Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
Instytut Nauk Prawnych

Mateusz Hypiak
Nr albumu: 136575

Wynagrodzenie za pracę w międzynarodowych systemach ochrony praw człowieka

Rozprawa doktorska
napisana na seminarium
z praw człowieka

pod kierunkiem
ks. dr. hab. Krzysztofa Orzeszyny, prof. KUL
oraz promotora pomocniczego
dr. Roberta Tabaszewskiego

Lublin 2025

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW 7

Wstęp 15

ROZDZIAŁ I 25

Synergia międzynarodowego systemu praw człowieka i międzynarodowego systemu ochrony pracy 25

1. Praca i wynagrodzenie za pracę jako dobra prawne w systemie normatywnym 26

1.1. Istota pracy ludzkiej 28

1.2. Funkcjonalny cel pracy 31

1.3. Praca ludzka w perspektywie personalistycznej 39

1.4. Praca w ujęciu etycznym 46

1.5. Praca jako wartość ekonomiczna 48

1.6. Praca jako wartość normatywna w międzynarodowych systemach ochrony praw człowieka 51

1.7. Wynagrodzenie za pracę w ujęciu katolickiej nauki społecznej 66

1.8. Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę 71

1.9. Normatywne uwarunkowania wynagrodzenia za pracę 73

2. Idea praw człowieka w ujęciu normatywnym 76

2.1. Godność osoby jako źródło praw człowieka 78

2.2. Prawa i wolności człowieka wobec pracy 84

2.3. Związki prawa do wynagrodzenia za pracę z generacjami praw człowieka 91

2.4. Horyzontalny i wertykalny wymiar ochrony prawa człowieka do wynagrodzenia za pracę 94

2.5. Geneza i kierunki rozwoju praw pracowniczych i majątkowych 100

3. Rola Międzynarodowej Organizacji Pracy w ochronie prawa do wynagrodzenia za pracę 108

3.1. Miejsce Międzynarodowej Organizacji Pracy w powszechnym systemie praw człowieka....109
3.2. Formy kontroli przestrzegania międzynarodowych standardów praw pracowniczych....117
Wnioski....122
Rozdział II....125
Ochrona wynagrodzenia za pracę w uniwersalnym systemie praw człowieka....125
1. Prawo do wynagrodzenia za pracę w uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka....125
1.1. Prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia....126
1.2. Wynagrodzenie personelu zawodowego i personelu służb ogólnych ONZ....138
1.3. Wynagrodzenie za pracę w ujęciu przepisów równościowych....142
1.4. Oddziaływanie Komitetu Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych na ochronę prawa do wynagrodzenia w uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka....159
2. Kształtowanie ochrony wynagrodzenia za pracę w systemie normatywnym MOP....171
2.1. Ogólny standard ochrony płacy....171
2.2. Standard ustalania płac minimalnych w świetle konwencji i zaleceń....178
2.3. Zasada jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości....189
2.4. Wybrane standardy szczegółowe....195
2.5. Prawo do wynagrodzenia w wewnętrznych regulacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy....204
3. Wpływ działalności sprawozdawczej i publikacyjnej MOP na kształtowanie zasad i standardów ochrony wynagrodzenia za pracę....207
3.1. Ogólny standard pracy w świetle działalności Komitetu Ekspertów MOP....208
3.2. Płaca minimalna jako narzędzie umożliwiające zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych....212
3.3. Równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn....217

Wnioski 220

Rozdział III 223

Ochrona wynagrodzenia za pracę w europejskim systemie praw człowieka 223

1. Wynagrodzenie za pracę w regionalnym systemie ochrony praw człowieka funkcjonującym w ramach Rady Europy 224

1.1. Ochrona wynagrodzenie za pracę w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności 224

1.2. Ewolucja orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę 231

1.3. Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia w Europejskich Kartach Społecznych 248

1.4. Rola Europejskiego Komitetu Praw Społecznych w doprecyzowaniu zakresu prawa do ochrony sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę 255

1.5. Prawo do wynagrodzenia za pracę w regulacjach wewnętrznych Rady Europy 274

2. Wynagrodzenie za pracę w regionalnym systemie ochrony praw człowieka funkcjonującym w ramach Unii Europejskiej 279

2.1. Specyfika regulacji unijnych w zakresie wynagradzania pracowników 281

2.2. Wynagrodzenie za pracę w kontekście zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność państwową 283

2.3. Zasada równości i niedyskryminacji pracowników ze względu na płeć 285

2.4. Wynagrodzenie za pracę w *soft law* Unii Europejskiej 296

3. Znaczenie dorobku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w zakresie wynagrodzenia za pracę 306

3.1. Prawo do wynagrodzenia za pracę w regulacjach zewnętrznych Unii Europejskiej 307

3.2. Prawo do wynagrodzenia za pracę w regulacjach wewnętrznych UE 316

4. Wynagrodzenie za pracę w regionalnych pozaeuropejskich systemach ochrony praw człowieka 320

4.1. Prawo do wynagrodzenia za pracę w amerykańskim systemie ochrony praw człowieka.....321

4.2. Prawo do wynagrodzenia za pracę w afrykańskim systemie ochrony praw człowieka.....325

4.3. Prawo do wynagrodzenia za pracę w arabsko-muzułmańskiej ochronie praw człowieka.....328

4.4. Prawo do wynagrodzenia za pracę w azjatyckiej ochronie praw człowieka.....330

Wnioski 334

Zakończenie 339

BIBLIOGRAFIA 347

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

AKPC	Arabska Karta Praw Człowieka, przyjęta w Tunisie dnia 22 maja 2004 r., 12 Int'l Hum. Rts. Rep. 893 (2005) (ang. *Arab Charter on Human Rights*)
AKPCiL	Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów, przyjęta w Bandżul dnia 27 czerwca 1981 r., OAU Doc. CAB/LEG/67/3 rev. 5, 21 I.L.M. 58 (1982) (ang. *African Charter on Human and Peoples' Rights*)
Amerykańska Deklaracja	Amerykańska Deklaracja Praw I Obowiązków Człowieka, przyjęta na IX Konferencji Państw Amerykańskich, UN Doc. E/CN.4/122 (ang. *American Declaration on the Rights and Duties of Man, adopted by the 9th International Conference of American States, Bogotá, 2 May 1948*)
Deklaracja Filadelfijska	Deklaracja dotycząca zamierzeń i celów Międzynarodowej Organizacji Pracy stanowiąca załącznik do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz. U. z 1948 r. Nr 43 poz. 308; zm.: Dz. U. z 1954 r. Nr 44 poz. 204, z 1963 r. Nr 48 poz. 269, z 1977 r. Nr 1 poz. 1 oraz z 2016 r. poz. 341 (ang. *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation*, annex to the *Constitution of the International Labour Organisation*)
Dyrektywa 96/71/WE	Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz. Urz. UE z dnia 18.01.1997 r. Nr L 18, s. 1
Dyrektywa 2000/78/WE	Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE z dnia 02.12.2000 r. Nr L 303, s. 16

Dyrektywa 2006/54/WE	Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona), Dz. Urz. UE z dnia 26.07.2006 r. Nr L 204, s. 23
Dyrektywa 2023/970	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, Dz. Urz. UE z dnia 17.05.2023 r. Nr L 132, s. 21
Dyrektywa Rady 97/81/WE	Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, Dz. Urz. UE z dnia 20.01.1998 r. Nr L 14, s. 9
EFPS	Europejski filar praw społecznych, podpisany dnia 17 listopada 2017 r., Dz. Urz. UE z dnia 13.12.2017 r. Nr C 428, s. 10
EKPC	Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, Dz. U. z 1993 r. Nr 61 poz. 284 (ang. *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*)
EKS	Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz. U. z 1999 r. Nr 8 poz. 67 (ang. *European Social Charter*)
Karta ASEAN	Karta Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej podpisana w Singapurze 20 listopada 2007 r., weszła w życie 15 grudnia 2008 r., UNTS, vol. 2624, p. 223

	(ang. *Charter of the Association of Southeast Asian Nations, adopted in Singapore on 20 November 2007, entered into force on 15 December 2008*)
KNZ	Karta Narodów Zjednoczonych, Dz. U. z 1947 r. Nr 23 poz. 90 (ang. *Charter of the United Nations*)
Konwencja Amerykańska	Amerykańska Konwencja Praw Człowieka (Pakt z San José, ang. *Pact of San José*), OEA/Ser.L/V/II.82 Doc.6 rev.1, 22 November 1969, s. 17 (ang. *American Convention on Human Rights*)
Konwencja antydyskryminacyjna	Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r., Dz. U. z 1969 r. Nr 25 poz. 187
Konwencja Berneńska	Akt Paryski Konwencji Berneńskiej o Ochronie Dzieł Literackich i Artystycznych, sporządzony w Paryżu dnia 24 lipca 1971 r., Dz. U. z 1990 r. Nr 82 poz. 474
Konwencja dotycząca kobiet	Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., Dz. U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71
Konwencja o osobach niepełnosprawnych	Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., Dz. U. z 2012 r. poz. 1169
KP	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2025 r. poz. 277
KPP	Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z dnia 26.10.2012 r. Nr C 326, s. 391 (ang. *Charter of Fundamental Rights of the European Union*)
MPPGSiK	Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz. U. z 1977 r. Nr 38 poz. 169 (ang. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*)

MPPOiP	Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz. U. z 1977 r. Nr 38 poz. 167 (ang. *International Covenant on Civil and Political Rights*)
P-1 do EKPC	Protokół nr 1 i 4 do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzony w Paryżu dnia 20 marca 1952 r. oraz w Strasburgu dnia 16 września 1963 r., Dz. U. z 1995 r. Nr 36 poz. 175/1 ze zm.
P-12 do EKPC	Protokół nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, przyjęty w Rzymie dnia 4 listopada 2000 r., ETS No. 177
Pakt z San Salvador	Dodatkowy Protokół do Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka dotyczący praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych (Protokół z San Salvador, ang. *Protocol of San Salvador*), OAS Treaty Series No. 69 (ang. *Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights*)
PDPC	Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, uchwalona w Paryżu dnia 10 grudnia 1948 r., UN Doc. A/810 at 71 (1948) (ang. *Universal Declaration of Human Rights*)
SRE	Statut Rady Europy, przyjęty w Londynie dnia 5 maja 1949 r., Dz. U. z 1994 r. Nr 118 poz. 565
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz. Urz. UE z dnia 26.10.2012 r. Nr C 326, s. 47
TUE	Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz. Urz. UE z dnia 07.06.2016 r. Nr C 202 s. 13
WKPPSP	Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z dnia 9 grudnia 1989 r.
Zalecenie 2009/384/WE	Zalecenie Komisji 2009/384/WE z dnia 30 kwietnia

	2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych, Dz. Urz. UE z dnia 15.05.2009 r. Nr L 120, s. 22
Zalecenie 2014/124/UE	Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości, Dz. Urz. UE z dnia 08.03.2014 r. Nr L 69, s. 112
ZEKS	Zrewidowana Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Strasburgu dnia 3 maja 1996 r., ETS No. 163.

Organy i instytucje

ASEAN	Stowarzyszenie Narodów Azji Południowo-Wschodniej (ang. *Association of Southeast Asian Nations*)
CBOS	Centrum Badania Opinii Społecznej
EKPS	Europejski Komitet Praw Społecznych (ang. *European Committee of Social Rights*)
ETPC	Europejski Trybunał Praw Człowieka (ang. *European Court of Human Rights*)
Euratom	Europejska Wspólnota Energii Atomowej (ang. *European Atomic Energy Community*)
Eurofound	Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (ang. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*)
Eurostat	Europejski Urząd Statystyczny (ang. *European Statistical Office*)
EWG	Europejska Wspólnota Gospodarcza (ang. *European Economic Community*)
EWWiS	Europejska Wspólnota Węgla i Stali (ang. *European Coal and Steel Community*)
GUS	Główny Urząd Statystyczny

Komitet Ekspertów MOP	Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń MOP (ang. *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*)
Komitet Konferencji MOP	Komitet Konferencji Ogólnej MOP ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń MOP (ang. *Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference*)
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy (ang. *International Labour Organization*)
KPGSiK	Komitet Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych (ang. *Committee on Economic, Social and Cultural Rights*)
OAS	Organizacja Państw Amerykańskich (ang. *Organization of American States*)
OBWE	Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie
ONZ	Organizacja Narodów Zjednoczonych (ang. *United Nations*)
RE	Rada Europy (ang. *Council of Europe*)
SN	Sąd Najwyższy
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (przed 01.12.2009 r.: ETS – Europejski Trybunał Sprawiedliwości) (ang. *Court of Justice of the European Union*)
UE	Unia Europejska (ang. *European Union*)

Publikatory i czasopisma

CURIA	Baza orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE (https://curia.europa.eu/)
Dz. U.	Dziennik Ustaw
Dz. Urz. UE	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz. Urz. WE	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
ECLI	Europejska sygnatura orzecznictwa (ang. *European*

	Case Law Identifier)
ETS	Europejska Seria Traktatów (ang. *European Treaty Series*)
G.A. res.	Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ (ang. *General Assembly resolution*)
HUDOC	Baza Orzecznictwa ETPC, EKPS (https://hudoc.echr.coe.int/, https://hudoc.esc.coe.int/)
Int'l Hum. Rts. Rep.	Międzynarodowe Raporty z zakresu praw człowieka (ang. *International Human Rights Reports*)
Legalis	System Informacji Prawnej Legalis (https://www.legalis.pl/)
Lex	System Informacji Prawnej Lex (https://www.lex.pl/)
LNTS	Zbiór Traktatów Ligi Narodów (ang. *League of Nations Treaty Series*)
OAU Doc	Dokument Organizacji Jedności Afrykańskiej (ang. *Organisation of African Unity Document*)
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – Zbiór Urzędowy, Seria A
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
UNTS	United Nations Treaty Series

Inne

art.	artykuł
ed/eds	*editor/editors* (redaktor/redaktorzy)
iss.	*issue* (wydanie)
MPP	Międzynarodowe Pakty Praw Człowieka
No.	*Number* (numer)
Nr	Numer
red.	redaktor/redaktorzy
tekst jedn.	tekst jednolity

UN Doc.	Dokument Organizacji Narodów Zjednoczonych (ang. *United Nations Document*)
vol.	*volume* (tom)

Wstęp

Wynagrodzenie za pracę jest kategorią naturalną i nierozerwalnym elementem tej części życia społecznego, która dotyczy każdego człowieka. Sposób analizy tego zagadnienia uzależniony jest od obranych kryteriów wyjściowych poszczególnych normatywnych systemów ochrony praw człowieka. Z uwagi na to, że wynagrodzenie służy zabezpieczeniu egzystencjalnych potrzeb człowieka, to podlega ono kompleksowej regulacji zarówno poprzez normy prawa krajowego, jak i międzynarodowego. Wynagrodzenie pełni również inne funkcje. Nie tylko zapewnia środki potrzebne do podtrzymania życia, ale także jest wyrazem docenienia za wykonaną pracę. Wpływa również na poczucie godności i podmiotowości człowieka. Pojęcie wynagrodzenia wykracza poza zwykłą kategorię transakcji ekonomicznej, stając się fundamentem życia społecznego i indywidualnych praw pracowniczych. Jest tak, ponieważ praca służy nie tylko wypracowaniu wynagrodzenia, ale również integracji społeczeństwa poprzez wspólne, zintegrowane działania – jak chociażby organizację „pospolitego ruszenia" w odpowiedzi na sytuacje kryzysowe, na przykład poprzez układanie worków z piaskiem w obliczu zbliżającej się fali powodziowej czy dystrybuowanie ciepłych posiłków dla uchodźców wojennych – na rzecz dobra wspólnego.

Proces formułowania treści prawa do wynagrodzenia za pracę ulega licznym przeobrażeniom determinowanym warunkami społeczno-gospodarczymi, jak również uwarunkowaniami systemu prawnego danego państwa. Kluczowym czynnikiem, który posiada znaczenie dla każdej osoby pracującej jest odpłatność pracy, a więc obowiązek uiszczenia wynagrodzenia przez pracodawcę za pracę już wykonaną. Mowa tu nie tyle o wynagrodzeniu przypadkowym, lecz o takim, które chroni przed nadużyciami i zapewnia pracownikowi możliwość korzystania z godziwego standardu życia w ramach współczesnych realiów społeczno-ekonomicznych. Pracownicy w relacji z pracodawcą od czasów najdawniejszych byli stroną słabszą, czego następstwem były liczne nadużycia. Wyrównanie tych pozycji następowało wraz z przyjmowaniem przez państwa odpowiednich przepisów polepszających warunki pracy, a także gwarantujących ochronę wynagrodzenia. W rezultacie prawo do wynagrodzenia za pracę stało się integralną częścią złożonego systemu ochrony praw człowieka opartego na przyrodzonej, niezbywalnej godności każdego człowieka.

Międzynarodowa Organizacja Pracy[1] od początku swojego istnienia zajmuje się stanowieniem standardów pracy, w tym tych dotyczących wynagrodzenia, niejednokrotnie określając konkretnie i szczegółowo katalog składników mieszczących się w zakresie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę, a także kryteria techniczne ustalania wynagrodzenia. Z kolei w prawie międzynarodowym praw człowieka nie zdecydowano się na sformułowanie *explicite* normatywnej definicji prawa do wynagrodzenia za pracę. Nie oznacza to jednak, że system ten pozostawia problematykę wynagrodzeniową poza zakresem swoich regulacji. Preambuły najważniejszych dokumentów odnoszących się do praw człowieka określają, że godność osoby stanowi punkt wyjścia dla całego prawa międzynarodowego praw człowieka. Godność nie jest tylko kategorią filozoficzną, ale posiada także aspekt materialny, zorientowany na zapewnienie odpowiednich warunków życia, umożliwiających godne funkcjonowanie. Rolą praw człowieka jest normatywnie wyrazić tę ochronę. Instrumentem, który temu służy jest wynagrodzenie za pracę. Za jego pośrednictwem następuje bowiem realizacja potrzeb egzystencjalnych, rozwój osobowości, udział w życiu kulturalnym i społecznym, a także zabezpieczenie ekonomiczne przyszłości jednostki. Tym samym ochrona godności osoby nakłada na ustawodawcę obowiązek ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę. Innymi słowy, w prawach człowieka prawo do wynagrodzenia za pracę stanowi immanentny, wynikający z godności osoby, element konstruujący wartość każdej jednostki.

Celem niniejszej dysertacji jest analiza ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę w międzynarodowych systemach praw człowieka. Stanowi ona punkt odniesienia dla dalszych rozważań, dotyczących: 1) określenia przesłanek przemawiających za pozytywizacją przepisów związanych z pracą, w szczególności wynagrodzenia za pracę, 2) wykazania źródeł międzynarodowej ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę, 3) określenia dorobku orzeczniczego oraz *quasi*-orzeczniczego organów i komitetów międzynarodowych, które wpływają na ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, 4) określenia, jaki katalog wypłat wynagrodzeniowych mieści się w zakresie ochrony realizowanej przez międzynarodowy system ochrony praw człowieka. Celem dodatkowym pracy jest również komplementarne scharakteryzowanie problematyki wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym praw człowieka.

[1] Dalej: MOP.

Główną tezę badawczą niniejszej dysertacji stanowi konstatacja, że prawo do wynagrodzenia za pracę, w zakresie odnoszącym się do określonego, wymagalnego, wypłaconego świadczenia majątkowego oraz dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia, korzysta z ochrony właściwej egzystencjalnym prawom człowieka, zaś w pozostałych przypadkach ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę przyjmuje charakter typowy dla społecznych praw człowieka.

W pracy postawiono również kilka tez pomocniczych. Pierwsza zakłada, że prawo do wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym praw człowieka istnieje przede wszystkim jako prawo w ujęciu pozytywnym, co oznacza, iż państwo zobowiązane jest do wdrożenia norm w prawie pozytywnym, pozwalającym na zapewnienie jego ochrony.

Druga teza pomocnicza opiera się na założeniu, że prawo do wynagrodzenia za pracę, jako szczególnie istotne dla godności osoby, w prawie międzynarodowym praw człowieka korzysta zarówno z klasycznych, normatywnych instrumentów ochrony (*hard law*), jak również uzupełniających (*soft law*) oraz standardów pracy MOP.

Trzecia teza pomocnicza przyjmuje, że MOP nie jest częścią składową uniwersalnego systemu ochrony praw człowieka. Organizacja ta tworzy odrębny system, zorientowany na ochronie pracy, który wspiera ochronę prawa człowieka do wynagrodzenia za pracę, ale nie określa źródła tej ochrony.

W niezbędnym zakresie eksploracja powyższych zagadnień będzie nosić znamiona interdyscyplinarności[2], jest to bowiem cecha wspólna zarówno dla praw człowieka, jak i problematyki wynagrodzenia za pracę. Obszary te stanowią bowiem przedmiot zainteresowania wielu grup społeczno-zawodowych, szczególnie polityków, filozofów, a przede wszystkim prawników[3] i przedstawicieli nauki prawa, bez udziału których nie jest możliwe przeciwdziałanie i skuteczne eliminowanie nadużyć ze strony pracodawców[4].

---

[2] Oznacza to, że zagadnienia, o których będzie mowa w niniejszej pracy, są badane nie tylko przez różne dziedziny nauki (interdyscyplinarność zewnętrzna), ale także w ramach różnych dyscyplin prawa (interdyscyplinarność wewnętrzna). Zob. szerzej J. Łakomy, *Prawa człowieka w perspektywie interdyscyplinarnej*, „Wrocławskie Studia Erazmiańskie. Prawa człowieka – idea, instytucje, krytyka" 2010, t. IV, s. 132.

[3] O szczególnej legitymacji profesji prawniczych w kontekście praw człowieka zob. M. Wojciechowski, *Charakter legitymacji prawników do zajmowania się prawami człowieka*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2005, t. XIII, ss. 144–158.

[4] L. Garlicki, *Rola prawników w strasburskim systemie ochrony praw człowieka*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Efektywność mechanizmów ochrony praw człowieka Rady Europy, Unii Europejskiej i OBWE*, Toruń 2012, ss. 54–55.

W rozprawie doktorskiej wykorzystane zostaną metody naukowe właściwe dla nauk prawnych. Przede wszystkim, będzie to metoda dogmatyczno-prawna. Pomocniczo użyte zostaną także metody: hermeneutyczna, argumentacyjna i historyczno-prawna. Wykorzystanie pierwszej z nich w ramach analizy logiczno-językowej pozwoli na zbadanie normatywnych źródeł prawa do wynagrodzenia (przede wszystkim traktatów, konwencji), zaś zastosowanie dwóch pozostałych metod będzie polegało na wnikliwym rozważaniu źródeł aksjologicznych odnoszących się do pracy i wynagrodzenia. Z kolei metoda historyczno-porównawcza umożliwi nakreślenie gruntownego rysu historycznego, odnoszącego się do praw pracowniczych i skorelowanych z nimi praw majątkowych. Syntetyczna analiza w tym zakresie pozwoli na dostrzeżenie przesłanek stojących za współczesnym stanem prawnym w zakresie ochrony wynagrodzenia.

Istnieje kilka argumentów przemawiających za podjęciem badań w nakreślonym zakresie. Po pierwsze, w ujęciu praw człowieka jest to problematyka niedostatecznie zbadana w nauce prawa. Znacząca liczba prawnie wiążących i egzekwowalnych dokumentów (ang. *hard law*), jaki i aktów o niewiążącym charakterze (ang. *soft law*), występujących w języku prawnym, nie koresponduje z zainteresowaniem w tym obszarze w literaturze naukowej[5]. W szczególności należy odnotować fakt, że na gruncie krajowym brakuje opracowań naukowych, które w syntetyczny sposób badały w tym zakresie działalność Europejskiego Komitetu Praw Społecznych[6], MOP i innych podmiotów obejmujących za przedmiot swej aktywności kwestie związane z prawem do wynagrodzenia za pracę. Nieliczne istniejące monografie mają jedynie charakter wycinkowy, pomijają bowiem ujęcie całościowe i systemowe. Jednocześnie współczesny dorobek normatywny praw człowieka w zaprezentowanym zakresie jest wielopłaszczyznowy, niejednolity i w pełnym teoretycznym aspekcie trudny do normatywnej eksplanacji. Dlatego też niezwykle istotne jest przeprowadzenie badań, które będą odnosić się do reguł, które kształtują zasady wynagradzania pracowników, mechanizmów zapewniających ich ochronę, a także do dorobku orzeczniczego organizacji międzynarodowych. Niniejsza rozprawa będzie zatem dopełniać i aktualizować osiągnięcia nauki w powyższym zakresie.

[5] H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015, p. 18; A. Eide, A. Rosas, *Economic, Social and Cultural Rights: A Universal Challenge*, [w:] A. Eide, C. Krause, A. Rosas (eds), *Economic, Social and Cultural Rights, A Textbook*, Dodrecht-Boston-London 2001, p. 3; V.A. Leary, *The Paradox of Workers' Rights as Human Rights*, [w:] L.A. Campa, S.F. Diamond (eds), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, Philadelphia 2003, p. 25.
[6] Dalej: EKPS.

Po drugie, prawo do wynagrodzenia ma fundamentalne znaczenie dla realizacji praw egzystencjalnych, praw społecznych, jak również praw solidarnościowych człowieka. Prawa egzystencjalne wiążą się z kluczowym znaczeniem możliwości realizowania podstawowych potrzeb jednostki, takich jak zapewnienie: pożywienia, mieszkania, odzieży, edukacji czy opieki zdrowotnej. Człowiek, nie będąc zależnym w zaspokajaniu swoich potrzeb od innych ludzi, ma zapewnioną autonomię w działaniu. Innymi słowy, może samodzielnie kształtować swoje życie, swoją przyszłość, wzrastać intelektualnie i fizycznie. Wynagrodzenie za pracę pozwala zatem na pełniejsze i efektywniejsze korzystanie z praw egzystencjalnych, takich jak: prawo do życia, prawo do wolności i bezpieczeństwa, prawo do edukacji czy prawo do mieszkania.

W zakresie praw społecznych prawo do wynagrodzenia za pracę zapewnia ochronę ze strony państwa i społeczeństwa instytucji rodziny, będącej naturalną i podstawową komórką społeczeństwa (art. 16 ust. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka[7]), gdyż każdy, kto pracuje ma prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu samemu i jego rodzinie byt odpowiadający godności ludzkiej (art. 23 ust. 3 PDPC). Prawa społeczne przyjmują przede wszystkim postać progresywną, które – wraz z rozwojem danego państwa – władze krajowe mają obowiązek stopniowo realizować. Instrumentem wynikającym z praw społecznych, który zapewnia ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, jest przede wszystkim wynagrodzenie minimalne, które, poprzez zawężenie swobody kontraktowej stron (pracownika i pracodawcy), zapewnia ograniczenie wyzysku pracowników i pozwala na pozyskiwanie minimalnych środków umożliwiających rozwój zarówno jednostki, rodziny, jak i całego społeczeństwa.

Po trzecie, prawo do wynagrodzenia za pracę oddziałuje na prawa człowieka w wymiarze kolektywnym (solidarnościowym). W sierpniu 1980 r. w PRL sformułowano 21 postulatów Międzyzakładowego Komitetu Strajkowego, z których 3 dotyczyły wynagrodzenia. Były to żądania: 1) wypłaty wszystkim pracownikom biorącym udział w strajku wynagrodzenia za okres strajku i urlopu wypoczynkowego, 2) podniesienia wynagrodzenia zasadniczego każdego pracownika o 2000 zł miesięcznie w ramach rekompensaty za rosnącą inflację, 3) automatycznego wzrostu płac równolegle do

[7] Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, uchwalona w Paryżu dnia 10 grudnia 1948 r. (dalej: PDPC), UN Doc. A/810 at 71 (1948).

wzrostu cen i spadku wartości pieniądza[8]. Postulaty te miały daleko idące konsekwencje, które wpłynęły na zmiany w systemie ustrojowym Polski, stanowiąc istotny element rozpadu systemu komunistycznego, opartego na centralnym zarządzaniu i planowaniu. Dostrzeżenie konieczności zmian w systemie wynagradzania wpłynęło również na świadomość pracowników m.in. w kwestii prawa do samostanowienia narodów, jak również prawo do rozwoju.

Przedmiotowa problematyka w nauce prawa była podejmowania w ramach badań krajowych przez m.in.: Monikę Nowak w publikacjach, takich jak *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*[9] oraz W*ynagrodzenie za pracę*[10] (opracowana wespół ze Zbigniewem Góralem); Andrzeja Mariana Świątkowskiego w kilkutomowym opracowaniu *Międzynarodowe Prawo Pracy*[11]; w podręczniku akademickim Ludwika Florka *Europejskie Prawo Pracy*[12], a wcześniej także w publikacji Macieja Święcickiego *Prawo wynagrodzenia za pracę*[13]. Analiza przedmiotowego zagadnienia, czyli przede wszystkim wynagrodzenia, w perspektywie praw człowieka zwykle jednak nie występuje bądź ma charakter uboczny[14]. W trakcie przygotowywania niniejszej dysertacji na rynku pojawiła się monografia Katarzyny Bomby pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*[15], która podejmuje temat wynagrodzenia w nieco odmienny sposób niż niniejsza praca. W literaturze zagranicznej również brakuje kompleksowych opracowań na ten temat, choć kwestia wynagrodzenia została omówiona w co najmniej kilku publikacjach, zwłaszcza w komentarzu pod redakcją Edoardo Alesa, Marka Bella, Olafa Deinerta, Sophie Robin-Olivier *International and European Labour Law. Article-by Article Commentary*[16] oraz opracowaniu pod redakcją Bena Saula, Davida Kinleya,

[8] Zob. K. Trembnicka, S. Bachrynowski, *21 postulatów Międzyzakładowego Komitetu Strajkowego w Gdańsku*, „Myśl Polityczna" 2020, nr 3(4), ss. 116–133.
[9] M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007.
[10] Z. Góral, M. Nowak, W*ynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2013.
[11] Np. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*, Warszawa 2008.
[12] L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2015.
[13] M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
[14] Zob. W. Brzozowski, W. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka*, Warszawa 2019, ss. 284–313.
[15] K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, Warszawa 2022.
[16] E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (eds), *International and European Labour Law. Article--by-Article Commentary*, Baden–Baden 2018.

Jacqueline Mowbray pt. *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*[17].

Dysertacja ta składa się ze wstępu, trzech rozdziałów merytorycznych i zakończenia. Zasadniczy tok wywodu został zawarty w trzech rozdziałach – te z kolei zostały podzielone na mniejsze jednostki redakcyjne. Każdy rozdział poprzedza wprowadzenie, natomiast wieńczą go wnioski końcowe, przedstawiające – w sposób syntetyczny – najważniejsze konstatacje. Taka systematyka pozwala na uporządkowanie przeprowadzanego wywodu oraz umożliwia zwięzłe zaprezentowanie najistotniejszych konkluzji płynących z badań.

Pierwszy rozdział, zatytułowany *Synergia międzynarodowego systemu praw człowieka i międzynarodowego systemu ochrony pracy* zostanie podzielony na trzy główne podrozdziały. W dużej mierze będzie on stanowił podbudowę teoretyczną do dalszej analizy, prowadzonej w kolejnych rozdziałach. Pierwszy podrozdział będzie dotyczył zagadnień aksjologicznych. Ukaże także grupę przesłanek, które przemawiały za wprowadzeniem do systemu międzynarodowej ochrony praw człowieka regulacji ukierunkowanych na zabezpieczenie prawne osób świadczących pracę. Następnie wstępnej charakterystyce poddane zostaną regulacje odnoszące się do pracy i wynagrodzenia za pracę. Podjęte wątki będą uzupełnione rozważaniami pozanormatywnymi. W podrozdziale drugim sformułowane zostaną podstawowe założenia teoretyczne dotyczące praw człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem ich znaczenia w kontekście prawa do wynagrodzenia. Omówiona zostanie kwestia relacji praw i wolności człowieka, która pozwoli sprecyzować jakie obowiązki ciążą na władzach krajowych w zakresie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę. Istotnym elementem stanowiącym przedmiot rozważeń będzie wertykalny i horyzontalny wymiar ochrony prawa do wynagrodzenia, jak również geneza i kierunki rozwoju praw pracowniczych. Podrozdział trzeci zaś w całości zostanie poświęcony pozycji MOP w systemie międzynarodowej ochrony praw człowieka, jak też formom kontroli, jakie ta organizacja sprawuje. W jego ramach zbadane zostanie to, czy, a jeśli tak to w jakim zakresie, organizacja ta wchodzi w skład uniwersalnego systemu ochrony praw człowieka. Analizie zostanie poddane również to w jaki sposób międzynarodowy system prawa pracy tworzony przez tę organizację działa na rzecz ochrony prawa człowieka do

[17] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials, Oxford Scholarly Authorities on International Law*, Oxford 2014.

wynagrodzenia za pracę. Powyższe rozważania dadzą asumpt do analiz prowadzonych w rozdziale drugim.

W rozdziale drugim pt. *Ochrona wynagrodzenia za pracę w uniwersalnym systemie praw człowieka* przedstawione zostaną konkretne przepisy prawne, regulujące problematykę prawa do wynagrodzenia za pracę, a także ich szczegółową analizę, uwzględniającą piśmiennictwo, jak również dorobek orzeczniczy i *quasi*-orzeczniczy, istniejący w uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka i systemie MOP. W ich ramach przeprowadzona zostanie analiza prawa do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, które dotyczy każdego człowieka. Następnie scharakteryzowane zostaną rozwiązania swoistego systemu ochrony pracy funkcjonującego w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Badania obejmą także przepisy wewnętrzne Organizacji Narodów Zjednoczonych[18] i MOP, dotyczące wynagrodzeń pracowników. Pozwoli to ocenić, czy standardy ustanawiane przez te organizacje znajdują odzwierciedlenie w ich własnych praktykach. Przeprowadzanie tej analizy umożliwi potwierdzenie roli tych organizacji jako wiodących instytucji w kształtowaniu norm o globalnym zasięgu. Poza tym spostrzeżenia poczynione w tym rozdziale w dalszych fragmentach pracy pozwolą ocenić różnicę istniejącą między prawem międzynarodowym praw człowieka a międzynarodowym prawem pracy w zakresie ochrony wynagrodzenia.

Rozdział trzeci będzie opatrzony tytułem *Ochrona wynagrodzenia za pracę w europejskim systemie praw człowieka*. Istotną część rozważań będzie stanowić to, czy, a jeśli tak to w jaki sposób Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności[19] chroni prawo do wynagrodzenia za pracę. W tym celu zbadane zostaną właściwe przepisy EKPC, a także analizie poddany będzie dorobek orzeczniczy ETPC. Poruszone będzie również prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę w (Zrewidowanej) Europejskiej Karcie Społecznej wraz z dorobkiem EKPS, który odgrywa kluczową rolę w interpretacji, doprecyzowywaniu i harmonizowaniu w Europie tego prawa. Część rozdziału dotycząca Unii Europejskiej będzie poprzedzona uwagami wprowadzającymi, zawierającymi rys historyczny praw człowieka w UE, podział prawa na pierwotne i wtórne. Umożliwi to prawidłowe osadzenie problematyki wynagrodzeniowej w systemie unijnym. Analiza uwzględni także orzecznictwo TSUE i wewnętrzne rozwiązania UE dotyczące wynagradzania własnych pracowników.

[18] Dalej: ONZ.
[19] Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., (dalej: EKPC) Dz. U. z 1993 r. Nr 61 poz. 284 ze zm.

W rozdziale tym zaprezentowany zostanie także ogólny przegląd regulacji istniejących w pozaeuropejskich regionalnych systemach ochrony praw człowieka, co pozwoli na zarysowanie ich specyfiki i wykazanie podobieństw i różnic w stosunku do europejskiego systemu ochrony praw człowieka.

Ze względu na wielokierunkowe ramy niniejszego opracowania uzupełniający i jedynie sygnalizujący charakter będą miały zagadnienia odnoszące się do dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za względów podmiotowych (w szczególności grup chronionych, np. ze względu na płeć, przynależność państwową, rasę, kolor skóry, wiek, niepełnosprawność i inne). Z zakresu przedmiotowego badań wyłączone zostaną także szczegółowe zagadnienia dotyczące prawa do wynagrodzenia w pozaeuropejskich regionalnych systemach ochrony praw człowieka[20]. Niniejsza rozprawa nie będzie dotyczyła również krajowego prawa pracy w jego wąskim rozumieniu, lecz skoncentruje się na prawie międzynarodowym praw człowieka jako nadrzędnym wzorcu i mierniku, który kształtuje normy krajowego prawa pracy. Celem pracy nie jest zatem szczegółowe analizowanie poszczególnych składników wynagrodzenia w każdym przypadku. Stopień złożoności powyższych kwestii wymaga bowiem odrębnego opracowania.

Niniejsza rozprawa doktorska zawiera stan prawny aktualny na dzień 1 września 2025 r.

[20] Wątki te, co już zasygnalizowano, zostaną poddane ogólnej analizie w rozdziale trzecim.

ROZDZIAŁ I

Synergia międzynarodowego systemu praw człowieka i międzynarodowego systemu ochrony pracy

Niniejszy rozdział ma na celu ukazanie fundamentów teoretycznych i normatywnych, niezbędnych do zrozumienia synergii pomiędzy międzynarodowym systemem praw człowieka a międzynarodowym systemem ochrony pracy, która polega na ich wzajemnym uzupełnianiu i wzmacnianiu, przyczyniając się do skuteczniejszej ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę, niż gdyby to miało miejsce przy ich niezależnym funkcjonowaniu.

W pierwszej części rozdziału przedstawione zostanie postrzeganie pracy i wynagrodzenia za pracę w świetle różnych perspektyw – ekonomicznej, społecznej, etycznej oraz personalistycznej. Pozwoli to na wyodrębnienie wartości, które są fundamentem legitymizującym postulat normatywnej ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę. Następnie omówione zostaną: koncepcja praw człowieka oraz generacje tych praw, co ułatwi zrozumienie istoty ochrony prawa człowieka do wynagrodzenia za pracę. Analiza horyzontalnego i wertykalnego wymiaru ochrony ukaże dwie płaszczyzny funkcjonowania tego prawa – wobec państwa i wobec podmiotów niepaństwowych. Uwzględnienie obu tych perspektyw pozwoli na pełne zobrazowanie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę. Odrębny obszar analizy będzie stanowiła Międzynarodowa Organizacja Pracy, która opracowuje normy i mechanizmy tworzące międzynarodowe prawo pracy.

Zagadnienia te będą punktem wyjścia dla wykazania głównej tezy rozprawy, która stanowi, że prawo do wynagrodzenia za pracę w zakresie odnoszącym się do określonego, wymagalnego, wypłaconego świadczenia majątkowego oraz dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia korzysta z ochrony właściwej prawom egzystencjalnym, zaś w pozostałych przypadkach ochrona przyjmuje charakter typowy dla praw społecznych. Wyznaczą one także podstawę dla analizy tez pomocniczych.

Przedmiotem niniejszego rozdziału będzie więc omówienie zagadnień fundamentalnych, mających na celu ustalenie i usystematyzowanie wiedzy na tematy podstawowe. Ponadto w jego ramach opracowana zostanie siatka pojęciowa, która wyznaczy dalsze kierunki rozważań. Takie podejście wynika z faktu, że wskazanym zagadnieniom przypisuje się niekiedy niejednolite znaczenia. Wprowadzenie precyzyjnej

aparatury pojęciowej ograniczy ryzyko nieporządku terminologicznego i wysnucia błędnych wniosków w podsumowaniu.

1. Praca i wynagrodzenie za pracę jako dobra prawne w systemie normatywnym

Prawa człowieka, rozpatrywane jako kategoria normatywna, stanowią zbiór norm postępowania, które zostały przyjęte ze względu na istnienie pewnych ogólnych, uniwersalnych i ponadczasowych wartości (łac. *valor*[21], gr. *aksia*[22]). Za każdą z tych norm stoją zatem pewne uwarunkowania aksjologiczne[23]. Prawa te można więc badać (oceniać) z perspektywy tych wartości[24], które mogą być wprost wyrażone w dokumentach z zakresu ochrony praw człowieka albo mogą występować w sposób nieliteralny, tzn. w duchu bądź warstwie intertekstualnej[25]. Przedmiot aksjologii, szczególnie w zakresie praw człowieka, jest trudno definiowalny, ponieważ dotyczy zagadnienia niejednorodnego. Spośród wielu możliwych ujęć wartości[26] za najbardziej adekwatną do przedmiotowej tematyki uznano taką optykę, która zakłada, iż stanowią one harmonijną i uzupełniającą się kombinację prawa naturalnego oraz prawa pozytywnego. Prawo naturalne reprezentuje treść wartości tkwiących w każdym człowieku, zaś normy prawa pozytywnego zapewniają ich ochronę i realizację[27]. Tego rodzaju założenie definicyjne w dalszych analizach umożliwi eksplorację płaszczyzny motywów przemawiających za normatywizacją prawa człowieka do wynagrodzenia za pracę. Innymi słowy, sposobność ta pozwoli na uchwycenie istoty tego prawa jako

[21] S. Kowalczyk, *Człowiek w poszukiwaniu wartości. Elementy aksjologii personalistycznej*, Lublin 2006, s. 129.
[22] W. Dziedziak, *O aksjologicznych podstawach procesów stosowania prawa z perspektywy prawa słusznego*, [w:] W. Dziedziak, B. Liżewski (red.), *Zagadnienia stosowania prawa. Perspektywa teoretyczna i dogmatyczna*, Lublin 2015, s. 77.
[23] E. Łętowska, J. Woleński, *Czy prawo zatruwa wolność?*, „Przegląd Filozoficzny" 2013, nr 3, s. 16; M. Scheinin, *Direct applicability of economic, social and cultural rights: A critique of the doctrine of self--executing treaties*, [w:] K. Drzewicki, C. Krause, A. Rosas (eds), *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*, Turku 1994, p. 81.
[24] Prawo można interpretować jako wartość. Tworzy to zatem podstawę do rozpatrywania na płaszczyźnie aksjologicznej. Zob. W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1980, ss. 23–24.
[25] Por. J. Szymanek, *Aksjologia Konstytucji V Republiki Francuskiej*, „Przegląd Sejmowy" 2008, nr 6, s. 41.
[26] W nauce prawa występują różne zapatrywania na określenie terminu „wartość". Można mówić np. o wartości jako: 1) określaniu pewnych cech przedmiotów przez kogoś dodatnio bądź ujemnie, 2) wyróżnianiu klas abstrakcji przedmiotów równocennych pod jakimś względem albo globalnie równocennych z punktu widzenia jakiejś osoby, 3) dobru w rozumieniu rzeczowym, czyli o rzeczy, która jest przez pewnych ludzi szczególnie ceniona. Zob. Z. Ziembiński, *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Warszawa 1990, s. 59. Wartość bywa określana również jako pojęcie „maksymalnie nieostre". Zob. G. Kloska, *Pojęcie, teorie i badania wartości w naukach społecznych*, Warszawa 1982, s. 68.
[27] K. Michałowska, *Niemajątkowe wartości życia rodzinnego w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 2017, s. 16.

fundamentalnego dla osoby pracującej, poprzez przeanalizowanie wartości leżących u jego źródeł[28]. To zaś pozwoli na określenie sposobu realizacji tej ochrony w ramach systemów praw człowieka. Podjęcie nakreślonego kierunku rozważań jest uzasadnione, ponieważ dyskurs naukowy zwykle pomija niewiążące regulacje i czynniki pozaprawne, skupiając się przede wszystkim na orzecznictwie i języku, którym posługują się traktaty[29]. Uchwycenie społecznej funkcji prawa do wynagrodzenia wymaga uprzedniej analizy wartości, które stanowią jego podstawę[30]. Cel ten zostanie osiągnięty głównie za pomocą wykładni teologicznej (funkcjonalnej, celowościowej), której wykorzystanie jest uzasadnione, z uwagi na to, że współczesna koncepcja praw człowieka kształtowana jest na przestrzeni tysiącleci m.in. przez religię[31]. W europejskiej kulturze prawniczej prawa człowieka kształtowały się przede wszystkim pod wpływem religii chrześcijańskiej, dlatego rozważania te ograniczą się do wskazanego wyznania[32].

W celu symplifikacji wywodu prowadzonego w tym podrozdziale, rozważania zostały podzielone na te, które mają wymiar aksjologiczny (wartościujący) oraz na te, o charakterze normatywnym (pozytywistycznym), które poprzedza analiza treści i uwarunkowań historycznych.

[28] W nauce zagranicznej zwraca się uwagę na konieczność badania pochodzenia norm z zakresu praw człowieka (ang. *pedigree of norms*), a także na potrzebę szerszego, wykraczającego poza konstrukcję normatywną, spojrzenia na te prawa (ang. *go beyond legal constructs*). Zob. szerzej S. McInerney-Lankford, *Legal methodologies and human rights research: Challenges and opportunities*, [w:] B.A. Andreassen, H.O. Sano, S. McInerney-Lankford (eds), *Research Methods in Human Rights. A Handbook*, Cheltenham–Northampton 2017, pp. 45, 48–49; F. Muger, C. Seron, *Critical Legal Studies vs. Critical Theory: A Comment on Method'*, "Law and policy" 1984, no. 6, p. 261.

[29] S. McInerney-Lankford, *Legal methodologies*…, p. 43.

[30] Z. Adams, *Labour and the Wage. A Critical Perspective*, Oxford 2020, p. 266.

[31] M. Scheinin, *The art and science of interpretation in human rights law*, [w:] B.A. Andreassen, H.O. Sano, S. McInerney-Lankford (eds), *Research Methods in Human Rights. A Handbook*, Cheltenham–Northampton 2017, p. 26.

[32] Uszczegółowienie tych zagadnień jest uzasadnione, ponieważ idee koncepcji pracy i wynagradzania za nią znalazły swoje odzwierciedlenie w powszechnym i europejskim systemie ochrony praw człowieka. Można ponadto stwierdzić, iż przekonania religijne dały najszerzej akceptowane wartości, na których powstało prawo międzynarodowe praw człowieka. Zob. J. Wratny, *Płaca rodzinna (szkic zagadnienia)*, [w:] T. Liszcz (red.), *Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy. Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy*, Warszawa 1996, s. 43 oraz M.Ch. Geeen, J. Witte, *Part I. Theoretical Foundations. Chapter 1. Religion*, [w:] D. Shelton (ed.), *The Oxford Handbook of International Human Rights Law* [dostęp: 04.07.2024], https://opil-1ouplaw-1com-1qelx50oj0d29.buhan.kul.pl/view/10.1093/law/9780199640133.001.0001/law-9780199640133-chapter-2.

1.1. Istota pracy ludzkiej

Praca w życiu człowieka zajmuje szczególne miejsce[33]. Jest to zagadnienie o charakterze interdyscyplinarnym, dalece wykraczającym poza ramy języka prawnego i prawniczego[34]. Stanowi bowiem przedmiot zainteresowania wielu wyspecjalizowanych obszarów nauki[35]. W języku greckim istniało kilka określeń na pracę, m.in.: 1) *ergon* rozumiane jako «czyn, dzieło», 2) *pragmateia* oznaczające «zawód, zajęcie», 3) *poiema, poisesis* odnoszące się do «twórczości» i «dzieła», 4) *kompos* interpretowane jako «wyczerpanie, znużenie» czy «zmęczenie», 5) *ponos* interpretowane jako «trud, wysiłek»[36]. W języku łacińskim na określenie pracy funkcjonowały trzy najpopularniejsze zwroty – *opus*, *labor* i *fabricatio*. Pierwszy termin ma wiele znaczeń: 1) «dzieło», 2) «praca, zajęcie», 3) «czynność», 4) «działanie», 5) «budowa»[37]. Drugi interpretuje się jako «pracę, przedsięwzięcie, zadanie, wysiłek»[38], trzeci natomiast jako «akt, wytworzenie» lub «uformowanie czegoś»[39]. Z kolei w języku angielskim używa się określeń *labour*[40] (UK), *labor* (USA) tłumaczonych jako «praca, robota, robocizna, siła robocza» albo «starania, wysiłki, trud»[41]. W języku potocznym stosuje się też rzeczownik *work* («pracować»)[42].

Andrzej Marian Świątkowski zauważa, że w zależności od warunków oraz rodzaju wykonywanej pracy, można użyć następujących określeń na „pracę": 1) «robota, trud, katorga, harówka» (w przypadku ciężkiej, monotonnej, fizycznej pracy), 2) «zajęcie, posada, stanowisko, funkcja» (w przypadku prac mniej obciążających fizycznie, głównie umysłowych), 3) «fucha, chałtura, partanina» (oznaczające nastawienie

[33] V. Mantouvalou, *Introduction*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015, p. 1.
[34] Zob. np. R. Skrzypniak, S. Sokołowski, *Aksjologiczne aspekty pracy ludzkiej w środowisku akademickim*, [w:] W. Furmanek (red.), *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, Rzeszów–Warszawa 2007, s. 282.
[35] Np. fizjologii pracy, psychologii pracy, socjologii pracy, filozofii pracy czy futurologii pracy. Każda z tych dziedzin bada pracę ludzką i jej znaczenie w życiu człowieka przy użyciu odmiennych metod i aparatur pojęciowych. Zob. szerzej M. Paszkiewicz, *Treść pracy*, [w:] W. Jacher (red.), *Człowiek i praca. Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*, Opole 1979, s. 12; C. Strzeszewski, *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin 1978, ss. 397 i n.
[36] T. Płużański, *Pojęcie pracy ludzkiej*, [w:] W. Jędrzycki (red.), *Człowiek, praca, postęp społeczny*, Warszawa 1984, s. 48.
[37] J. Sondel, *Słownik łacińsko-polski dla prawników i historyków*, Kraków 2005, s. 695.
[38] *Labor, Laboris*, [w:] *Latin Dictionary & Grammar Resources*, http://www.latin-dictionary.net/search/latin/labor [dostęp: 16.06.2024].
[39] *Fabricatio, Fabricationis*, [w:] *Latin Dictionary & Grammar Resources*, https://latin-dictionary.net/definition/20154/fabricatio-fabricationis [dostęp: 16.06.2024].
[40] H. Arendt rozumie to określenie jako trud, znój, które prowadzą do podtrzymania życia ludzkiego w sensie biologicznym. Zob. szerzej H. Arendt, *The Human Condition*, Chicago 1958, p. 84.
[41] E. Myrczek-Kadłubicka, *Słownik terminologii prawniczej*, Warszawa 2013, s. 92.
[42] E. Ożga, *The Great Dictionary of Law and Economics. Volume I*, Warszawa 2018, s. 818.

pracownika do wykonywanych czynności), 4) «dorobek, twórczość, dzieło, utwór» (oznaczające nieprzeciętne zaangażowanie, niekoniecznie tylko w dobra niematerialne[43])[44].

Mieczysław A. Krąpiec wskazuje, że praca jako kategoria filozoficzna, polega na realizacji osobowych potencjalności człowieka w celu umocnienia się we własnym bytowaniu. Jego zdaniem pracą ludzką w najszerszym sensie są wszystkie te czynności, które są kierowane rozumem[45]. Za jej sprawą człowiek staje się „pełniejszy", „doskonalszy"[46]. Brak możliwości podjęcia zatrudnienia stawia jednostkę w trudnej sytuacji, powodując niekorzystne konsekwencje ekonomiczne[47]. James W. Nickel proponuje koncepcje *sensu largo* i *sensu stricto* pracy. W sensie szerokim praca to po prostu pozytywna (użyteczna) aktywność produkcyjna, która wymaga wysiłku i może być ukierunkowana na sam podmiot pracujący lub inną jednostkę. Praca *sensu stricto* zaś oznacza zorganizowaną formę produkcji (w gospodarstwie, fabryce lub biurze) zorientowaną na generowanie przychodu i zarabianie na życie. To drugie znaczenie mieści się w zakresie prawa człowieka do pracy[48].

W języku prawniczym „pracę" określa się jako «świadczenie realizowane przez pracownika na rzecz pracodawcy w ramach łączącego ich stosunku pracy»[49], zaś w języku prawnym definicja takowa wprost nie występuje. Analiza znaczenia omawianego zagadnienia jest jednak możliwa poprzez dokonanie wykładni art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy[50], zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju

[43] Por. A.M. Świątkowski, *Wzorce pracy w prawie*, Kraków 2018, s. 15.
[44] Warto odnotować, że wskazane określenia mogą też służyć jako słowa opisujące nastawienie pracownika do pracy. Dla przykładu – odpowiednie dopasowanie potrzeb i możliwości pracownika do zasobów i oczekiwań pracodawcy wpływa na postawę, zachowanie i efektywność zawodową pracownika oraz stopień zadowolenia z wykonywanego przez niego zawodu. Zob. A. Jastrzębowska, *Dopasowanie kompetencyjne człowieka do pracy*, Warszawa 2020, s. 39 oraz B. Hołyst, *Bezpieczeństwo. Programy promocji*, Warszawa 2017, s. 151.
[45] Wynika to z faktu, że rozum jest tym, co wyróżnia człowieka w świecie przyrody. Zob. M.A. Krąpiec, *O ludzką politykę*, Katowice 1995, s. 235.
[46] Mieczysław A. Krąpiec wyróżnił także dwa rodzaje pracy: 1) wewnętrzną, czyli taką, która nie prowadzi do wytworzenia czegoś materialnego, a jej celem jest doskonalenie podmiotu pracującego. Ma ona charakter intelektualny, twórczy, moralny, 2) zewnętrzną, czyli taką, której następstwem jest wytworzenie lub przetworzenie rzeczywistości materialnej. Wskazał on ponadto, że za sprawą pracy człowiek zmienia zastane relacje w świecie, jak również rozwija się intelektualnie, twórczo i moralnie. Zob. M.A. Krąpiec, *Praca*, [w:] M.A. Krąpiec, A. Maryniarczyk (red.), *Powszechna Encyklopedia Filozofii. Tom VIII*, Lublin 2007, ss. 431–440.
[47] Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *Svetlana Medvedeva v. Russian Federation*, Communication No. 60/2013, UN Doc. CEDAW/C/63/D/60/2013.
[48] J.W. Nickel, *Giving Up on the Right to Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 138.
[49] J. Czerniak-Swędzioł *et al*., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Wykłady. Tablice*, Warszawa 2014, s. 2.
[50] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej: KP), tekst jedn. Dz. U. z 2025 r. poz. 277.

na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Artykuł ten określa definicję legalną najistotniejszej instytucji krajowego prawa pracy[51], którego przedmiotem są stosunki społeczne związane ze świadczeniem pracy dobrowolnej, podporządkowanej, osobistej, na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Wspomnieć należy też o nowej formie zatrudnienia, zwanego pracą platformową (ang. *platform work*)[52] lub cyfrową platformą pracy[53], szczególnie popularnej w czasie pandemii COVID-19. Jest to dorywczy model pracy, w którym aplikacja mobilna łączy pracownika z klientem (tzw. prawo platformowe). Dotyczy przede wszystkim takich branż, jak gastronomia czy zakupy konsumenckie. Wpływ tego typu platform na warunki wynagradzania jest dwojaki. Po pierwsze, pracodawcy za ich pośrednictwem mogą zlecać outsourcing niektórych usług, takich jak: księgowość, tłumaczenia, wprowadzanie danych itp., pracownikom w krajach, w których płace są niskie. W efekcie prowadzi do to eksportu siły roboczej bez migracji pracowników. Po drugie, modele biznesowe tych firm opierają się na minimalnej liczbie pracowników zarządzających daną aplikacją przy jednoczesnej maksymalizacji liczby pracowników aplikacji mobilnej, klasyfikowanych jako samodzielni zleceniobiorcy, co może prowadzić do ukrytego zatrudnienia[54].

Trudno wskazać zatem jednoznacznie „właściwą" definicję pracy, gdyż jest ona zależna od przyjętego kierunku interpretacyjnego[55]. Mając na względzie powyższe egzemplifikacyjne przykłady takiej definicji, przyjęte zostało rozumienie pracy jako świadomej, celowej aktywności fizycznej lub intelektualnej człowieka, o charakterze zarobkowym, której celem (a także skutkiem) jest zapewnienie sobie (oraz swoim bliskim) różnego rodzaju potrzeb, zarówno w postaci materialnej, jak i niematerialnej. Tak pojęta praca ma otwarty i różnorodny katalog czynności, które się na nią składają[56],

[51] M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 22 KP*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–113*, Warszawa 2020, s. 206.
[52] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor: A human rights approach to wages*, UN Doc. A/78/175, p. 8.
[53] P. Nowik, *Specyfika pracy na globalnych platformach internetowych w świetle zarządzania algorytmicznego*, „Studia Prawnicze KUL" 2020, nr 1, s. 269.
[54] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor…*, *op. cit.*, pp. 8–9.
[55] Na przykład Jerzy W. Gałkowski proponuje, by pracę definiować jako aktywne zachowanie się człowieka względem świata, które jest rezultatem braku samowystarczalności przejawiającej się w potrzebach. To aktywne zachowanie realizuje się poprzez czyn, który prowadzi do podporządkowania sobie świata dla pośredniego zaspokojenia potrzeb. Pracę można także rozumieć w bardziej pozanaukowym znaczeniu – jako bliżej nieokreśloną działalność o charakterze indywidualnym lub kolektywnym, zmierzającą do doskonalenia wiedzy, umiejętności, realizacji potrzeb, ideałów, talentów. Zob. J.W. Gałkowski, *Próba określenia istoty pracy*, „Roczniki Filozoficzne" 1978, t. XXVI, z. 2, s. 81 oraz M. Paszkiewicz, *op. cit.*, s. 14.
[56] Dla przykładu mogą to być prace związane z prowadzeniem badań naukowych, zajęć dydaktycznych, obsługą administracyjną biura, zarządzaniem firmą, działalnością remontowo-budowlaną itp.

a które urzeczywistniają się za pośrednictwem prawa do pracy i praw towarzyszących. Założenie to pozwoli na szczegółową eksplorację zagadnień normatywnych dotyczących takiego rodzaju pracy, który regulowany jest przepisami prawa międzynarodowego i krajowego.

1.2. Funkcjonalny cel pracy

Praca pełni pierwszoplanową rolę w życiu jednostki[57], pozwalając jej na zaspokajanie potrzeb[58]. Zajmuje od 40% do 50% świadomej aktywności człowieka[59]. Według danych z 2021 r. liczba pracowników na świecie wynosiła ponad 3 miliardy. W Unii Europejskiej w 2023 r. 75,3% osób wszystkich osób między 20. a 64. rokiem życia świadczyło pracę[60]. W Polsce z kolei 17 293 000 jej mieszkańców pozostaje aktywnych zawodowo, w tym 16 850 000 to osoby pracujące[61]. Praca zarobkowa stanowi podstawowy instrument, który służy zaspokajaniu potrzeb. Równocześnie prawo do wynagrodzenia za pracę nie jest priorytetem organizacji międzynarodowych (z wyłączeniem MOP) zajmujących się ochroną praw człowieka[62].

Prawa człowieka, w tym prawo do wynagrodzenia za pracę, jak również koncepcja zaspokajania potrzeb pozostają w istotnym związku[63], gdyż są zakotwiczone

---

[57] Badania przeprowadzone w 2006 r. przez CBOS wskazują, że zdecydowana większość Polaków uważa, iż praca nadaje człowiekowi sens w życiu. Zob. CBOS, *Znaczenie pracy w życiu Polaków*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_187_06.PDF [dostęp: 21.06.2024].

[58] Zasadą aktywności ekonomicznej w każdym przypadku jest zaspokojenie potrzeb w tym znaczeniu, że gdyby one nie istniały, nie byłoby żadnego działania ekonomicznego. Zob. S.P. Magee, *International Trade*, New York 1980, p. 6, a także S. Jałowiecki, *Dlaczego człowiek pracuje?*, [w:] *Człowiek i praca…*, *op. cit*., s. 9.

[59] I. Wóycicka, *Pojęcie godności pracy we współczesnym świecie*, [w:] A. Bagłajewski, J. Bartmiński, M. Łaszkiewicz, S. Niebrzegowska-Bartmińska (red.), *Praca ludzka w perspektywie interdyscyplinarnej*, Lublin 2018, s. 56.

[60] Eurostat, *Employment – annual statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics [dostęp: 12.05.2024].

[61] GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)*, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-ii-kwartal-2023-roku,12,57.html [dostęp: 12.05.2024].

[62] Rapporteur on extreme poverty and human rights, *Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development*, UN Doc. A/HRC/35/26, p. 5.

[63] Potwierdzają to następujące słowa M. Sitek: „Odchodząc od systematyki prawa przeprowadzonej przez K. Vasaka i podstawy ideologicznej, jaka legła u jej podstaw, konieczne jest poszukiwanie nowego kryterium podziału. Wydaje się, że najbardziej uniwersalnym kryterium nadającym się do przeprowadzenia takiego podziału praw człowieka są jego potrzeby. Każdy człowiek bowiem, niezależnie od przynależności kulturowej, społecznej czy politycznej, posiada określone potrzeby". M. Sitek, *Prawa (potrzeby) człowieka w ponowoczesności*, Warszawa 2016, s. 38. W podobny sposób argumentuje A. Sobczyk, konkludując, że językowa wykładnia tych praw człowieka, które dotyczą pracy ludzkiej nie pozwala na precyzyjnie odkodowanie ich treści. Możliwe jest to dopiero po osadzeniu tych regulacji w perspektywie potrzeb, które człowiek musi zaspokajać. Zob. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria*

w godności ludzkiej[64]. Zasadna jest więc dalsza analiza wskazanych obszarów i relacji, które między nimi zachodzą. To zaś wymaga odniesienia do zasobów wiedzy psychospołecznej, ponieważ psychologiczne oddziaływanie norm prawnych wpływa na jednostkę w określony sposób[65]. W nauce opracowano różne teorie potrzeb[66] (np. teoria Federica Herzberga[67]). Dla systematyzacji i spójności niniejszych rozważań właściwe będzie zastosowanie podziału, zwanego piramidą (hierarchią) potrzeb, którego autorem jest Abraham Maslow[68]. Hierarchia ta zakłada istnienie potrzeb: 1) fizjologicznych, 2) bezpieczeństwa (potrzeby niższego rzędu), 3) przynależności i miłości, 4) szacunku, 5) samorealizacji, 6) wiedzy i rozumienia, 7) estetycznych[69] (potrzeby wyższego rzędu)[70]. Potrzeby w tym ujęciu dzielą się na potrzeby niższego rzędu i potrzeby wyższego rzędu[71]. Pierwsze to takie, których realizacja jest względnie niezbędna dla istnienia, funkcjonowania i rozwoju pracownika[72]. Ich zaspokojenie uaktualnia drugie potrzeby (wyższego rzędu), tzn. można ogólnie powiedzieć, że potrzeby fizjologiczne i te, związane z bezpieczeństwem przestają dominować nad zachowaniem pracownika, a ich miejsce zajmują potrzeby wyższe[73]. Realizacja potrzeb jednej jednostki nie może wpływać na prawa podmiotowe innej[74].

Potrzeby fizjologiczne mają charakter zasadniczy w tym sensie, że jeśli jednostka odczuwa kilka potrzeb różnego rzędu, to dominować będą odczucia fizjologiczne (potrzeba niższego rzędu). Jeśli dojdzie do co najmniej względnego zaspokojenia potrzeb fizjologicznych, wówczas uwidoczni się kolejna grupa potrzeb, dotyczących bezpieczeństwa. W kontekście pracy chodzi tu np. o stabilność[75], pewność otrzymania godnego wynagrodzenia za wykonaną pracę, świadczenia dodatkowe (ujęte np.

publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2013, ss. 112–113. Zob. także J. Majka, *Etyka życia gospodarczego*, Wrocław 1982, s. 157.

[64] F.J. Mazurek, *Prawo do rozwoju*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1983, nr 11, s. 225.

[65] L. Petrażycki, *Wstęp do nauki polityki prawa*, Warszawa 1968, s. 50.

[66] M. Kabaj, *Praca*, [w:] *Encyklopedia biznesu*…, *op. cit*., s. 647.

[67] B. Hołyst, *Bezpieczeństwo społeczeństwa*, Warszawa 2015, ss. 316–317.

[68] Jak zauważono, nie jest to jedyna teoria potrzeb, dlatego raczej należy ją traktować jako pewną prawidłowość statystyczną niż jedynie właściwą kategoryzację potrzeb. Zob. S. Jałowiecki, *op. cit*., s. 11.

[69] Te potrzeby nie są istotne z perspektywy prowadzonych wywodów.

[70] A. Maslow, *Motywacja i osobowość*, Warszawa 2009, ss. 62–75.

[71] F.J. Mazurek, *op. cit*., s. 228.

[72] J. Gałkowski, *Struktura potrzeb ludzkich – praca i czas wolny*, „Znak" 1976, nr 12, s. 1656.

[73] Choć w przypadku braku ich zaspokojenia ponownie mogą zacząć dominować nad zachowaniem człowieka.

[74] F.J. Mazurek, *op. cit*., s. 224.

[75] Chodzi o to, że osoby wchodzące na rynek pracy mogą mieć obawę, czy posiadane przez nich umiejętności są wystarczające, by podołać danej pracy. Z kolei starsi pracownicy mogą obawiać się, czy nie zostaną zwolnieni. Zob. więcej M. Sidor-Rządkowska, *Zarządzanie personelem w małej firmie*, Warszawa 2020, s. 137.

w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych) przewidywalność i klarowność zadań, oczekiwań, odpowiednie relacje na linii przełożony-pracownik, brak konfliktów i właściwa komunikacja w zakładzie pracy. Potrzeby te są zabezpieczone przez różnorodne instrumenty prawa międzynarodowego praw człowieka, przede wszystkim przez: prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które podlega ochronie na szczeblu międzynarodowym (art. 3, 23 PDPC[76], art. 7 lit. b Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych[77], art. 3[78] Europejskiej Karty Społecznej[79], art. 31 ust. 1[80] Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej[81]). W aspekcie potrzeb niższego rzędu szczególną rolę odgrywa prawo do wynagrodzenia za pracę. Jest to bowiem kluczowy środek zabezpieczający egzystencję pracownika, którego brak uniemożliwia jednostce rozwój swoich predyspozycji intelektualnych i fizycznych.

Jeśli wyżej wymienione potrzeby są spełnione, pojawiają się kolejne, związane z przynależnością w miejscu pracy[82]. Stabilny, przejrzysty i sprawiedliwy model wynagradzania przyczynia się do kształtowania pozytywnych relacji społecznych w zakładzie pracy, eliminując ewentualne konflikty wynikające z nieproporcjonalnego wynagradzania i obawy o przyszłość zawodową[83].

Kolejny poziom to potrzeba szacunku, która obejmuje m.in.: pragnienie stałej, ugruntowanej i wysokiej samooceny, poczucie własnej wartości, poważanie ze strony innych pracowników oraz szacunek do samego siebie. Jest to także w pewnym

[76] W art. 3 mowa o bezpieczeństwie swojej osoby, zaś w art. 23 o odpowiednich i zadowalających warunkach pracy.
[77] Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., (dalej: MPPGSiK) Dz. U. z 1977 r. Nr 38 poz. 169.
[78] Zgodnie z tym artykułem Państwa strony karty zobowiązują się, po pierwsze, do wydania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny, po drugie, do zapewnienia środków kontroli tych przepisów, po trzecie, do konsultowania się (o ile zajdzie taka potrzeba) z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawach zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.
[79] Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (dalej: EKS), Dz. U. z 1999 r. Nr 8 poz. 67.
[80] W myśl tego przepisu, każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.
[81] Dz. Urz. UE z dnia 14.12.2007 r., Nr C 303/01 (dalej: KPP).
[82] Zasadniczo obejmują one przywiązanie do miejsca pracy i akceptację pozostałych współpracowników. Mogą być realizowane przez interakcje społeczne obejmujące przyjaźnie, współpracę przy realizacji zadań, stosunki towarzyskie poza zakładem pracy, posiadanie własnego miejsca w grupie pracowników, identyfikowanie się z firmą. Zob. A. Borawska, *Motywowanie pracowników źródłem przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa*, http://lcre-lomza.webd.pl/sodmidn.webd.pl/pdf/MOTYWOWANIE_PRACOWNIKOW_ZRODLEM_PRZEWAGI_KONKURENCYJNEJ_PRZEDSIEBIORSTWA.pdf [dostęp: 19.06.2024]; M. Sidor-Rządkowska, *op. cit*., s. 137.
[83] Przeciwieństwem tego stanu może być sytuacja, w której w zakładzie pracy występuje konflikt pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową w zakresie odnoszącym się do negocjowania podwyżek wynagrodzeń za pracę. Pracodawca, korzystając ze swojej pozycji, może dążyć do skłócenia związkowców z pracownikami niezrzeszonymi.

sensie tzw. marka osobista (ang. *personal branding*[84])[85]. W dokumentach prawa międzynarodowego omawiana kwestia jest zabezpieczana w PDPC[86], Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych[87], MPPGSiK[88], dorobku MOP, EKPC[89], Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej[90], a także w KPP[91].

Jeśli nastąpi względne zaspokojenie poprzednich potrzeb, pojawia się potrzeba samorealizacji, oznaczająca chęć wykorzystania własnego potencjału i realizację celów, które przynoszą pracownikowi satysfakcję[92]. Prawo do wynagrodzenia za pracę odgrywa w tym procesie szczególną rolę, gdyż pozyskane w ten sposób środki ekonomiczne umożliwiają podejmowanie działań zorientowanych na rozwój osobisty i zawodowy[93], który powinien prowadzić do długiego i zdrowego życia, zdobywania wiedzy i dostępu do zasobów niezbędnych do zapewnienia odpowiedniego poziomu życia[94]. W tym sensie potrzeba samorealizacji jest zarówno jedną z potrzeb, jak i prawem człowieka[95]. Społeczność międzynarodowa powinna zatem współdziałać w celu zapewnienia ram prawnych, które będą wspierać proces rozwoju, skoncentrowany na człowieku[96].

---

[84] Zob. więcej na ten temat np. S. Trzeciak, *Marka osobista*, „Manager" 2017, nr 1, s. 48–49.

[85] Pozytywnymi skutkami tej potrzeby będą: poczucie wartości, siły, zdolności, kompetencji, pewności siebie, a także uczcie, że jest się potrzebnym i pożytecznym[85]. Wyraz uznania powyższych potrzeb stanowi zapewnienie pracownikowi godziwego wynagrodzenia za pracę, przyczyniającego się do budowania wysokiej samooceny pracownika. Zabezpieczenie prawne tej potrzeby w trakcie pracy obejmują regulacje międzynarodowe.

[86] Artykuł 1 PDPC stanowi, że wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swej godności i swych prawach. Są oni obdarzeni rozumiem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa. Zob. A. Przyborowska-Klimczak, *Prawo międzynarodowe publiczne. Wybór dokumentów*, Lublin 2008, s. 135.

[87] Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (dalej: MPPOiP), Dz. U. z 1977 r. Nr 38 poz. 167.

[88] Jednobrzmiące preambuły potwierdzają uznanie przyrodzonej godności osoby ludzkiej, jak również potwierdzają, że równe i niezbywalne prawa wszystkich członków wspólnoty ludzkiej są podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju. Zob. A. Przyborowska-Klimczak, *op. cit*., ss. 139, 160.

[89] W preambule Konwencji europejskiej znajduje się odwołanie do wcześniejszego dorobku w dziedzinie praw człowieka.

[90] Europejska Karta Społeczna (zrewidowana), sporządzona w Strasburgu dnia 3 maja 1996 r. (dalej: ZEKS), ETS No. 163.

[91] Negatywne skutki niezaspokojenia potrzeby szacunku wiążą się z uczuciem niższości, bezradnością, słabością, co z pewnością wpływa na jakość świadczonej pracy.

[92] Jednostka nie przychodzi bowiem na świat z ukształtowanymi predyspozycjami intelektualnymi czy fizycznymi, ale rozwija je w trakcie swojego życia. Zob. A. Maslow, *op. cit*., s. 71 oraz F.J. Mazurek, *op. cit*., s. 215.

[93] Rozwój jest procesem poszerzania możliwości wyboru ludzi poprzez zwiększanie ludzkich umiejętności i zdolności. Odzwierciedla on zatem również ludzkie wyniki w zakresie tych funkcji i możliwości. Zob. szerzej D.L. Blustein *et al*., *Decent Work: A psychological Perspective*, "Frontiers in Psychology" 2016, vol. 7, p. 7.

[94] United Nations, *Human Development Report*, New York–Oxford 2000, p. 17.

[95] F.J. Mazurek, *op. cit*., ss. 235–236.

[96] M.E. Salomon, Legal *Cosmopolitanism and the Normative Contribution of the Right to Development*, [w:] S.P. Marks (ed.), *Implementing the Right to Development*, Geneva 2008, p. 24.

Wydaje się, że sprzeczne z powyższym założeniem są postulaty bezwarunkowego dochodu podstawowego[97], którego idea polega na tym, by każdy człowiek, niezależnie od spełnienia jakichkolwiek kryteriów, od urodzenia do śmierci, uzyskiwał środki finansowe pozwalające na zaspokajanie podstawowych potrzeb[98]. Zwolennicy tej koncepcji argumentują, iż zagwarantuje ona minimalny standard życia, a także zwiększy wolność jednostki[99]. Należy jednak przypuszczać, że efekt mógłby być odwrotny od zamierzonego. Skoro bowiem jednostka pracuje, m.in. po to, by realizować swoje zdolności, to zapewnienie jej substytutu wynagrodzenia w postaci dochodu podstawowego nie tylko nie zagwarantuje tego rozwoju, a być może przyczyni się do pogorszenia jakości życia i perspektyw jego zmiany[100]. Pilotażowe programy dochodu podstawowego wskazują, iż kwota wypłacanych środków jest znacznie niższa niż wynagrodzenie uzyskiwane w ramach tradycyjnej aktywności zawodowej. Program ten jest więc bezwartościowy dla osób zamożnych i niewystarczający dla osób najbiedniejszych[101]. U tej drugiej grupy osób może wywoływać też postawy bierne, zorientowane na utrzymanie *status quo*, spowodowane brakiem motywacji w dążeniu do poprawy swojej sytuacji ekonomicznej. To zaś oznaczałoby degradację instytucji pracy i jej roli w społeczeństwie. Wypłacanie pewnej sumy środków finansowych na szeroką skalę wymagałoby znacznego zwiększenia obciążeń podatkowych[102] i wzrostu deficytu budżetowego, prowadząc do ogólnego zubożenia społecznego. Poza tym bezwarunkowy dochód podstawowy, zastępując wynagrodzenie za pracę mógłby, ze względu na niewystarczalność wypłacanych środków, utrudnić możliwość korzystania ze społecznych i kulturalnych praw człowieka. Zamiast koncentrować się na wprowadzaniu dochodu podstawowego, organizacje międzynarodowe wyspecjalizowane w ochronie praw człowieka powinny raczej skupić się na ochronie i promocji praw pracowniczych[103].

[97] W literaturze określanego również jako: 1) dochód gwarantowany, 2) dochód obywatelski, 3) dywidenda społeczna. Zob. M. Szlinder, *Bezwarunkowy dochód podstawowy – postulat godny rozważenia*, „Praktyka Teoretyczna" 2014, nr 2, ss. 9–10.
[98] E. Nawrocka, *Bezwarunkowy dochód podstawowy. Źródła idei uniwersalnego bezwarunkowego dochodu podstawowego*, Warszawa 2018, s. 4.
[99] G. Choi, *Basic Human Values and Attitudes Toward a Universal Basic Income in Europe*, "Basic Income Studies" 2021, vol. 16, iss. 2, p. 119.
[100] Przeciwnie zob. P. Marczewski, *Nie-dominacja jako niezależność socjoekonomiczna. Neorepublikańskie argumenty za bezwarunkowym dochodem podstawowym*, „Praktyka Teoretyczna" 2014, nr 2, ss. 42–43.
[101] E. Nawrocka, *op. cit.*, s. 8.
[102] W literaturze wskazuje się, że sfinansowanie bezwarunkowego dochodu podstawowego mogłoby nastąpić poprzez podwyższenie podatku PIT do 36% i 64%, likwidację CIT, nowe podatki, np. ekologiczny czy spadkowy. Zob. szerzej M. Szlinder, *Bezwarunkowy dochód podstawowy. Rewolucyjna reforma społeczeństwa XXI wieku*, Warszawa 2018, ss. 269–272.
[103] Por. Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *Promotion and protection…*, *op. cit*., pp. 17–20.

Zatrudnienie i świadczenie pracy stanowią bowiem odpowiednie narzędzia w redukowaniu ubóstwa[104].

Innymi słowy, aktywność ekonomiczna i wynikające z niej wynagrodzenie pozwalają na dostęp do mieszkania, ubrania, wyżywienia (potrzeby fizjologiczne), a im pełniej zostaną zaspokojone pozostałe potrzeby i im wyższy rozwój pracownika, tym mocniej zaktualizują się potrzeby ze szczytu piramidy A. Maslowa[105]. Wynagrodzenie za pracę, stanowiąc podstawowy instrument zaspokajania potrzeb, wpływa na postawę pracownika w miejscu pracy[106]. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że owa postawa, może przybrać jeden z trzech modeli: 1) punitywny, 2) instrumentalny, 3) autoteliczny[107]. Postawa punitywna (łac. *punire* – «karać») oznacza, że pracownik traktuje pracę jako coś odgórnie narzuconego, co musi wykonywać wbrew swojej woli. Jest to typowe nastawienie w przypadku pracowników o niższym wykształceniu, świadczących nieskomplikowane prace fizyczne[108]. W tym przypadku, wynagrodzenie za pracę jest jedyną okolicznością motywującą do wykonywania obowiązków zawodowych. Postawa instrumentalna (łac. *instrumentum* – narzędzie) charakteryzuje się przeświadczeniem, iż wynagrodzenie za pracę jest środkiem do zaspokojenia potrzeb (materialnych i niematerialnych) i osiągnięcia celów[109]. Postawa autoteliczna (nazwa wywodzi się z dwóch słów greckich *autos* – «sam», *telos* – «cel») prowadzi do urzeczywistnienia i ubogacenia osobowości pracownika, jak również do realizacji jego zainteresowań. W tym ujęciu praca jest wartością samą w sobie[110], a wynagrodzenie nie ma dominującego charakteru. Pracownik przejawiający tę postawę czuje związanie ze swoją pracą, a jej wykonywanie sprawia mu satysfakcję[111].

Osoby, według których praca zapewnia jedynie zaspokojenie podstawowych potrzeb, często postrzegają ją jako „zło konieczne" (postawa punitywna). Inni mogą traktować pracę jako środek do poprawy swojej sytuacji materialnej (postawa

[104] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The employment guarantee as a tool in the fight against poverty*, UN Doc. A/HRC/53/33, p. 3.
[105] M. Sidor-Rządkowska, *op. cit*., ss. 131–132.
[106] Na postawę pracownika względem pracy wpływa także sam charakter jego zajęcia zarobkowego. Zob. J. Woźniacki, *Postawy wobec pracy*, [w:] *Człowiek i praca*…, *op. cit*., s. 21.
[107] A. Tomanek, *Praca jako wartość*, http://znpchorzow.pl/publikacje/opracowania/029.pdf [dostęp: 21.06.2024].
[108] B. Zinkiewicz, *Znaczenie pracy osób pozbawionych wolności na przestrzeni dziejów*, „Państwo i Społeczeństwo" 2018, nr 4, s. 106.
[109] J. Woźniacki, *Postawy wobec pracy*, [w:] *Człowiek i praca*…, *op. cit*., s. 17 oraz G. Mudlak, *The Right to Work – The Value of Work*, [w:] D. Barak-Erez, A.M. Gross (eds), *Exploring Social Rights. Between Theory and Practice*, Oxford–Portland 2007, p. 343.
[110] G. Mudlak, *The Right to Work – The Value of Work*, [w:] *Exploring Social Rights*…, *op. cit*., p. 344.
[111] J. Woźniacki, *Postawy wobec pracy*, [w:] *Człowiek i praca*…, *op. cit*., s. 18.

instrumentalna), podczas gdy kolejni, dzięki czerpaniu satysfakcji z właściwego wykonywania zadań, dostrzegają w niej wartość samą w sobie, wykraczającą poza gratyfikację finansową (postawa autoteliczna). Praca wykonywana z takim nastawieniem nie tylko dostarcza przyjemności, ale także sprzyja poczuciu spełnienia i rozwoju osobistego[112]. Uzasadnione jest zabezpieczenie potrzeb jednostki na szczeblu międzynarodowej i krajowej ochrony praw człowieka w ten sposób, by prawa człowieka zorientowane były na wypracowywanie takiego środowiska pracy, które minimalizuje ryzyko kształtowania się postawy punitywnej, a jednocześnie sprzyja rozwijaniu postawy autotelicznej. Szczególnie istotne w tym zakresie są dokonania odnoszące się do prawa do wynagrodzenia, będącego przejawem rozwoju cywilizacyjnego, konkretyzowanego zasadniczo na szczeblu regulacji międzynarodowych, unijnych i konstytucyjnych[113]. Europejski Trybunał Praw Człowieka, dostrzegając to nadzwyczajne znaczenie prawa do wynagrodzenia za pracę, podkreślił jego wyjątkową ochronę, wskazując, że ustalone, wymagalne i wypłacone wynagrodzenie za pracę nie podlega konfiskacie, nawet gdy pochodzi z przestępstwa[114].

Dokument Międzynarodowej Organizacji Pracy pt. *Meeting basic needs: strategies for eradicating mass poverty and unemployment; conclusions of the World Employment Conference*[115] określa potrzeby ludzkie za pomocą dwóch elementów: 1) pewnego minimum dla rodzinnej oraz indywidualnej konsumpcji[116], 2) dostępu do niezbędnych usług[117]. Podejście to, w kontekście prawa do wynagrodzenia za pracę, podkreśla, że wynagrodzenie powinno być instrumentem zapewniającym co najmniej podstawowy poziom życia pracownika i jego rodziny, uwzględniając pełen kontekst danego państwa, przede wszystkim specyficzne warunki społeczno-ekonomiczne, jak również dynamikę potrzeb, które mogą zmieniać się w zależności od rozwoju gospodarczego i sytuacji społecznej. Koncepcja ta jest krytykowana w nauce ze względu na daleko idące uproszczenia[118]. Mając na względzie przeprowadzone powyżej rozważania, przychylić należy się do koncepcji tzw. rdzenia opartego na potrzebach

[112] J. Elsner, *Is there (or should there be) a right to work?* [w:] A. Gutmann (ed.), *Democracy and the Welfare State*, Princeton 1988, p. 74 oraz L. Petrażycki, *Wstęp do nauki polityki prawa*, Warszawa 1968, s. 45.
[113] W. Sanetra, *Prawo pracy – ucieleśnienie celów czy wartości?*, „PiZS" 2022, nr 10, s. II okładka.
[114] Wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08,HUDOC.
[115] International Labour Office, *Meeting basic needs: Strategies for eradicating mass poverty and unemployment; Conclusions of the World Employment Conference*, Geneva 1976.
[116] Np. wyżywienie, odzież. Zob. P. Kowalski, *Potrzeby ludzkie a prawa człowieka*, Wrocław 1989, s. 55.
[117] Np. woda do picia, urządzenia sanitarne. Zob. P. Kowalski, *op. cit*., s. 55.
[118] *Ibidem*, s. 56.

ludzkich (ang. *A Needs-based Core*), którego formuła wskazuje na to, iż poszczególne prawa powinny zapewniać podstawowe potrzeby podmiotów uprawnionych[119]. Głównym motywem, który sprawia, że osoba podejmuje pracę, jest to, że zatrudnienie pozwala realizować konkretne, uniwersalne dla całej społeczności ludzkiej[120] potrzeby[121], zorientowane przede wszystkim na podtrzymanie życia[122], a następnie na ubogacanie – na wielu poziomach – osoby pracującej[123] (m.in. kulturalnie i duchowo[124]).

Przeprowadzony wywód wskazuje, że ubogacenia te mają charakter nie tylko materialny (wynagrodzenie), ale również personalny[125]. Wzbogacenia materialne dotyczą przede wszystkim sfery ekonomicznej człowieka i odnoszą się do wynagrodzenia za pracę i zabezpieczenia społecznego na wypadek wystąpienia różnych ryzyk społecznych
(np. niezdolności do pracy lub jej utraty) lub zakończenia aktywności zawodowej. Pracownik ma bowiem prawo do swobodnego dysponowania wypłaconym mu wynagrodzeniem za pracę, które z reguły zużywa na potrzeby własne[126] oraz rodziny[127]. Praca przyczynia się więc do rozwoju człowieka na wielu poziomach[128]. W podobny sposób pisze Magdalena Sitek, twierdząc, że „praca jest nieodłącznym elementem ludzkiego życia, jest emanacją potrzeby aktywności społecznej i zawodowej. Spełnia ona różne funkcje, m.in. psychologiczną – rozwija osobowość, ekonomiczną – pozwala zdobywać środki do życia, społeczną – uczy współdziałania z innymi”[129]. Należy zatem stwierdzić, że praca jest fundamentem umożliwiającym zaspokajanie potrzeb wynikających z piramidy Maslowa.

---

[119] Por. K.G. Young, *The Minimum Core of Economic and Social Rights: A Concept in Search for Content*, “The Yale Journal of International Law” 2008, vol. 33, pp. 126–129.
[120] P. Kowalski, *op. cit.*, s. 64.
[121] M. Szymańska, *Praca wartością warunkującą rozwój człowieka*, [w:] W. Furmanek (red.), *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, Rzeszów–Warszawa 2007, s. 127.
[122] J. Tischner, *Etyka Solidarności*, Kraków 1981, s. 19.
[123] M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalanie*, Warszawa 1981, s. 8.
[124] Z. Wiatrowski, *Praca człowieka*, [w:] T. Pilch (red.) *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku. Tom IV*, Warszawa 2007, s. 784.
[125] Może być realizowany poprzez przebywanie w środowisku pracy i nawiązywanie, i utrzymywanie kontaktów zawodowych, towarzyskich, wzrost intelektualny w zakresie świadczonej pracy, poczucie szacunku bazujące na opinii dobrego fachowca. Zob. V. Mantouvalou, *Introduction*, [w:] *The Right to Work…*, *op. cit.*, p. 1.
[126] Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., sygn. I PK 31/10, LEX nr 818424.
[127] Wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., sygn. I PKN 917/00, LEX nr 54296; V. Mantouvalou, *The Right to Non-Exploitative Work*, [w:] *The Right to Work…*, *op. cit.*, p. 41.
[128] A.L. Bogg, *Only Fools and Horses: Some Sceptical Reflections on the Right to Work*, [w:] *The Right to Work…*, *op. cit.*, p. 176.
[129] M. Sitek, *op. cit.*, s. 139.

Aktywność zarobkowa może być jednak wykonywana z naruszeniem wymienionej funkcji pracy. Stanie się tak w sytuacji, gdy pracodawca złamie przepisy regulujące wynagradzanie pracowników lub inne przepisy określające minimalny zakres ochrony pracownika. Praca obarczona powyższymi uchybieniami w dalszym ciągu może realizować funkcję ekonomiczną, ponieważ podmiot zatrudniający zachowuje zdolność do generowania zysków poprzez wytwarzanie dóbr lub realizację usług. Taki stan rzeczy wpływa jednak na postawę pracownika, wywołując niezadowolenie z życia i postawę punitywną. W centrum pracy nie znajduje się bowiem człowiek, a jedynie czynności, które ten codziennie wykonuje w miejscu zatrudnienia. Praca może zatem istnieć i realizować funkcję ekonomiczną, rozumianą jako wytwarzanie zysku dla pracodawcy. Z perspektywy prawa międzynarodowego praw człowieka stan ten nie jest godny uznania. Nie chodzi jednak o to, że przedmiot pracy może być niewłaściwy (np. sutenerstwo), ale o niestosowne warunki pracy (np. zbyt niskie wynagrodzenie), które mogą uniemożliwiać lub utrudniać zaspokajanie potrzeb[130]. Prawa człowieka odnoszące się do sfery pracy ludzkiej służą przeciwdziałaniu takiemu stanowi rzeczy, ograniczając szkodliwe dla pracownika zjawiska. Godna praca nie może zatem istnieć w oderwaniu od warstwy etycznej.

1.3. Praca ludzka w perspektywie personalistycznej

Dotychczasowe rozważania jednoznacznie pokazały, iż w czasach najdawniejszych pracę człowieka postrzegano jako coś niegodnego. Za sprawą kultury europejskiej zaczęło się to zmieniać[131]. Konieczne jest więc uwypuklenie aksjologicznego aspektu pracy ludzkiej[132]. Refleksje te, w przeważającej większości, będą opierać się na nauczaniu społecznym Kościoła katolickiego, które akcentuje podejście personalistyczne (łac. *persona*), stawiające osobę w centrum wszelkich rozważań[133]. Na marginesie wypada jednak odnotować, że w pozaeuropejskich kręgach kulturowych swoją rolę

[130] J. Wratny, *Płaca rodzinna (szkic zagadnienia)*, [w:] *Prawo pracy a rodzina…*, *op. cit*., s. 44.
[131] Zasadniczo obszar kultury europejskiej opiera się na wartościach mających charakter religijny. Zob. B. Skwara, *Kategoryzacja horyzontalnego obowiązywania praw podstawowych w świetle aksjologicznych założeń systemu prawa*, [w:] A. Młynarska-Sobaczewska, P. Radziewicz (red.), *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, Warszawa 2015, s. 89.
[132] Za analizą w tym zakresie przemawia dynamiczny charakter pracy, który powoduje zmianę jej kształtu, ścieranie się różnych poglądów na temat pracy, a także relatywizowania wartości, którym praca ma służyć. Zob. R. Skrzypniak, S. Sokołowski, *Aksjologiczne aspekty pracy ludzkiej w środowisku akademickim*, [w:] *Praca człowieka jako kategoria…*, *op. cit*., s. 281.
[133] Nadanie prymatu tym rozważaniom jest uzasadnione ze względu na szczególną rolę, jaką Kościół katolicki odegrał w promowaniu praw człowieka i humanizacji pracy w kulturze europejskiej.

w kształtowaniu spojrzenia na przedmiotową problematykę odgrywały inne systemy wartości, w szczególności: hinduizm, buddyzm, konfucjanizm, judaizm oraz islam[134]. W konsekwencji podstawowe założenia warunkujące pracę w innych miejscach świata są odmienne. W kulturze azjatyckiej podstawę stanowi kolektyw, czyli rodzina i społeczność – w przeciwieństwie do cywilizacji zachodniej, gdzie pierwsze mniejsce zajmuje jednostka[135]. W arabskiej sferze kulturowej dominuje zaś pogarda dla pracy fizycznej[136], ponieważ w ujęciu aksjologicznym praca jest uwarunkowana przez islam i oznacza przede wszystkim działania na rzecz rozszerzania wiary w Allaha[137]. W krajach Zatoki Perskiej wciąż popularne jest zatrudnianie pracowników migrujących w ramach tzw. systemu kafala, który bywa określany jako współczesny model pracy niewolniczej. Polega on na tym, że pracownik migrujący ma zapewniony transport do kraju pracy, nocleg i wyżywienie od swojego sponsora, którego określa się jako *kafil*[138].

Wracając do rozważań odnoszących się do kultury europejskiej, należy stwierdzić, że chrześcijaństwo miało duży wpływ na zmianę postrzegania pracy ludzkiej[139]. Pierwszym źródłem odnoszącym się do tego tematu są fragmenty Pisma Świętego[140], określające moment narodzin idei pracy w religii chrześcijańskiej, które następnie rozwinięto za sprawą encyklik społecznych[141]. Najważniejszą[142], wytyczającą drogę dla dalszych poglądów Kościoła[143], jest opublikowana w 1891 r. Encyklika *Rerum*

---

[134] Zob. szerzej M.Ch. Geeen, J. Witte, *Part I. Theoretical Foundations. Chapter 1. Religion*, [w:] *The Oxford Handbook…*, *op. cit.*

[135] K. Gawlikowski, *Problem „wartości azjatyckich". Uwagi o koncepcjach Mahathira bin Mohamada*, „Azja – Pacyfik" 1999, nr 2, s. 233.

[136] F. Konieczny, *Obronić cywilizację łacińską*, Lublin 2002, s. 57.

[137] M.J. Gondek, *Rozumienie pracy w cywilizacji arabskiej*, „Człowiek w Kulturze" 2005, s. 117.

[138] System ten stwarza możliwe pola do nadużyć, ponieważ wielu spośród zatrudnionych nie ma znajomości lokalnego prawa pracy, a podmioty zatrudniające nie dostarczają takich informacji. W 2021 r. kuwejcki dyplomanta w Polsce na zasadzie systemu kafala zatrudniał filipińską służącą i płacił jej pracę znacznie poniżej płacy minimalnej. Warto też wspomnieć, że pracownikom utrudnia się możliwość wypowiedzenia zatrudnienia, informując o konieczności spłaty długu, który zwykle ma wynosić kilka tysięcy dolarów. Zob. szerzej *Kuwejcki dyplomata więził w Warszawie filipińską służącą*, https://www.wprost.pl/474993/kuwejcki-dyplomata-wiezil-w-warszawie-filipinska-sluzaca.html [dostęp: 20.03.2024] oraz M. Mruk, *System kafala w państwach Zatoki Perskiej – ochrona pracowników czy niewolnictwo w XXI wieku? Zarys problematyki*, „Studia Orientalne" 2022, nr 2, ss. 49–50, 54.

[139] J. Gocko, *Praca*, [w:] B. Szlachta (red.), *Słownik społeczny*, Kraków 2004, s. 945.

[140] Mowa w nich o „czynieniu sobie ziemi poddaną", jak również o „uprawianiu i doglądaniu ogrodu Eden". Zob. Rdz 1,28; 2,15.

[141] Encyklika społeczna to rodzaj pewnego dokumentu urzędowego z zakresu moralności i wiary, który jest skierowany do biskupów, wiernych oraz ludzi dobrej woli na całym świecie. Zob. J. Koral, *Encykliki społeczne*, [w:] A. Zwoliński (red.), *Jan Paweł II. Encyklopedia nauczania społecznego*, Radom 2005, s. 135.

[142] Traktat opracowany w 1552 r. przez hiszpańskiego dominikanina Bartolome de Las Casas bywa niekiedy określany jako istotny dokument poprzedzający właściwą naukę społeczną. Zob. szerzej M. Sadowski, *Naturalne i społeczne prawa człowieka w nauczaniu papieża Leona XIII*, „Zeszyty Prawnicze UKSW" 2011, nr 4, s. 120.

[143] W nauce dokument ten bywa niekiedy określany jako *Magna Charta* Katolickiej Nauki Społecznej, zob. A. Wróbel, *Encyklika Rerum novarum – Magna Charta katolickiej nauki społecznej*, „Studia Teologiczno-

novarum[144] papieża Leona XIII[145]. Dokument ten był odpowiedzią Kościoła na gwałtowny rozwój kapitalizmu i powstanie dwóch przeciwstawnych klas społecznych – nielicznych właścicieli kapitału oraz mas robotników[146]. Zawarta w encyklice koncepcja pracy zakładała, że „pracować, znaczy: rozwijać działalność dla zdobycia środków wymaganych przez różne potrzeby życia, a przede wszystkim przez potrzebę utrzymania go"[147]. Podkreślała też wymiar osobisty i konieczny pracy. Wymiar osobisty oznacza, że „siła pracy tkwi w osobie i jest właściwością osoby, która jej używa i na której pożytek natura ją przeznaczyła"[148], zaś wymiar konieczny uwypukla się w potrzebie owoców pracy, żeby móc utrzymać swoje siły witalne. Leon XIII był zdania, że „praca zarobkowa […] nie tylko nie poniża człowieka, ale mu zaszczyt przynosi, ponieważ daje mu szlachetną możność utrzymania życia – bezwstydem zaś i nieludzkością jest uważać człowieka za narzędzie zysku i szacować go według tego, ile mogą jego mięśnie i jego siły". Podejście to oznacza, że systemy ekonomiczne, powinny być organizowane w ten sposób, by służyły człowiekowi, a nie odwrotnie. Dlatego w myśl katolickiej nauki społecznej niedopuszczalne jest arbitralne pozbawienie jednostki renty inwalidzkiej przyznanej w następstwie doznania wypadku przy pracy[149], szczególnie jeśli państwo nie zapewnia alternatywnego wsparcia. Jest ona bowiem formą wsparcia rekompensującą brak możliwości świadczenia pracy. Jej pozbawienie oznacza kierowanie się priorytetem ekonomicznym i pomija negatywne następstwa, które będą dotyczyć pracowników i ich rodzin. Papież Leon XIII jednoznacznie podkreśla chęć przeciwstawienia się starożytnym wizjom pracy ludzkiej, jak również współczesnym koncepcjom, traktującym pracę jako towar, który za odpowiednią zapłatą można nabyć[150].

-Historyczne Śląska Opolskiego" 2013, nr 33, ss. 313–326 oraz J. Koral, *Encykliki społeczne*, [w:] *Jan Paweł II. Encyclopedia*…, *op. cit*., s. 135.

[144] Leon XIII, *Rerum novarum: Encyklika de conditione operariorum et capitalium*, „Acta Sanctae Sedis" 1890–1891, t. 23, ss. 641–670.

[145] W literaturze tę Encyklikę określa się niekiedy jako „pierwszą papieską deklarację praw społecznych człowieka". Zob. F.J. Mazurek, *Prawa społeczne człowieka w Encyklice Rerum novarum*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1991–1992, t. 19–20, z. 1, s. 50.

[146] W. Piwowarski, *Ewolucja kwestii społecznej. Od Rerum novarum do Centesimus Annus*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1991–1992, t. 19, z. 1, s. 9.

[147] Leon XIII, *Encyklika o kwestii robotniczej. Rerum novarum*, pkt 35, http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm [dostęp: 15.01.2024].

[148] *Ibidem*.

[149] Wyrok ETPC z dnia 12 października 2004 r. w sprawie *Kjartan Ásmundsson przeciwko Islandii*, skarga nr 60669/00, HUDOC.

[150] We wskazanym dokumencie przedstawiono wiele innowacyjnych założeń, skierowanych przede wszystkim przeciwko myśli socjalistycznej. Zob. B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 1999, s. 377 oraz M. Sadowski, *op. cit.*, s. 133.

Kontynuacja myśli wyrażonych w *Rerum novarum* nastąpiła w opublikowanej czterdzieści lat później Encyklice *Quadragesimo anno*[151] Piusa XI. W optyce zainteresowań papieża znalazły się sprawy z zakresu „ustroju społecznego", nie zaś „kwestia robotnicza", dlatego rozważania na temat pracy nie mają charakteru dominującego[152]. W dziele tym zaakcentowano przede wszystkim naturalną konieczność pracy, wskazując, że „człowiek tak jest do pracy stworzony, jak ptak do latania", a także zaznaczono, że praca „nie jest pospolitym towarem, i należy w niej uznać ludzką godność robotnika, skutkiem czego nie może być sprzedawana i kupowana jak towar"[153].

Kolejną encykliką społeczną eksplorującą zagadnienie pracy ludzkiej była opublikowana w 1961 r. przez Jana XXIII *Mater et magistra*[154]. W pierwszej części jej autor potwierdził koncepcje wypracowane przez swoich poprzedników w *Rerum novarum* i *Quadragesimo anno*. W drugiej zaś uaktualnił je, stwierdzając m.in., że praca jako bezpośredni wynik działania człowieka, musi być stawiana wyżej niż dobra o charakterze materialnym[155]. Podobne rozważania zostały również podjęte w wydanej w 1967 r. Encyklice *Populorum progressio*[156] Pawła VI. W dziele tym skonstatowano, że: „każdy […], kto zajmuje się pracą, czy to będzie artysta czy rzemieślnik, przedsiębiorca, robotnik czy rolnik, w pewien sposób stwarza. Człowiek pochylony nad stawiającym mu opór tworzywem wyciska w nim jakby ślad siebie samego, a równocześnie ćwiczy swoją wytrwałość, charakter, umiejętność myślenia"[157].

[151] Pius XI, *Quadragesimo anno: Encyklika de ordine sociali instaurando et ad evangelicae legis normam perficiendo*, „Acta Apostolicae Sedis" 1931, t. 23, ss. 177–228.
[152] J.W. Gałkowski, *Problem pracy w encyklikach papieskich. Od Rerum novarum Leona XIII do Labrem exercens Jana Pawła II*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1991–1992, t. 19–20, z. 1, s. 69.
[153] Pius XI, *Encyklika o odnowieniu ustroju społecznego i o udoskonaleniu go według normy prawa Ewangelii. W 40. rocznicę Encykliki Rerum novarum*, http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Quadragesimo%20anno.htm [dostęp: 16.01.2024].
[154] Jan XXIII, *Mater et Magistra. Encyklika de mutatione rerum socialium in lucem Christianorum doctrinae*, „Acta Apostolicae Sedis" 1961, t. 53, ss. 401–464.
[155] Szczególnie warto zacytować następujący fragment: „[…] jeśli chrześcijanie są złączeni z Boskim Odkupicielem myślą i sercem także wówczas gdy poświęcają swą pracę sprawom materialnym, to praca ich rzeczywiście wydaje się stanowić pewnego rodzaju przedłużenie pracy samego Jezusa Chrystusa i z Niego czerpie swą moc i siłę zbawczą […] Tego zatem rodzaju ludzka praca tak podnosi i uszlachetnia, że doprowadza ludzi, którzy ją wykonują do doskonałości duchowej, a także może przyczynić się do udzielenia innym i rozprzestrzenienia owoców Chrystusowego Odkupienia". Zob. Jan XXIII, *Encyklika o współczesnych przemianach społecznych w świetle nauki chrześcijańskiej. Mater et magistra*, http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Mater%20et%20Magistra.htm [dostęp: 16.01.2024].
[156] Paweł VI, *Populorum Progressio: Encyklika de progressione populorum promovenda*, „Acta Apostolicae Sedis" 1967, t. 59, ss. 257–299.
[157] Paweł VI, *Encyklika o popieraniu rozwoju narodów Populorum Progressio*, https://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Encyklika%20Populorum%20progressio.htm [dostęp: 09.07.2024].

Szczególne znaczenie dla praw człowieka mają, ogłoszone odpowiednio w 90. i 100. rocznicę *Rerum novarum*, Encykliki *Laborem exercens*[158] i *Centesimus annus*[159] Jana Pawła II. W momencie ich publikacji świat pracy zmagał się z gwałtownymi przemianami technicznymi, ekonomicznymi i politycznymi[160], dlatego konieczne stało się, żeby „odsłaniać nowe znaczenia pracy ludzkiej"[161] w nauczaniu Kościoła[162]. W dokumentach tych argumentowano, że „praca jest jednym z tych aspektów, aspektem odwiecznym i pierwszoplanowym, zawsze aktualnym i wciąż na nowo domagającym się, by o niej myśleć i świadczyć. Coraz to nowe bowiem powstają pytania i problemy, coraz nowe rodzą się nadzieje, ale także obawy i zagrożenia[163]" oraz że „praca ludzka stanowi klucz, i to chyba najistotniejszy klucz, do całej kwestii społecznej"[164]. Punktem wyjścia rozważań papieskich było wyjaśnienie, że „praca […] oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo"[165]. Praca ludzka jest więc wyrazem istnienia człowieka[166]. Człowiek „poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa"[167]. Oznacza to zobowiązanie do rozwoju zasobów oddanych do dyspozycji człowieka[168].

---

[158] Jan Paweł II, *Laborem Exercens: Encyklika de dignitate et vocatione operis humanī*, „Acta Apostolicae Sedis" 1981, t. 73, ss. 577–647.

[159] Jan Paweł II, *Centesimus Annus: Encyklika de centesimo anniversario rerum novarum*, „Acta Apostolicae Sedis" 1991, t. 83, ss. 793–867.

[160] Jak stwierdza św. Jan Paweł II: „Obchodzimy 90. rocznicę Encykliki *Rerum novarum* w przeddzień nowych przemian w układach technologicznych, ekonomicznych i politycznych, które – według opinii wielu specjalistów – będą wywierać na świat pracy i produkcji wpływ nie mniejszy od tego, jaki miała rewolucja przemysłowa w ubiegłym wieku". Zob. Jan Paweł II, *Laborem exercens. O pracy ludzkiej (z okazji 90. rocznicy Encykliki Rerum novarum), w której zwraca się do czcigodnych braci w biskupstwie, do kapłanów, do rodzin zakonnych, do drogich synów i córek Kościoła oraz do wszystkich ludzi dobrej woli*, http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html [dostęp:17.01.2021].

[161] Pełna myśl św. Jana Pawła II brzmi: „Równocześnie zaś ogólna sytuacja człowieka w świecie współczesnym, rozpoznawana i analizowana w różnych aspektach geograficznych, kulturalnych i cywilizacyjnych, domaga się tego, aby odsłaniać nowe znaczenia pracy ludzkiej – a także, aby formułować nowe zadania, jakie w tej dziedzinie stoją przez każdym człowiekiem, przed rodziną, przed poszczególnymi narodami i całą ludzkością, wreszcie również przed samym Kościołem". Zob. Jan Paweł II, *Laborem exercens…*, *op. cit*., pkt 2.

[162] J. Koral, *Encykliki społeczne*, *op. cit*., s. 135.

[163] Jan Paweł II, *Laborem exercens…*, *op. cit*., pkt 1.

[164] *Idem*, *Laborem exercens…*, *op. cit*., pkt 3.

[165] *Ibidem*, pkt 1.

[166] J. Gałkowski, *Nauczanie społeczne Jana Pawła II*, [w:] S. Koperek, S. Szczur (red.), *Servo veritatis: Materiały międzynarodowej konferencji dla uczczenia pontyfikatu Jego Świętobliwości Jana Pawła II*, Kraków 2003, s. 431.

[167] Jan Paweł II, *Laborem exercens…*, *op. cit*., pkt 1.

[168] T. Borutka, *Nauczanie społeczne papieża Jana Pawła II*, Kraków 1994, s. 318.

W dalszych częściach encyklik nastąpiło uszczegółowienie powyższych myśli. Papież stwierdził m.in., że: 1) „nade wszystko praca jest »dla człowieka«, a nie człowiek »dla pracy«", 2) „praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej »staje się człowiekiem«"[169]. Prawo to nie jest więc tylko źródłem przychodu, ale przede wszystkim wartością nadającą sens życiu osoby[170]. Najwyższym zatem celem oraz sensem pracy jest doskonalenie i samorealizacja człowieka[171]. Obowiązek pracy obejmuje wszystkich, ma więc charakter uniwersalny[172]. W świetle powyższych rozważań za niedopuszczalne należy uznać działanie ambasady Stanów Zjednoczonych w Wiedniu, które polegało na odmowie przywrócenia do pracy i wypłaty zaległego wynagrodzenia Roswith Wallishauser, pomimo orzeczeń sądów austriackich[173]. Jednakże państwo może zawiesić lub ograniczyć część wypłat przysługujących jednostce, o ile są one przewidziane prawem, mają charakter tymczasowy i służą celowi publicznemu,
np. stabilizacji finansów publicznych[174].

Jan Paweł II najpełniej scharakteryzował problematykę pracy. Związał z nią uprawnienia (np. w zakresie prawa do sprawiedliwej zapłaty) w kontekście praw człowieka[175]. Opowiadał się też jednoznacznie[176] za twierdzeniem, iż prawo do pracy oraz wszystkie prawa i wolności z tym prawem skorelowane należy zaliczyć do praw człowieka[177]. Ich respektowanie i urzeczywistnianie w wymiarze normatywnym poprzez organizacje międzynarodowe i krajowe stanowi *conditio sine qua non* zachowania pokoju we współczesnym świecie. Podobnie jak jego poprzednicy, stanowczo sprzeciwiał się

[169] Jan Paweł II, *Laborem exercens*…, *op. cit*., pkt. 6, 9, 19.
[170] A.L. Bogg, *Only Fools and Horses*…, *op. cit*., p. 150.
[171] J. Majka, *Rozważania o etyce pracy*, Wrocław 1986, s. 72 oraz J.W. Gałkowski, *Problem pracy w encyklikach*…, *op. cit*., s. 77.
[172] J.W. Gałkowski, *Problem pracy w encyklikach*…, *op. cit*., s. 77.
[173] Wyrok ETPC z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie *Wallishauser przeciwko Austrii*, skarga nr 156/04, HUDOC.
[174] Decyzja ETPC z dnia 8 października 2013 r. w sprawie *Da Conceiçao Mateus i Santos Januário przeciwko Portugalii*, skarga nr 62235/12, HUDOC.
[175] Jedna z części encykliki nosi tytuł *W szerokim kontekście praw człowieka*, zob. Jan Paweł II, *Laborem exercens*…, *op. cit*.
[176] Papież omawianą problematykę podejmował nie tylko w encyklikach – np. w 2000 r. w przemówieniu po mszy świętej zaapelował o „globalną koalicję na rzecz godnej pracy". Zob. *Insegnamenti di Giovanni Paolo II, XXIII, Tom 1*, Watykan 2000, s. 720.
[177] „Prawa ludzkie wynikające z pracy mieszczą się w szerszym kontekście tych właśnie podstawowych praw osoby" Zob. Jan Paweł II, *Laborem exercens*…, *op. cit*., pkt 16.

towarowej koncepcji pracy, tzn. założeniu, że praca oferowana przez pracownika stanowi towar, który przedstawiciele kapitału za zapłatą mogą nabyć[178].

Powyższa konstatacja znajduje także potwierdzenie w Encyklice Benedykta XVI *Caritas in veritate*[179], w której wyjaśniono, w jaki sposób należy rozumieć godną pracę[180]. Zdaniem papieża godna praca składa się z następujących elementów: 1) wyraża zasadniczą godność mężczyzny oraz kobiety, 2) jest wybrana w sposób wolny, umożliwiający pracownikom rozwój ich wspólnoty, 3) uczy szacunku do ludzi pracy, 4) nie występuje w niej dyskryminacja, 5) umożliwia zaspokojenie potrzeb rodziny i zapewnia dzieciom kształcenie bez konieczności świadczenia pracy przez nie same, 6) zapewnia możliwość organizowania się w zakładowe organizacje związkowe, 7) daje możliwość swobodnego wypowiadania się, 8) zapewnia przestrzeń, która pozwala odnaleźć własne korzenie w wymiarze indywidualnym, rodzinnym i duchowym, 9) zabezpiecza godne warunki życia pracowników w wieku emerytalnym[181].

Na podstawie powyższych rozważań można wywnioskować, że praca w ujęciu personalistycznym akcentuje pierwszeństwo pracownika przed pracą[182], która powinna być ukierunkowana na uzyskiwanie dochodu, nabywanie i utrwalanie pożądanych wzorów postępowań w społeczeństwie, wyrażanie siebie w procesie pracy. Prawo międzynarodowe praw człowieka zdaje się promować nie tylko pracę w ogólności, ale taką pracę, która spełnia powyższe kryteria. Wydaje się bowiem, że to personalistyczna koncepcja pracy wpłynęła na treść Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka[183], w której stwierdza się, że każdy ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do słusznych i dogodnych warunków pracy, jak również do ochrony przed bezrobociem (art. 23 ust. 1 PDPC). Ponadto każdy, kto pracuje, ma prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu samemu i jego rodzinie byt odpowiadający ludzkiej

[178] Uważał, że takie postrzeganie pracy ludzkiej było właściwe dla XIX w. i obecnie należy już do historii. Zob. Jan Paweł II, *Laborem exercens*…, *op. cit*., pkt 7.
[179] Benedykt XVI, *Caritas in veritate: Encyklika de charitate in veritate*, „Acta Apostolicae Sedis" 2009, t. 101, ss. 641–709.
[180] Na marginesie należy odnotować, że personalistyczne postrzeganie pracy ludzkiej nie jest powszechnie aprobowane w literaturze międzynarodowej. Odmienne poglądy zakładają, że praca w swej istocie jest „zwykłą" czynnością i w życiu człowieka nie pełni istotnej roli. W tym rozumieniu poglądy zakładające istnienie szczególnych wartości pracy są tworem przedstawicieli kapitału, którzy w ten sposób chcą maksymalizować zyski. Zob. szerzej G. Mudlak, *The Right to Work – The Value of Work*, [w:] *Exploring Social Rights*…, *op. cit*., pp. 342 i n.
[181] Benedykt XVI, *Caritas in veritate*, pkt 63, https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/pl/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html [dostęp: 08.07.2024].
[182] J. Wratny, *Płaca rodzinna (szkic zagadnienia)*, [w:] *Prawo pracy a rodzina*…, *op. cit*., s. 43.
[183] Dokument ten z kolei stanowił fundament dla innych dokumentów z zakresu prawa międzynarodowego praw człowieka.

godności (art. 23 ust. 3 PDPC). Oznacza to, że twórcom tego dokumentu przyświecała idea nie tylko zabezpieczenia bytu ekonomicznego pracownika poprzez przeciwdziałanie wykluczeniu i nierównościom, ale także chęć promowania instytucji pracy jako instrumentu rozwoju osobistego i społecznego. Zwłaszcza słuszne i zadowalające wynagrodzenie zdaje się odzwierciedlać szacunek i chęć zabezpieczenia godności człowieka, jak również promować ochronę przed kształtowaniem się postawy punitywnej w pracy. Wspomnieć warto też o tym, że w art. 23 ust. 1 PDPC jest mowa o „swobodnym wyborze zatrudnienia", co należy interpretować jako zakaz pracy przymusowej. Prowadziłaby ona bowiem do uprzedmiotowienia człowieka. Powyższe cele realizuje również MOP, która uznała za konieczne promowanie godnej pracy, oznaczającej produktywną pracę, zapewniającą odpowiedni dochód i właściwą ochronę socjalną[184].

1.4. Praca w ujęciu etycznym

Etyka jako nauka o moralności zajmuje się relacjami między ludźmi, a także ich motywacjami, intencjami, czynami oraz efektami tych czynów[185]. Etykę w stosunku do pracy można wykorzystać w kilku celach. Po pierwsze, do ustalenia, jak wykorzystywać pracę, by postępować słusznie moralnie, godnie. Po drugie, do sformułowania uzasadnień, dlaczego należy stosować się do pewnych reguł i zasad postępowania, urzeczywistniających dany model pracy. Po trzecie, do określenia, w jaki sposób zmieniać i kształtować otaczającą rzeczywistość[186]. Konieczne jest więc spojrzenie na wskazane zagadnienie z dwóch perspektyw – pracownika i pracodawcy, gdyż regulacje normatywne są nośnikiem wartości etycznych[187].

W dyskursie aksjologicznym praca bywa przedstawiana jako dobro użyteczne (*bonum utile*), dobro godziwe (*bonum honestum*), dobro przyjemne (*bonum delectabile*), dobro uciążliwe (*bonum arduum*), dobro wspólne (*bonum commune*)[188]. Praca jest dobrem użytecznym, w tym sensie, że powinna prowadzić do potrzebnych efektów, które sprawiają, że ma ona sens[189]. Stanowi też dobro przyjemne, czyli sprawiające radość

[184] International Labour Office, *Report of the Director-General: Decent Work*, https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm [dostęp: 04.02.2024].
[185] W. Drzeżdżon, *Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość" 2013, t. 10, s. 21.
[186] R. Parzęcki, *Refleksja etyczna o pracy i zawodach w obszarze poradnictwa zawodowego*, [w:] R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI w. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, Bydgoszcz 2008, s. 209.
[187] M. Gładoch, *Etyka biznesu, czyli moralny pracodawca*, [w:] K.W. Baran, M. Włodarczyk (red.), *System Prawa Pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018, s. 774.
[188] W. Furmanek, *Praca jako dobro człowieka*, [w:] K. Chałas, A. Maj (red.), *Encyklopedia aksjologii pedagogicznej*, Radom 2016, s. 841.
[189] *Ibidem*, s. 842.

i zadowolenie z procesu pracy i uzyskanych efektów[190] (*bonum delectabile*). Nie wyłącza to jednak obciążających czynników występujących w pracy, które mogą mieć zarówno charakter psychiczny, fizyczny, jak i duchowy. Jako dobro wspólne polega na wykreowaniu optymalnych możliwości do rozwoju[191].

Nośnikiem wartości etycznych może być koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. *corporate social responsibility*, CSR)[192], która zakłada „etyczne zachowanie przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa, ujawniające się w ciągłym zaangażowaniu biznesu, aby postępować etycznie i przyczyniać się do wzrostu ekonomicznego z równoczesnym ulepszaniem życia pracowników i ich rodzin, jak też lokalnej społeczności"[193]. Koncepcja ta obejmuje m.in. prawa człowieka oraz sprawy pracownicze[194]. Założenia te są realizowane m.in. za pośrednictwem tzw. kodeksów dobrych praktyk, które mają wymiar etyczny, a nie normatywny, ale w pewnym stopniu oddziałują na świat ludzi pracy. Wynika to przede wszystkim z tego, że kodeksy te są nośnikami uniwersalnych wartości, odwołujących się przede wszystkim do idei praw człowieka, a ich postanowienia formułowane są według reguł posługiwania się językiem prawnym[195]. Organizacje międzynarodowe podejmują próby związane z opracowaniem powszechnie wiążących norm CSR, zwykle jednak przyjmują one postać dokumentów o charakterze *soft law*[196].

Praca jako dobro godziwe wyraża i potwierdza godność człowieka[197]. Może być wykonywana w sposób sprawny w rozumieniu prakseologicznym[198], ale jeśli przedmiot pracy nie przystoi człowiekowi (np. sutenerstwo), wówczas dochodzi do zaprzeczenia godności człowieka w pracy[199]. Etyka w pracy jest więc pewnego rodzaju „kompasem", który określa, jak należy postępować[200]. W podobny sposób należy spojrzeć na podmiot zatrudniający. Pracodawca decyduje nie tylko o elementach dotyczących efektów

[190] W. Furmanek, *Praca dobrem człowieka*, „Problemy Profesjologii" 2013, nr 2, s. 22.
[191] W. Piwowarski, *Dobro wspólne*, http://www.kns.gower.pl/slownik/dobro.html [dostęp: 08.05.2024].
[192] M. Gładoch, *Koncepcja odpowiedzialnego biznesu*, [w:] *System Prawa Pracy*…, *op. cit*., ss. 777–778.
[193] R. Home, P. Watts, *Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense*, Geneva 2000, p. 6.
[194] M. Gładoch, *Koncepcja odpowiedzialnego biznesu*, [w:] *System Prawa Pracy*…, *op. cit*., s. 779.
[195] Zob. szerzej J. Wratny, *Kodeksy dobrych praktyk jako wyraz społecznej odpowiedzialności korporacji*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015, s. 147 oraz J. Wratny, *Korporacyjne kodeksy dobrych praktyk z perspektywy prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 3, ss. 2–8.
[196] K. Machowicz, R. Tabaszewski, *Koncepcja CSR jako norma soft law Rady Europy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie" 2017, nr 113, ss. 116–117.
[197] W. Furmanek, *Praca jako dobro człowieka*, [w:] *Encyklopedia aksjologii*…, *op. cit*., ss. 845–846.
[198] Zob. szerzej T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1975, s. 7.
[199] W. Furmanek, *Praca jako dobro człowieka*, [w:] *Encyklopedia aksjologii*…, *op. cit*., s. 846.
[200] Por. W. Furmanek, *Podstawy edukacji zawodowej*, Rzeszów 2000, s. 161.

ekonomicznych firmy, ale też odpowiada za załogę zakładu pracy[201]. W pewnym sensie decyduje o ich losie, a także o losie ich rodzin[202]. Powinien więc dbać o sprawiedliwe wynagradzanie i adekwatny podział nagród, przestrzeganie reguł antydyskryminacyjnych, przejrzyste i uczciwe procedury ewaluacyjne czy równomierne obciążanie obowiązkami[203], gdyż również może być ich naruszycielem. Wiedza etyczna ma zatem powstrzymywać praktyki prowadzące do naruszenia godności w pracy, a więc pogwałcenia praw człowieka[204].

Dorobek etyczny można także wykorzystać jako swego rodzaju drogowskaz dla formułowania regulacji prawa międzynarodowego praw człowieka, odnoszącego się do nowych form zatrudnienia, związanych przede wszystkim ze światem cyfrowym, jak chociażby praca platformowa (świadczona np. w ramach aplikacji takich jak: *Glovo*, *Bolt*, *Uber* czy inne).

1.5. Praca jako wartość ekonomiczna

Rozważania na temat pracy ludzkiej, oprócz ujęcia etycznego, o którym była mowa w poprzednim podrozdziale, należy uzupełnić także o ekonomiczny poziom refleksji.

W języku ekonomii, mówiąc o pracy ludzkiej, używa się różnych określeń, takich jak „siła robocza", „zasoby ludzkie" czy „giełda pracy"[205]. W tym zakresie można ją zestawiać z różnymi kontekstami teoretycznymi, np. z teoriami: czynników produkcji, przedsiębiorczości, teorią kosztów produkcji czy wartości i cen[206].

W ekonomii neoklasycznej praca pozbawiona została odcieni etycznych. Płaca stanowi w tym ujęciu cenę pracy, która jest kształtowana przez zasady popytu i podaży. Nikt, nawet państwo, nie ma zatem wpływu na kształtowanie poziomu wynagrodzeń. Pracodawcy samodzielnie określają wartość pracy danego pracownika, uwzględniając przy tym koszty jego zatrudnienia[207]. Ostateczna cena wytworzonego produktu lub usługi odzwierciedla koszt jego produkcji. To zaś oznacza, że w teorii neoklasycznej nie

[201] Zob. szerzej M. Gładoch, *Etyka biznesu, czyli moralny pracodawca*, [w:] *System Prawa Pracy…*, *op. cit*., ss. 773–777.
[202] R. Rogowski, *Znaczenie wartości moralnych w działalności gospodarczej przedsiębiorcy*, [w:] L. Kaliszczak, S. Marczuk (red.), *Społeczne i ekonomiczne determinanty przedsiębiorczości – subregion tarnobrzeski w procesie zmian*, Tarnobrzeg 2003, s. 17.
[203] M. Cieślikowska, A. Pieczewski, *Normy etyczne obowiązujące pracodawców. Perspektywa systemu prawnego, organizacji i pracownika*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym" 2013, t. 16, s. 301.
[204] Por. C. Fenwick, T. Novitz, *Conclusion: Regulating to Protect Workers' Human Rights*, [w:] C. Fenwick, T. Novitz (eds), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Oxford–Portland 2010, p. 603.
[205] T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 28.
[206] K. Nowak, *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Poznań 2011, s. 142.
[207] J. Hicks, *Theory of Wages*, Toronto 1963, pp. 1, 5.

dochodzi do wyzysku pracowników, ponieważ w warunkach wolnej konkurencji, ich wynagrodzenie w adekwatny sposób odzwierciedla koszty wytworzenia danego dobra bądź usługi[208].

Powyższe założenia zostały poddane krytyce w XIX w., kiedy dokonano rozróżnienia na płacę społeczną (ang. *social wage*) i płacę rynkową (ang. *market wage*). Zauważono wówczas, że wysokość płacy w ujęciu ekonomii neoklasycznej rzadko kiedy odpowiada potrzebom pracownika. Nacisk położono więc na społeczny wymiar płacy, tzn. na powinność kreowania jej na takim poziomie, który zapewnia pracownikowi możliwość spełnienia istotnych potrzeb życiowych, przede wszystkim związanych z jedzeniem, odzieżą czy mieszkaniem[209].

Współcześnie niektórzy przedstawiciele ekonomii opowiadają się za neoklasycystyczną tezą, iż praca to towar, a wynagrodzenie – cena tego towaru[210]. Pogląd ten znajduje również zwolenników w nauce[211]. A.M. Świątkowski wprost stwierdza, że: „praca ludzka jest towarem […]. Praca ludzka jest sprzedawana na podstawie umowy o pracę"[212]. Dodaje też, że „wynagrodzenie płacone pracownikowi przez pracodawcę powinno być więc traktowane jako cena zapłacona przez nabywcę określonego towaru – pracy"[213]. Teresa Liszcz zwróciła uwagę, że zdarzają się opinie jeszcze dalej idące, np. że „praca jest takim samym towarem jak skarpetki, czołgi czy kiszone ogórki"[214]. Wydaje się, iż poglądy te są kwestią sporną i mogą budzić wątpliwości. Człowiek w procesie pracy nie jest bowiem wyłącznie pracownikiem. W trakcie jej świadczenia nie przestaje być czyimś dzieckiem czy rodzicem, który często znaczną część swojego życia musi podporządkować procesowi świadczenia pracy. Uznanie pracy za towar prowadziłoby też do jeszcze jednej, najdalej idącej konsekwencji – pozbawienia godności człowieka pracującego. Nie można wyodrębnić z człowieka umiejętności do świadczenia pracy

[208] Z. Adams, *"Wage", "Salary" and "Remuneration": A genealogical Exploration of Juridical Terms and their Significance for the Employer's power to Make Deductions from Wages*, "Industrial Law Journal" 2019, vol. 48, no. 1, p. 37.
[209] *Ibidem*, p. 39.
[210] J. Meller, *Płaca jako cena pracy i szczególne cechy rynku pracy*, „Polityka Społeczna" 1993, nr 10, s. 6; J. Majka, *Etyka życia*…, *op. cit*., s. 163.
[211] Zob. np. B. Langille, *Part IV Activities of Organizations, Chapter 22 Labor*, [w:] J.K. Cogan, I. Hurd, I. Johnstone (eds), *The Oxford Handbook of International Organizations*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law/9780199672202.001.0001/law-9780199672202-chapter-22 [dostęp: 05.07.2024]; D. Bailey, *The Truck System: A Book for Masters and Workmen*, London 1859, p. 7.
[212] A.M. Świątkowski, *Praca towarem?*, „Polityka Społeczna" 1992, nr 4, ss. 18–19.
[213] A.M. Świątkowski, W*zorce pracy*…, *op. cit*., s. 26.
[214] B. Mazur, *Czas na pracę*, „Wprost" z 24 września 2001 r., s. 8, cytat za: T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*…, *op. cit*., s. 29.

i uczynić ją wyłącznie przedmiotem obrotu towarowego. Handel tego rodzaju zmierzałby do odwrócenia hierarchii i powrotu do czasów niewolniczych[215]. Konstatacja ta jednoznacznie wypływa z teorii przyrodzonej godności człowieka, jak również z dokumentów prawa pozytywnego, w szczególności z przywołanej już Deklaracji Filadelfijskiej, która wprost stwierdza, że praca nie jest towarem.

Wzbogacenie perspektywy pracy osoby o kilka ekonomizujących modeli unaocznia, iż w tym kontekście pojęcie to ma swe źródło w zupełnie odmiennej podbudowie aksjologicznej. Język ekonomii jest zasadniczo ukierunkowany na pomiar wartości pracy w gospodarce[216]. Znaczenie ma nie osoba pracująca, ale raczej jej efektywność i wydajność. Nie liczą się też czynniki pozaekonomiczne, które towarzyszą pracy, takie jak np. więzi społeczne czy samopoczucie pracownika. Można zatem stwierdzić, że w ujęciu ekonomii definicja pracy zakłada, iż jest to zespół czynności wytwarzających wartości o charakterze materialnym lub niematerialnym[217]. Konsekwencją takiego założenia jest pozbawienie pracy głębszego wymiaru i nadanie jej charakteru instrumentalnego. Tworzy to niebezpieczeństwo zredukowania osoby pracującej do roli towaru bądź do jednego ze składników kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Podejście to nie ma uzasadnienia normatywnego w prawie międzynarodowym praw człowieka, jak również w zasadach etyki i personalistycznej koncepcji pracy. Uznanie tych postulatów stworzyłoby niebezpieczeństwo dehumanizacji osoby pracującej. Na gruncie praw człowieka nie zasługują więc na aprobatę. Nie ma jednak nic złego w tym, iż język ekonomistów operuje odmienną aparaturą pojęciową, ani w tym, że ekonomizujące ujęcie pracy ludzkiej nie stawia w centrum człowieka pracującego. Polaryzacja tej części życia ludzkiego jest wręcz pożądana. Zapewnia to bowiem mnogość spojrzeń, a to z kolei jest fundamentem stymulacji życia społeczno-gospodarczego. Wydaje się też, że odmienne punkty widzenia nie tylko nie wykluczają się wzajemnie, a wręcz uzupełniają i równoważą, tworząc tym samym optymalną formułę pracy. Trzeba jednocześnie podkreślić, że niepożądane byłoby „zatarcie się" bądź „wymieszanie" tych odmiennych perspektyw. W tym sensie

[215] T. Liszcz, *Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna?*, „Etnolingwistyka" 2016, nr 28, s. 69.
[216] M. Seweryński, *op. cit.*, ss. 74–75.
[217] J. Mrzygłodzka-Chojnacka, *Stosunek pracy – w poszukiwaniu nowego ujęcia pojęcia pracy*, [w:] *Społeczeństwo, edukacja, praca…*, *op. cit.*, s. 28.

więc rację ma T. Liszcz, twierdząc, że ekonomiczne koncepcje pracy ludzkiej, szczególnie na gruncie nauk prawnych, należy poddać krytyce[218].

1.6. Praca jako wartość normatywna w międzynarodowych systemach ochrony praw człowieka

Praca ludzka jest wartością niezwykle istotną, dlatego prawa pracownicze[219] nie mogą być pominięte w międzynarodowej ochronie praw człowieka, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że pracownicy w przeszłości byli na różne sposoby wykorzystywani w procesie jej świadczenia[220]. Praca dla człowieka ma bowiem charakter fundamentalny[221]. Z tego względu prawo do pracy w systemie ochrony praw człowieka zajmuje naczelne miejsce wśród praw II generacji[222], tzn. że bez zapewnienia właściwej realizacji tego prawa nie jest możliwe korzystanie z pozostałych praw pracowniczych (np. prawa do wynagrodzenia za pracę, prawa do wypoczynku, prawa do tworzenia i zrzeszania się w ramach związków zawodowych)[223]. Teza o marginalizacji pracy we współczesnym świecie[224] nie wydaje się być więc prawdziwa.

Za twórcę sformułowania „prawo do pracy" (fr. *du droit au travail*)[225] uważa się Charlesa Fouriera, który użył tego zwrotu w jednym ze swoich dzieł w 1822 r.[226]. Za początek normatywizacji omawianego prawa przyjmuje się zaś datę przyjęcia PDPC (1948 r.)[227], aczkolwiek częściowo tematyka prawa do pracy była poruszana wcześniej

[218] Pogląd ten został przez autorkę wyrażony np. w: T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*…, *op. cit*., s. 28.
[219] V. Mantouvalou proponuje trzy odmienne, ale uzupełniające się podejścia uzasadniające kwalifikację praw pracowniczych jako prawa człowieka. Autorka proponuje następujące koncepcje: 1) pozytywistyczne, 2) instrumentalne, 3) normatywne. Zob. szerzej V. Mantouvalou, *Introduction*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 1 oraz V. Mantouvalou, *Are Labour Rights Human Rights?*, "European Labour Law Journal" 2012, vol. 3, no. 2, pp. 151–172.
[220] J.W. Nickel, *Giving Up on the Right to Work*, V. Mantouvalou, *Introduction*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 142.
[221] Wskazuje na to również fakt, iż art. 6 MPPGSiK dotyczący prawa do pracy otwiera całą część III Paktu, stanowiącą katalog praw i wolności człowieka, tak samo jak art. 1 ZEKS. Zob. szerzej M. Giovannone, *The Right to Work*, [w:] C. Nivard (ed.), *The European Social Charter: A Commentary*, Leiden–Boston 2023, p. 71.
[222] Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *R.K.B. v. Türkiye*, Communication No. 28/2010, UN Doc. CEDAW/C/51/D/28/2010.
[223] M. Hypiak, *Prawo do pracy jako prawo człowieka*, [w:] M. Śliwa, A. Surma, *Analiza wybranych problemów z zakresu nauk społecznych. Tom 2*, Lublin 2019, s. 75.
[224] Por. Z. Wiatrowski, *Praca człowieka*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna*…, *op. cit*., ss. 786–787.
[225] Ch. Fourier, *Traité de l'Association domestique-agricole, ou Attraction industrielle*, Paris 1822, p. 12.
[226] A. Nußberger, *Work, Right to, International Protection*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/97801992-31690/law-9780199231690-e891?rskey=AixqxQ&result=1&prd=OPIL [dostęp: 03.07.2024].
[227] Można jednakże stwierdzić, że pewne działania na rzecz idei ochrony prawa do pracy były podejmowane po zakończeniu I wojny światowej w ramach MOP.

przez MOP[228], choć w ramach jej dorobku nie wypracowano definicji prawnej[229]. W art. 23 ust. 1 PDPC wprost wyartykułowano, że każdy ma prawo do pracy. Prawo to skorelowane jest z następującymi prawami pracowniczymi: 1) do swobodnego wyboru pracy, 2) do odpowiednich i zadowalających warunków pracy, 3) do ochrony przed bezrobociem (art. 23 PDPC ust. 1)[230]. Deklaracja określa ogólny fundament i zarazem cel dalszego rozwoju praw pracowniczych[231]. Uszczegółowienie prawa do pracy w systemie ONZ nastąpiło w dokumentach o charakterze zasadniczym, dotyczącym wszystkich osób (Pakty Praw Człowieka), jak również w konwencjach i traktatach o charakterze szczególnym, skierowanym do wybranych grup osób (pracownicy migrujący oraz członkowie ich rodzin, dzieci, kobiety).

W ramach pierwszej grupy dokumentów rozważania należy rozpocząć od MPPGSiK. Zgodnie z art. 6 ust. 1 MPPGSiK państwa–strony uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa. W dokumencie mowa o „uznaniu" prawa do pracy, nie zaś np. o „stanowieniu", stąd można wysnuć wniosek, iż ONZ nie tworzy prawa do pracy, a jedynie je potwierdza[232]. Jest to odwołanie do koncepcji prawnonaturalnej. Ustęp 2 określa kroki, jakie państwa–strony powinny podjąć w celu osiągnięcia pełnej realizacji tego prawa. Obejmują one: 1) programy technicznego i zawodowegoporadnictwa i szkolenia, 2) politykę i metody zmierzające do stałego rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego oraz do pełnego, produktywnego zatrudnienia na warunkach

[228] Mowa o następujących dokumentach: 1) Konwencja MOP nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r., Dz. U. z 1959 r. Nr 20 poz. 122, 2) Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, 3) Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., Dz. U. z 1961 r. Nr 42 poz. 218, 4) Konwencja MOP nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, przyjęta w Genewie dnia 9 lipca 1964 r., Dz. U. z 1967 r. Nr 8 poz. 31, 5) Konwencja MOP nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r., Dz. U. z 1979 r. Nr 29 poz. 164, 6) Konwencja MOP nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy (nieratyfikowana przez Polskę).

[229] E. Stawowy, *Prawo do pracy w systemie ochrony praw człowieka*, „Acta Scientifica Academiae Ostroviensis" 2004, nr 18, s. 32.

[230] M. Hypiak, *Prawo do pracy jako prawo człowieka*, [w:] *Analiza wybranych problemów…*, *op. cit*., s. 70.

[231] W tym kontekście M.A. Krąpiec przywołał zagrożenie płynące z wypaczonej komunistycznej koncepcji prawa do pracy, gdzie ta „odmiana" prawa do pracy stała się narzędziem do realizacji polityki terroru i przymusu, a w konsekwencji do pozbawiania człowieka także innych praw. Zob. M.A. Krąpiec, *O ludzką politykę!*, *op. cit*., ss. 213–214.

[232] A. Zadroga, *Prawo człowieka do pracy. Źródła, treść i problemy realizacji*, [w:] K. Jeżyna, T. Zadykowicz (red.), *Prawa człowieka. W 60. Rocznicę uchwalenia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Przesłanie moralne Kościoła*, Lublin 2010, s. 218.

zapewniających jednostce korzystanie z podstawowych wolności politycznych i gospodarczych.

Państwo ma pewne obowiązki w zakresie tego prawa, które określono w Komentarzu Ogólnym nr 18. Pierwszy obowiązek dotyczy jego respektowania (ang. *respect*) i obejmuje zakaz ingerowania w jego istotę. Szczególnie chodzi tu o niekorzystne lub marginalne traktowanie grup pracowników lub pojedynczych osób. Drugi obowiązek to ochrona (ang. *protect*) prawa do pracy i przykładowo obejmuje podejmowanie przez państwo takich środków, które uniemożliwią podmiotom trzecim zakłócenie realizacji prawa do pracy. Trzeci obowiązek jest związany z wypełnieniem prawa do pracy (ang. *fulfil*). W tym przypadku zadaniem państwa jest zapewnienie realizacji tego prawa w sytuacji, kiedy jednostka albo grupa osób nie może korzystać z tego prawa z powodów od siebie niezależnych. Obowiązek ten obejmuje także m.in. zobowiązanie państwa do promowania omawianego prawa poprzez działania o charakterze edukacyjnym i informacyjnym[233].

Warto też mieć na uwadze, że na państwie ciążą zobowiązania nie tylko w aspekcie wertykalnym, czyli w relacji państwo–jednostka, ale również w relacji horyzontalnej, czyli w ujęciu jednostka–jednostka. Człowiek ma bowiem prawo do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną, co przejawia się w negatywnym aspekcie wolności od pracy przymusowej[234] lub obowiązkowej[235], która znalazła swój normatywny wymiar w Konwencji MOP nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej[236], a także Konwencji MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej[237].

---

[233] W dokumencie tym Komitet Praw Ekonomicznych, Społecznych i Kulturalnych wyjaśnił nieprecyzyjne zakres i treść normatywną prawa do pracy. Nakreślił także charakter zobowiązań państwowych. Zob. szerzej C. O'Cinneide, *The Right to Work in International Human Rights Law*, [w:] *The Right to Work…*, *op. cit.*, p. 111; Committee on Economic, *Social and Cultural Rights, General Comment No. 18: The Right to Work*, UN Doc. E/C.12/GC/18, § 23–26.

[234] W orzecznictwie ETPC wskazano, że praca jako urzędnik służby cywilnej w niestandardowych godzinach bez wynagrodzenia nie wypełnia znamion pracy obowiązkowej lub przymusowej. Zob. Decyzja ETPC z dnia 6 lutego 2018 r. w sprawie *Adıgüzel przeciwko Turcji*, skarga nr 7442/08, HUDOC.

[235] M. Giovannone, *The Right to Work*, [w:] *The European Social Charter…*, *op. cit.*, p. 78.

[236] Dokument ten zawiera definicję legalną pracy przymusowej lub obowiązkowej, zgodnie z którą jest to wszelka praca lub usługa wymagana od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (art. 2 ust. 1 Konwencji). Zob. Konwencja MOP nr 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r., Dz. U. z 1959 r. Nr 20 poz. 122.

[237] Konwencja MOP nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1957 r., Dz. U. z 1959 r. Nr 39 poz. 240. W dokumencie tym zobowiązano wszystkich członków tej organizacji ratyfikujących konwencję do zastosowania skutecznych środków w celu natychmiastowego i całkowitego zniesienia pracy przymusowej lub obowiązkowej. Zobowiązanie to wymaga eliminacji wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Zob. European Committee of Social Rights, *Syndicat national des Professions du Tourisme v. France*, Complaint No. 6/1999, Decision on the Merits of 10 October 2000, § 24, HUDOC; European Committee of Social Rights,

W nauce prawa dostrzega się fakt, iż zakres i treść art. 6 MPPGSiK skorelowane są ze standardami pracy wynikającymi z konwencji i zaleceń, które zostały wypracowane w systemie MOP[238]. Na powyższe wskazuje fakt, że Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych[239] w swojej działalności niejednokrotnie odwołuje się do wypracowanych standardów MOP, stwierdzając, iż państwa członkowskie łamią swoje zobowiązania wynikające ze zobowiązań płynących z konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Można zatem stwierdzić, że art. 6 MPPGSiK zawiera w sobie co najmniej kilka komponentów standardów pracy opracowanych w ramach MOP[240].

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, w przeciwieństwie do PDPC, zawiera środki ochrony prawa do pracy (sprawozdania państw, skargi państwa, skargi indywidualne), których weryfikacją zajmuje się Komitet Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych. Organ ten zwrócił uwagę na to, iż art. 6 MPPGSiK należy rozpatrywać łącznie z art. 7 oraz art. 8 Paktu, ponieważ są to przepisy współzależne[241]. Pierwszy z wymienionych artykułów dotyczy prawa do korzystania ze sprawiedliwych oraz korzystnych warunków pracy. Drugi artykuł potwierdza istnienie praw związkowych (prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, do swobodnego prowadzenia działalności związkowej, czy prawo do strajku). W ujęciu negatywnym (jako wolność od) prawo do pracy reguluje MPPOiP. Z treści art. 8 Paktu wynika, że: 1) nie wolno nikogo trzymać w niewoli, 2) niewolnictwo i handel niewolnikami, we wszystkich formach, są zakazane, 3) nie wolno nikogo trzymać w poddaństwie, 4) nie wolno nikogo zmuszać do pracy przymusowej lub obowiązkowej[242]. Prawo do pracy następnie zostało potwierdzone w Deklaracji o postępie społecznym i rozwoju[243] (ang. *Declaration on Social Progress and Development*), która w art. 6

Quaker Council for European Affairs (QCEA) v. Greece, Complaint No. 8/2000, Decision on the Merits of 25 April 2001, § 20, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway*, Complaint No. 74/2011, Decision on the Merits of 5 July 2013, § 104, HUDOC.

[238] Dokumenty MOP z reguły mają bardziej szczegółowy (sektorowy) charakter, dlatego standardy w nich zawarte mogą stanowić uszczegółowienie treści art. 6 MPPGSiK.

[239] Dalej: KPGSiK.

[240] Poza tym Komitet niekiedy dopuszcza się krytyki w zakresie niekompatybilności standardów krajowych względem konwencji nieratyfikowanych, czego następstwem może być wezwanie danego państwa do ratyfikacji konwencji. Zob. B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *Article 6: The Right to Work*, [w:] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford Scholarly Authorities on International Law, https://opil-1ouplaw-1com-1qelx50kv064f.buhan.kul.pl/view/10.1093/law/9780199640300.001.0001/law-9780199640300-chapter-8#law-9780199640300-chapter-8-note-30 [dostęp: 27.05.2024].

[241] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 18: The Right to Work*, UN Doc. E/C.12/GC/18, *op. cit*., § 8.

[242] W dalszej części przedmiotowego artykułu w ust. 3 pkt. b–c wskazano sytuacje stanowiące wyjątek od powyższych zasad.

[243] United Nations, *United Nations Juridical Yearbook 1969*, New York 1971, pp. 55–63.

stanowi, że rozwój społeczny wymaga zagwarantowania każdemu prawa do pracy oraz swobodnego wyboru zatrudnienia[244]. Wskazane kwestie są uszczegółowiane w Konwencjach MOP nr 29 i 105.

W ograniczonym, uzupełniającym zakresie ochrona prawa do pracy jest gwarantowana także w konwencjach specyficznych. Przedmiotową problematykę poruszono w MiędzynarodowejKonwencji dotyczącej ochrony praw pracowników migrujących i członków ich rodzin, przyjętej 18 grudnia 1990 r. w Nowym Jorku[245]. W dokumencie tym przede wszystkim zwrócono uwagę na: zakaz zmuszania do pracy obowiązkowej (art. 11), kwestię urlopów i nadgodzin (art. 25) czy praw związkowych (art. 26). Kolejnym dokumentem fragmentarycznie regulującym kwestię prawa do pracy jest Konwencja o prawach dziecka[246], która stwierdza w art. 31 ust. 1, że państwa–strony uznają prawo dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym, przed wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna lub też może kolidować z kształceniem dziecka, bądź może być szkodliwa dla zdrowia dziecka lub jego rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego lub społecznego[247].

Norma mająca na celu zabezpieczenie prawa do pracy obecna jest również w art. 5 lit. e tiret 1 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej[248], w której stwierdza się, że państwa zobowiązują się wydać zakaz dyskryminacji rasowej we wszelkich jej formach i wyeliminować ją oraz zagwarantować wszystkim, bez różnicy rasy, koloru skóry, pochodzenia narodowego bądź etnicznego, równość wobec prawa, a zwłaszcza: możliwość pracy, swobodę przy wyborze zatrudnienia, sprawiedliwe i zadowalające warunki pracy, ochronę przed bezrobociem, równą płacę za równą pracę, sprawiedliwe i zadowalające wynagrodzenie. Prawa te mają charakter programowy,

[244] Tłum. J. Łukomski, *Komentarz do art. 6 MPPGSiK*, [w:] Z. Kędzia, A. Hernandez-Połczyńska (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*, Warszawa 2018, s. 240.

[245] Polska nie jest stroną tej Konwencji. Zob. United Nations, *United Nations Treaty Collection*, https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=en [dostęp: 10.02.2024].

[246] Konwencja o prawach dziecka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r., Dz. U. z 1991 r. Nr 120 poz. 526.

[247] Ustęp 2 przedmiotowego artykułu określa kroki ustawodawcze, administracyjne, socjalne oraz środki w dziedzinie oświaty dla zapewnienia realizacji postanowień wymienionego artykułu. W tym celu, mając na uwadze odnośne postanowienia innych dokumentów międzynarodowych, państwa–strony w szczególności ustanowią: a) minimalny poziom lub poziomy wiekowe dla ubiegania się o podjęcie pracy; b) właściwe przepisy odnośnie do wymiaru czasowego oraz warunków zatrudnienia; c) odpowiednie kary lub inne sankcje do zapewnienia skutecznego stosowania niniejszego artykułu.

[248] Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, przyjęta dnia 21 grudnia 1965 r., Dz. U. z 1969 r. Nr 25 poz. 165.

polegający na stopniowym wdrażaniu[249]. Polityka obowiązkowych testów na obecność wirusa HIV, ograniczająca się wyłącznie do zagranicznych nauczycieli języka angielskiego, którzy nie są etnicznymi Koreańczykami, nie może być uzasadniana chęcią zachowania zdrowia publicznego ani żadnymi innymi argumentami. Niedopuszczalne jest uzależnianie dopuszczenia do pracy od poddania się tego rodzaju testom, gdyż stanowi to naruszenie prawa do pracy[250]. Natomiast naruszeniem swobody dostępu do zatrudnienia nie jest nałożenie systemu limitów i egzaminów dla lekarzy wyszkolonych za granicą, o ile dotyczą wszystkich, niezależnie od pochodzenia narodowego lub rasy[251].

Praca i zatrudnienie stanowią również element składowy Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych[252], której celem jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby z niepełnosprawnościami, oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności (art. 1 Konwencji). Państwa zobowiązują się uznać prawo osób z niepełnosprawnościami[253] do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami. Obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami środowisku pracy[254].

Ostatnim istotnym dla omawianego zagadnienia dokumentem jest Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet[255]. Pod kątem przedmiotowej problematyki na uwagę zasługują przede wszystkim jej regulacje, wyrażone w art. 11 § 1 pkt. a–c, które zobowiązują państwa do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu

[249] The Committee on the Elimination of Racial Discrimination, *Diop v. France*, Communication No. 2/1989, UN Doc. CERD/C/39/D/2/1989.
[250] The Committee on the Elimination of Racial Discrimination, *L.G. v. Republic of Korea*, Communication No. 51/2012, UN Doc. CERD/C/86/D/51/2012.
[251] The Committee on the Elimination of Racial Discrimination, *B.M.S. v. Australia*, Communication No. 8/1996, UN Doc. CERD/C/54/D/8/1996.
[252] Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych dnia 13 grudnia 2006 r., Dz. U. z 2012 r. poz. 1169.
[253] Osoby niepełnosprawne to między innymi osoby z długotrwałym upośledzeniem fizycznym, umysłowym, intelektualnym lub sensorycznym, którym interakcja z różnymi przeszkodami może utrudniać pełny i skuteczny udział w życiu społecznym na zasadzie równości z innymi osobami. Zob. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *S.C. v. Brazil*, Communication No. 10/2013, UN Doc. CRPD/C/12/D/10/2013.
[254] Państwa zobowiązują się także chronić i popierać realizację prawa do pracy, również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu ochrony praw osób z niepełnosprawnościami, na zasadzie równości z innymi osobami, do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy (art. 27 ust. 1 lit. b) oraz zapewnienia, by osoby z niepełnosprawnościami korzystały z praw pracowniczych i prawa do organizowania się w związki zawodowe na zasadzie równości z innymi osobami (art. 27 ust. 1 lit c).
[255] Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., Dz. U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71.

likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im – na zasadzie równości mężczyzn i kobiet – takich samych praw, a w szczególności: a) prawa do pracy jako niezbywalnego prawa każdego człowieka, b) prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym również równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia, c) prawa swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, prawa do awansu, stałej pracy oraz wszelkich świadczeń i warunków pracy, prawa do kształcenia i dokształcania zawodowego, w tym również do praktyk, doskonalenia zawodowego i stałego szkolenia.

Jak wykazano powyżej, dorobek Międzynarodowej Organizacji Pracy pozbawiony jest regulacji dotyczących prawa do pracy w ogólności. Nie oznacza to oczywiście, że przedmiotowa problematyka w działalności MOP nie występuje. Jej obecność ujawnia się raczej w częściowym regulowaniu pewnych sfer dotyczących ludzi pracy (np. zakaz pracy przymusowej, zmierzanie do pełnego, produktywnego zatrudnienia)[256].

Na gruncie europejskiego systemu ochrony praw człowieka na szczególną uwagę zasługują podsystemy ochronne funkcjonujące w ramach Rady Europy[257] i Unii Europejskiej. W przypadku pierwszej organizacji omawiana problematyka najmocniej została zaakcentowana w EKS i ZEKS. W pkt 1 części I EKS stwierdzono, że każdy będzie miał możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną. Następnie fundamentalne znaczenie prawa do pracy podkreślono poprzez umiejscowienie regulacji tego prawa w art. 1 części II EKS, w myśl którego w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do pracy, układające się strony zobowiązują się: 1) przyjąć jako jeden z ich zasadniczych celów i odpowiedzialności osiągnięcie i utrzymanie tak wysokiego i stabilnego poziomu zatrudnienia jak to jest możliwe w celu osiągnięcia pełnego zatrudnienia, 2) skutecznie chronić prawa pracownika do zarabiania na życie w swobodnie podjętym zawodzie, 3) ustanowić lub utrzymać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników, 4) zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i rehabilitację. *Travaux préparatoires* wskazują, że EKS będzie skuteczna tylko wtedy, gdy znajdą się w niej postanowienia odnoszące się do prawa do pracy, umożliwiającego ponoszenie poziomu życia i chroniącego godność

[256] M. Matey, *Prawo do pracy*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *Prawa człowieka. Model* prawny, Wrocław 1991, ss. 771–776.
[257] Dalej: RE.

człowieka[258]. Twórcy tego dokumentu zdawali sobie zatem sprawę z doniosłości tych postanowień.

Europejska Karta Społeczna, w zakresie odnoszącym się do prawa do pracy, nakłada na państwo zobowiązanie do starannego działania, a nie rezultatu[259]. Państwu pozostawiona jest swoboda w zakresie stworzenia i wdrożenia norm krajowych[260]. Na marginesie można powtórzyć myśl wyrażoną w nauce prawa, iż prawo do pracy jest ściśle związane z prawem do życia. W związku z tym, pozbawianie jednostki tego prawa można uznać za równoznaczne z odebraniem czy utrudnieniem prawa do życia[261]. W latach 90. XX w. została podjęta próba reformy systemu ochrony, który funkcjonował w ramach EKS. Doprowadziło to do przyjęcia Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej[262], która w zakresie omawianej problematyki nie wprowadziła żadnych zmian.

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, co do zasady, nie zawiera postanowień odnoszących się do II generacji praw. Jednym z wyjątków jest art. 4 ust. 2 EKPC, który jest związany z art. 1 § 2 EKS[263]. Zgodnie z art. 4 ust. 2 EKPC nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej[264]. Warto przy tym mieć na względzie orzecznictwo ETPC, w myśl którego nie ma hermetycznego podziału między I a II generacją praw człowieka, dlatego praw tych nie można w naturalny sposób rozdzielić. Każde konwencyjne prawo może być więc w pewnym zakresie przywołane dla ochrony konkretnych wartości składających się na przedmiot praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Oznacza to możliwość wykorzystywania konstrukcji praw człowieka I generacji dla ochrony praw II generacji[265].

---

[258] Council of Europe, *Travaux préparatoires of the European Social Charter. Volume 5*, Strasbourg 1958, p. 426.
[259] European Committee of Social Rights, *Conclusions I 1969*, Statement of Interpretation on Article 1 § 1, HUDOC.
[260] European Committee of Social Rights, *General Federation of Employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) / Confederation of Greek Civil Servants Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, Complaint No. 66/2011, Decision on the Merits of 23 May 2012, HUDOC.
[261] B. Bercusson, *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights. Summary Version*, Brussels 2002, p. 30.
[262] Polska nie ratyfikowała tego dokumentu.
[263] M. Giovannone, *The Right to Work*, [w:] *The European Social Charter…*, *op. cit*., pp. 81, 90.
[264] W myśl art. 4 ust. 3 EKPC pojęcie pracy przymusowej lub obowiązkowej nie obejmuje: a) żadnej pracy, jakiej wymaga się zwykle w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności, orzeczonej zgodnie z postanowieniami artykułu 5 EKPC lub w okresie warunkowego zwolnienia; b) żadnej służby o charakterze wojskowym bądź służby wymaganej zamiast obowiązkowej służby wojskowej w tych krajach, które uznają odmowę służby wojskowej ze względu na przekonania; c) żadnych świadczeń wymaganych w stanach nadzwyczajnych lub klęsk zagrażających życiu lub dobru społeczeństwa; d) żadnej pracy ani świadczeń stanowiących część zwykłych obowiązków obywatelskich.
[265] Wyrok ETPC z 9 października 1979 r. w sprawie *Airey przeciwko Irlandii*, skarga nr 6289/73, HUDOC.

W podsystemie UE najważniejszym dokumentem jest Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej[266], która zawiera nieco inną od innych podsystemów konstrukcję prawa do pracy. Treść art. 5 ust. 2 KPP, która swym zakresem treściowym odpowiada EKPC, stwierdza, że nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej (prawo do pracy zostało sformułowane w sensie negatywnym jako wolność od przymusu). Natomiast w myśl art. 15 ust. 1 KPP każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu. Ponadto każdy obywatel Unii ma swobodę poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z prawa przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym państwie członkowskim. Jest to zatem ujęcie prawa do pracy w sensie pozytywnym – jako wolność do pracy. W nauce prawa dominuje pogląd, że praca rozumiana według powyższej normy jest zakorzeniona w ekonomizującym rozumieniu tego zwrotu. Nie ma jednak przeszkód, by na tej kanwie poszukiwać standardów z zakresu praw człowieka, zbliżonych do tych, które określono w MPPGSiK[267]. Podsumowanie najistotniejszych norm warunkujących prawo do pracy przedstawia tabela nr 1.

[266] Na marginesie można wspomnieć, że Unia Europejska podejmuje wiele kroków o charakterze pozanormatywnym, które zmierzają do podnoszenia poziomu ochrony praw człowieka w UE, np. poprzez przyjmowanie strategicznych ram UE dotyczących praw człowieka i demokracji. Zob. np. General Secretariat of the Council of the European Union, *EU action plan on human rights and democracy*, Brussel 2015.

[267] D. Ashiagbor, *Art. 15 – Freedom to Choose an Occupation*, [w:] S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward (eds), *The EU Charter of Fundamental Rights. A Commentary*, Oxford–Portland 2014, p. 435.

Tabela 1. **Prawo do pracy w wybranych dokumentach uniwersalnego oraz europejskiego systemu ochrony**		
Nazwa dokumentu	**Art.**	**Treść**
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka	23	Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem.
Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych	6 ust. 1	Państwa–Strony niniejszego Paktu uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa.
Zrewidowana Europejska Karta Społeczna	1 § 1–3	W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do pracy, Umawiające się Strony zobowiązują się: 1) przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia, 2) chronić skutecznie prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną, 3) ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników, 4) zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową.
Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej	15 ust. 1–3	1. Każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu. 2. Każdy obywatel Unii ma swobodę poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z prawa przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym Państwie Członkowskim. 3. Obywatele państw trzecich, którzy posiadają zezwolenie na pracę na terytorium Państw Członkowskich, mają prawo do takich samych warunków pracy, z jakich korzystają obywatele Unii.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawo do pracy jest także przedmiotem regulacji w pozaeuropejskich regionalnych systemach ochrony. Ochronę tego prawa przewiduje Afrykańska Karta[268] Praw Człowieka i Ludów[269], która w art. 15 stwierdza, iż każda osoba ma prawo pracować w godziwych i zadowalających warunkach oraz otrzymywać równe wynagrodzenie za równą pracę. Afrykańskie podejście do problematyki prawa do pracy charakteryzuje się unikalną perspektywą. Z jednej strony bowiem, Karta stwierdza, iż jest to prawo, ale z drugiej, przyjmuje się także interpretację głoszącą, że jest to obowiązek każdego człowieka[270]. Artykuł 15 AKPCiL jest także sformułowany znacznie bardziej ogólnie niż inne przepisy z tego zakresu (zob. np. MPPGSiK). Z powyższego względu treść prawa do pracy w afrykańskim systemie ochrony jest uszczegóławiana przez inne dokumenty oraz dorobek organów sprawujących nadzór nad AKPCiL[271].

Ochrona omawianego prawa jest gwarantowana również w ramach systemu interamerykańskiego, którego funkcjonowanie opiera się Karcie Organizacji Państw Amerykańskich[272]. Zgodnie z art. 45 lit. b tego dokumentu, obowiązkiem każdego człowieka jest pracować, w miarę jego zdolności i możliwości w celu pozyskania środków do życia albo korzyści dla jego społeczności. Praca jest prawem i obowiązkiem społecznym, nadaje godność temu, kto ją wykonuje, i powinna być wykonywana w odpowiednich warunkach, w tym w systemie sprawiedliwego wynagrodzenia, który zapewnia przyzwoity poziom życia pracownikowi i jego rodzinie, zarówno w okresie pracy, jak i w podeszłym wieku lub gdy jakiekolwiek okoliczności pozbawiają go możliwości pracy. Odniesienie to posiada wystarczający stopień szczegółowości, aby wywodzić istnienie w Karcie prawa do pracy. Kolejnym dokumentem wartym wspomnienia jest, przyjęta dnia 10 czerwca 1948 r., Amerykańska Deklaracja Praw i Obowiązków Człowieka[273]. W art. XIV tego dokumentu stwierdzono, że każdy człowiek ma prawo do pracy i godziwych warunków pracy oraz do swobodnego

[268] Zwana także Kartą z Banjul. Zob. M. Matey, *Prawo do pracy*, [w:] *Prawa człowieka…*, *op. cit*., s. 777.
[269] African Charter on Human and Peoples' Rights, adopted 27 June 1981, OAU Doc. CAB/LEG/67/3 rev. 5, 21 I.L.M. 58 (1982) (dalej: AKPCiL). Tłum. A. Paprocka, *Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów*, [w:] M. Zubik (red.), *Księga Jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich. Tom II. Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, Warszawa 2008, s. 125.
[270] Niektóre państwa afrykańskie, takie jak: Angola, Mali, Tanzania, Mozambik, Gwinea Równikowa czy Egipt, wprost zawarły stosowną regulację w tym zakresie w swoich ustawach zasadniczych, co może potwierdzać przedstawiony pogląd. Zob. S.A. Yeshanew, *The Justiciability of Economic, Social and Cultural Rights in the African Regional Human Rights System*, Cambridge–Antwerp–Portland 2013, p. 214.
[271] *Ibidem*, p. 214.
[272] Charter of the Organization of American States, signed on 30 April 1948 in Bogotá, entered into force on 13 December 1951, UNTS, vol. 119, no. 1609, p. 3.
[273] American Declaration on the Rights and Duties of Man, adopted by the 9th International Conference of American States, Bogotá, 2 May 1948 (dalej: Amerykańska Deklaracja), UN Doc. E/CN.4/122.

dysponowania wynagrodzeniem, jak również swobodnego wyboru zawodu, o ile pozwalają na to istniejące warunki zatrudnienia. W art. 6 ust. 1 Protokołu Dodatkowego do Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka dotyczącej Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 17 listopada 1988 r. [274] stwierdzono, iż każdy ma prawo do pracy, które obejmuje możliwość zapewnienia środków do godnej i przyzwoitej egzystencji poprzez wykonywanie swobodnie wybranej lub zaakceptowanej pracy, zgodnej z prawem działalności. Jednocześnie w art. 19 ust. 6 Protokołu wskazano, że za pośrednictwem systemu skarg indywidualnych[275] sprawa może trafić do Międzyamerykańskiej Komisji Praw Człowieka lub Międzyamerykańskiego Trybunału Praw Człowieka, ale wyłącznie w zakresie naruszenia praw związkowych (art. 13 Protokołu) lub prawa do edukacji (art. 13 Protokołu).

Uniwersalny i europejski model ochrony praw człowieka zakładają, iż prawa człowieka służą ochronie jednostki przed władczymi aktywnościami państwa. W islamie jednak najważniejsza nie jest jednostka sama w sobie, a religia. Człowiek może być podmiotem praw jedynie wówczas, gdy jest członkiem *ummy* – społeczności[276]. Podstawowym źródłem prawa jest Koran[277]. Gwarancje prawne uwypukla również brak równości między mężczyzną, a kobietą[278]. Fundamenty arabskiej ochrony praw człowieka opierają się na: 1) Powszechnej Deklaracji Islamskiej Praw Człowieka[279], 2) Deklaracji Praw Człowieka w Islamie[280], 3) Arabskiej Karcie Praw Człowieka, przyjętej w Tunisie 22 maja 2004 r.[281].

---

[274] Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights (Protocol of San Salvador), adopted on 17 November 1988 in San Salvador, entered into force on 16 November 1999 (dalej: Pakt z San Salvador), OAS Treaty Series, No. 69. Tłum. R. Rybski, *Protokół Dodatkowy do Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka dotyczący praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, z dnia 17 listopada 1988 r., San Salvador*, [w:] *Księga Jubileuszowa…*, *op. cit.*, ss. 114–120.

[275] Mowa o skargach, które szczegółowo zostały opisane w art. 44–51 oraz 61–69 Amerykańskiej Konwencji o Prawach Człowieka.

[276] W literaturze wskazuje się, że rozwój arabskiej ochrony praw człowieka wymaga m.in. zapewniania ochrony działalności organizacji pozarządowych i współpracy międzynarodowej. Zob. A.A. An-Na'im, *Human Rights in the Arab World: A Regional Perspective*, "Human Rights Quarterly" 2001, vol. 23, no. 3, pp. 730–731.

[277] W. Bar, *op. cit.*, s. 18.

[278] M. Sadowski, *Islam a prawa człowieka*, [w:] S. Patyra, M. Sadowski, K. Urbaniak (red.), *Konstytucja w państwie demokratycznym*, Poznań 2017, ss. 432–433.

[279] Universal Islamic Declaration of Human Rights, adopted by the Islamic Council of Europe on 19 September 1981, 21 Dhul Qaidah 1401. Tłum. za: W. Bar, W*olność religijna w Dar al-Islam. Zagadnienia prawa wyznaniowego*, Lublin 2003, pp. 177–198.

[280] Declaration on Human Rights in Islam (Cairo Declaration), adopted on 5 August 1990 by the Member States of the Organisation of the Islamic Conference (OIC), UN Doc. A/CONF.157/PC/62/Add.18. Tłum. za: W. Bar, *op. cit.*, pp. 198–204.

[281] 12 Int'l Hum. Rts. Rep. 893 (2005) (dalej: AKPC); tłum. K. Stasiak, *Arabska Karta Praw Człowieka*, „Studia Prawnicze KUL" 2007, nr 1, ss. 151–166.

Pierwszy z wymienionych dokumentów, przyjęty jako odpowiedź na PDPC, określa, że każdy człowiek ma prawo do pracy i produkcji w celu zabezpieczenia swojej egzystencji, przy wykorzystaniu wszystkich potrzebnych środków dopuszczalnych przez prawo islamskie (art. 15 lit. b). W drugim akcie stwierdzono, że praca jest prawem gwarantowanym przez państwo i społeczeństwo dla wszystkich, którzy są do niej zdatni. Każda osoba jest wolna w wyborze pracy, która bardziej jej odpowiada, służy interesowi jej i społeczeństwa. Pracownik ma prawo do ubezpieczenia, tak samo jak do innych form zabezpieczenia specjalnego. Zakazuje się nadużycia, ucisku, wykorzystywania lub innej formy krzywdzenia. Pracownik ma prawo, bez żadnej różnicy między mężczyzną i kobietą, do adekwatnej płacy z tytułu wynagrodzenia bez opóźnienia, jak też do urlopu, zasłużonych zapomóg i awansów. On zaś ze swej strony musi być uczciwy i staranny w pracy. Jeśli pracownicy i pracodawcy nie będą w czymś zgodni, państwo z pełną bezstronnością będzie interweniować celem zmniejszenia różnic, naprawienia krzywd, potwierdzenia praw i zaprowadzenia poszanowania sprawiedliwości (art. 13). Oba cytowane przepisy mają charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Sformułowane są w sposób ogólnikowy, niepozwalający na wywodzenie konkretnych praw. Nie nakładają zatem żadnych obowiązków w wymiarze wertykalnym lub horyzontalnym, jak również nie wymagają osiągnięcia konkretnych rezultatów. Językowo dokumenty te zredagowane są w specyficznej islamskiej charakterystyce[282]. W trzecim dokumencie, czyli Arabskiej Karcie Praw Człowieka, norma z art. 34 ust. 1, stwierdzono, że każdy obywatel ma prawo do pracy. Państwa członkowskie powinny podjąć działania do zapewnienia zatrudnienia tak wielu osobom, jak to tylko możliwe, dążąc jednocześnie do zachowania maksymalnej produktywności, wolności pracy oraz równości szans bez jakiejkolwiek dyskryminacji, w szczególności ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, wyznawaną religię, poglądy polityczne, przynależność do związków zawodowych, narodowość, status społeczny czy niepełnosprawność. Karta odzwierciedla liberalną tendencję do harmonizacji z prawem międzynarodowym praw człowieka[283]. W zakresie prawa człowieka do pracy specyfika tego dokumentu polega na znacznym ograniczeniu zakresu podmiotowego osób

[282] W. Bar, *op. cit*., Lublin 2003, ss. 88–89.
[283] A. Bisztyga, *Zachodnia a islamska koncepcja praw jednostki*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2013, nr 1, s. 87.

uprawnionych. Prawo to przysługuje bowiem jedynie obywatelom danego państwa, nie zaś wszystkim osobom znajdującym się pod jego jurysdykcją[284].

Tabela 2. **Prawo do pracy w regionalnych pozaeuropejskich systemach ochrony**

Nazwa dokumentu	**Art.**	**Treść**
Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów	15	Każda osoba ma prawo pracować w godziwych i zadowalających warunkach oraz otrzymywać równe wynagrodzenie za równą pracę.
Amerykańska Deklaracja Praw i Obowiązków Człowieka	XIV	Każdy człowiek ma prawo do pracy i godziwych warunków pracy oraz do swobodnego dysponowania wynagrodzeniem, jak również swobodnego wyboru zawodu, o ile pozwalają na to istniejące warunki zatrudnienia.
Protokół Dodatkowy do Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka dotyczącej Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych	6 ust. 1	Każdy ma prawo do pracy, które obejmuje możliwość zapewnienia środków do godnej i przyzwoitej egzystencji poprzez wykonywanie swobodnie wybranej lub zaakceptowanej pracy, zgodnej z prawem działalności.
Powszechna Islamska Deklaracja Praw Człowieka	15 lit. b	Każdy człowiek ma prawo do pracy i produkcji w celu zabezpieczenia swojej egzystencji, przy wykorzystaniu wszystkich potrzebnych środków dopuszczalnych przez prawo islamskie.
Deklaracja Praw Człowieka w Islamie	13	Praca jest prawem gwarantowanym przez państwo i społeczeństwo dla tych, którzy są zdatni. Każda osoba jest wolna w wyborze pracy, która bardziej jej odpowiada, służy interesowi jej i społeczeństwa. Pracownik ma prawo do ubezpieczenia, tak samo do innych form zabezpieczenia specjalnego. Zakazuje się nadużycia, ucisku, wykorzystywania lub innej formy krzywdzenia. Pracownik ma prawo, bez żadnej różnicy między mężczyzną i kobietą, do adekwatnej płacy z tytułu wynagrodzenia bez opóźnienia, jak też do urlopu, zasłużonych zapomóg i awansów. On zaś ze swej strony musi być uczciwy i staranny w pracy. Jeśli pracownicy i pracodawcy nie będą w czymś zgodni, państwo z pełną bezstronnością będzie

[284] M. Rishmawi, *The Arab Charter on Human Rights and the League of Arab States: An Update*, "Human Rights Law Review" 2010, vol. 10, no. 1, pp. 171–172 oraz A. Bisztyga, *Zachodnia a islamska koncepcja praw…*, *op. cit*., ss. 87–88.

		interweniować celem zmniejszenia różnic, naprawienia krzywd, potwierdzenia praw i zaprowadzenia poszanowania sprawiedliwości.
Arabska Karta Praw Człowieka	34 ust. 1	Każdy obywatel ma prawo do pracy. Państwa członkowskie podejmują działania do zapewnienia zatrudnienia tak wielu osobom, jak to możliwe, dążąc jednocześnie do zachowania maksymalnej produktywności, wolności pracy oraz równości szans bez jakiejkolwiek dyskryminacji, w szczególności ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, wyznawaną religię, poglądy polityczne, przynależność do związków zawodowych, narodowość, status socjalny czy niepełnosprawność.

Źródło: Opracowanie własne.

W literaturze nie ma zgodności co do treści prawa człowieka do pracy. Hugh Collins zasugerował, że w pojęciu tym mieszczą się tylko takie czynności, które prowadzą do samorealizacji osoby. Aktywności te, co do zasady, powinny być wykonywane odpłatnie, ale niekiedy może chodzić również o świadczenie pracy bez wynagrodzenia, np. w ramach praktyk. Pojęcie prawa do pracy nie obejmuje więc aktywności podejmowanych przez człowieka w sposób automatyczny, niewymagających talentu, specjalnych umiejętności, czy konieczności współpracy z innymi ludźmi[285]. Z kolei Virginia Mantouvalou postuluje interpretację omawianego prawa jako prawa do pracy bez wyzysku (ang. *right to non-exploitative work*). Zdaniem autorki tylko brak wyzysku w procesie pracy ma umożliwiać odczuwanie godności i spełnienia[286].

Dobrym podsumowaniem tego fragmentu rozważań będzie przytoczenie poglądów Marii Matey, która stwierdziła, że „zarówno praca, jak i prawo do niej są współcześnie zagadnieniem o zasadniczym znaczeniu. Praca stanowi bowiem warunek egzystencji człowieka. W związku z tym można przyjąć, iż prawo do pracy jest najważniejszym prawem społeczno-ekonomicznym, które jest dopełniane przez kilka komponentów, m.in. zakaz dyskryminacji, właściwe warunki pracy, ale też wynagrodzenie za pracę”[287]. W podobnym tonie wypowiedział się Regis Brillat[288],

[285] H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 37.
[286] V. Mantouvalou, *The Right to Non-Exploitative Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 60.
[287] M. Matey, *Prawo do pracy*, [w:] *Prawa człowieka*…, *op. cit*., ss. 767–769.
[288] Dyrektor Departamentu Europejskiej Karty Społecznej, Sekretarz Wykonawczy Europejskiego Komitetu Praw Społecznych.

spostrzegając, iż „w wyniku bezrobocia znaczna liczba osób pozbawionych jest wielu praw społecznych, z których korzystanie wynika z pracy. Praca jest nie tylko sama w sobie prawem, ale także narzędziem warunkującym dostęp do innych praw społecznych”[289]. Innymi słowy, prawa społeczne, a przede wszystkim prawo do pracy umożliwia ochronę godności i wolności człowieka[290]. Zapewnienie prawa do pracy i praw towarzyszących jest istotne, ponieważ jednostka może stracić zainteresowanie prawami I generacji, np. tym, czy wybory mają charakter powszechny, równy, bezpośredni i tajny, jeśli nie będzie posiadać środków finansowych do zapewnienia podstawowych potrzeb[291].

1.7. Wynagrodzenie za pracę w ujęciu katolickiej nauki społecznej

Celem tej części pracy jest pogłębienie analizy wynagrodzenia za pracę poprzez ukazanie jego fundamentów aksjologicznych. Eksplorując wskazany wątek, trzeba raz jeszcze sięgnąć do źródeł społecznej myśli Kościoła katolickiego, która we wskazanym zakresie wniosła największy wkład w jej rozwój, stanowiąc tym samym inspirację dla twórców paktów i konwencji odnoszących się do wynagradzania pracowników[292].

W nauce społecznej akcent na wynagrodzenie kładziono już w czasach najdawniejszych. Na przestrzeni lat pojęcie to wielokrotnie zmieniało swoje znaczenie[293]. Szczególny wzrost zainteresowania tą problematyką nastąpił za sprawą Leona XIII, który odrzucił założenie, iż płacę należy ustalać wyłącznie na podstawie zgodnej woli stron. Potwierdził więc, że swoboda zawierania umów o pracę nie ma charakteru absolutnego[294]. Papież Leon XIII uważał, że praca stanowiła źródło własności. W *Rerum*

---

[289] R. Brillat, *Rada Europy obrońcą praw społecznych*, [w:] *XI Seminarium Warszawskie. Prawo do godnego życia w świetle Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i innych standardów międzynarodowych*, Warszawa 2018, s. 31.

[290] H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 37 oraz J. Majka, *Etyka życia*…, *op. cit*., s. 148 oraz M. Giovannone, *The Right to Work*, [w:] *The European Social Charter*…, *op. cit*., p. 97.

[291] R. Wieruszewski, *Od praw obywatelskich do praw człowieka – dylematy ewolucji polskiego systemu ochrony praw człowieka*, „Studia Prawnicze” 2002, z. 2, s. 17.

[292] G. Goździewicz, *Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, ss. 66–67.

[293] Zob. Z. Studniarek, *Idea płacy w społecznej nauce Kościoła katolickiego*, „Rynek Pracy” 2005, nr 7, s. 114.

[294] Najlepiej potwierdzają to następujące słowa: „Chociaż więc pracownik i pracodawca wolną z sobą zawrą umowę, a w szczególności ugodzą się co do wysokości płacy, mimo to jednak ponad ich wolą zawsze pozostanie do spełniania prawo sprawiedliwości naturalnej, ważniejsze i dawniejsze od wolnej woli układających się stron, które powiada, że płaca winna pracownikowi rządnemu i uczciwemu wystarczyć na utrzymanie życia. Jeśli zatem pracownik zmuszony koniecznością albo skłoniony strachem przed gorszym nieszczęściem, przyjmuje niekorzystne dla siebie warunki, które zresztą przyjmuje tylko pod przymusem, ponieważ mu je narzuca właściciel warsztatu lub w ogóle pracodawca, wtedy dokonuje się gwałt, przeciw któremu głos podnosi sprawiedliwość”. Zob. Leon XIII, *Rerum novarum*, *op. cit*., pkt 34.

novarum ocenił, że wynagrodzenie za pracę umożliwia, w wyniku zaoszczędzonych pieniędzy, nabycie własności[295]. Najpełniej oddaje to następująca jego wypowiedź: „Pracownik, jeśli będzie otrzymywał płacę wystarczającą mu na utrzymanie własne, żony i dzieci, będzie też z pewnością, idąc za głosem rozsądku, oszczędzał i będzie się starał, do czego go sama natura wzywa, odłożyć coś z dochodów, aby z czasem dojść do skromnego mienia"[296].

Pius XI zwrócił z kolei uwagę na potrzebę ciągłego monitorowania i dostosowywania przepisów prawa, w taki sposób, by zawsze zapewniały one pracownikowi ochronę. Potwierdza to jedna z myśli sformułowanych w Encyklice *Quadragesimo Anno*, zgodnie z którą „ze wszystkich sił należy dążyć do tego, by ojcowie rodzin taką otrzymywali płacę, która by odpowiednio zaspokoiła przeciętne potrzeby życia rodzinnego. Jeżeli zaś w obecnym stanie rzeczy taka płaca nie zawsze jest możliwa, sprawiedliwość społeczna wymaga, ażeby bezzwłocznie przystąpiono do reform, które by każdemu dorosłemu pracownikowi zapewniły płacę odpowiadającą powyższemu warunkowi. Z tego względu trzeba wyrazić zasłużone uznanie tym wszystkim, którzy w swych mądrych i pożytecznych zamysłach badają i doświadczają różnych sposobów celem takiego przystosowania wynagrodzenia za pracę do potrzeb rodziny, aby w miarę ich wzrostu podnosiła się także płaca, co więcej, aby dało się zaradzić nawet nadzwyczajnym, jeśliby zaszły, potrzebom"[297]. Wynagrodzenie za pracę ma więc zapewniać bezpieczeństwo społeczne pracownikowi oraz jego rodzinie[298] na przeciętnym poziomie[299].

Papież Jan XXIII zwrócił uwagę na osadzenie prawa do sprawiedliwej płacy w godności osoby ludzkiej, stwierdzając, że „z […] godności wynika – czego nie można przemilczeć – że pracownikowi należy się płaca, ustalona według nakazów sprawiedliwości. Wysokość jej, dostosowana do możności gospodarki, musi zapewnić pracownikowi i jego rodzinie poziom życia odpowiadający ludzkiej godności"[300]. W prawie międzynarodowym praw człowieka dopuszczalne są jednak działania państwa zorientowane na czasowe ograniczenie wynagrodzeń i emerytur, o ile są one uzasadnione

[295] M. Sadowski, *Naturalne i społeczne prawa człowieka*…, *op. cit*., s. 127.
[296] Leon XIII, *Rerum novarum*, *op. cit*., pkt 34.
[297] Pius XI, *Quadragesimo anno*, *op. cit*., pkt 71.
[298] Zob. J. Wratny, *Płaca rodzinna (szkic zagadnienia)*, [w:] *Prawo pracy a rodzina*…, *op. cit*., s. 44.
[299] G. Goździewicz, *Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę*, [w:] *Wynagrodzenie za pracę*, *op. cit*., s. 67.
[300] Jan XXIII, *Encyklika Pacem in terris*, PiT 20, https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_xxiii/encykliki/pacem_in_terris_11041963.html#p17 [dostęp: 28.02.2024].

wyjątkowym kryzysem gospodarczym (jak np. w Grecji w 2009 r.) i są podjęte na podstawie prawa[301]. Powyższe rozważania zostały uzupełnione także o nauczanie społeczne Jana Pawła II[302], który tak pisał o pracy w kontekście kapitału: „W każdym ustroju, bez względu na panujące w nim podstawowe układy pomiędzy kapitałem a pracą, zapłata, czyli wynagrodzenie za pracę pozostaje konkretnym środkiem, dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z owych dóbr, które są przeznaczone dla powszechnego używania: są to zarówno dobra natury, jak też dobra będące owocem produkcji. Jedne i drugie stają się dostępne dla człowieka pracy na podstawie zapłaty, jaką otrzymuje on jako wynagrodzenie za swą pracę"[303]. W orzecznictwie ETPC podkreślono, że praca, nawet jeśli jest podjęta na podstawie fałszywego paszportu, nie może prowadzić do konfiskaty wynagrodzenia, o ile jest faktycznie wykonywana[304]. Stanowi ona bowiem korzyść ekonomiczną nie tylko dla pracownika, ale jest też pożyteczna społecznie. Uzyskane w ten sposób, wynagrodzenie podlega bowiem obciążeniem podatkowym i składkowym.

Na tle tych rozważań warto przyjrzeć się działaniom realizowanym przez H&M Group – firmy będącej europejskim potentatem w branży odzieżowej. Podmiot ten, podobnie jak większość firm odzieżowych, nie posiada własnych fabryk i produkcję ubrań zleca podmiotom zewnętrznym, wskutek czego nie ma bezpośredniego wpływu na kształtowanie wynagrodzeń pracowników fabryk tekstylnych[305]. Poziom płac pracowników branży tekstylnej utrzymuje się na relatywnie niskim poziomie, przez co część pracowników nie może w efektywny sposób korzystać z przysługujących im praw człowieka (np. w zakresie mieszkania, ubrania)[306]. Mając to na względzie, H&M Group opracowała – składającą się z czterech ogniw – strategię płacy. Pierwsze ogniwo odnosi się do własnych praktyk związanych ze składaniem zamówień w fabrykach. Polega to m.in. na dokonywaniu terminowych płatności, a także wyodrębnieniu z kosztów

[301] Wyrok ETPC z dnia 7 czerwca 2013 r. w sprawie *Koufaki i Adedy przeciwko Grecji*, skarga nr 57665/12, HUDOC.
[302] Papież w Encyklice *Centesimus Annus* stwierdza, że „płaca musi wystarczać robotnikowi na utrzymanie siebie i swojej rodziny". Zob. szerzej Jan Paweł II, *Centesimus Annus. Do czcigodnych braci w episkopacie, do kapłanów i rodzin zakonnych, do wiernych Kościoła katolickiego i wszystkich ludzi dobrej woli w setną rocznicę Encykliki Rerum novarum*, pkt 8, https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_0105-1991_centesimus-annus.html [dostęp: 25.03.2025]. Jest to bezpośrednie nawiązanie do nauczania społecznego, ujętego w Encyklice *Rerum novarum*.
[303] Jan Paweł II, *Laborem exercens*…, *op. cit*., pkt 19.
[304] Wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08, HUDOC.
[305] H&M Group, *Wages*, https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/wages/ [dostęp: 24.04.2024].
[306] S. Banerji, K. Earley, P. McAllister, *Review of H&M group's Roadmap to Fair Living Wage*, London 2018, p. 35.

produkcji wynagrodzenia pracowników. Negocjacjom podlegają wszystkie koszty, poza wynagrodzeniem pracowników. Drugie ogniwo obejmuje wspieranie dostawców w opracowywaniu uczciwych i zgodnych z prawem przepisów zakładowych, oraz tworzenie narzędzi pozwalających na sprawiedliwe wynagrodzenie zapewniające minimum egzystencji. Trzecie ogniwo jest związane ze wspieraniem działalności zakładowych organizacji związkowych, w szczególności w zakresie sporów zbiorowych, które stanowią narzędzie uczestniczenia pracowników w procesie kształtowania wysokości wynagrodzenia. Badania wskazują na istnienie pozytywnej korelacji w tym zakresie, ponieważ u pracodawców, w których działały zakładowe organizacje związkowe, płaca była średnio o 5,5% wyższa niż w zakładach pracy, w których nie działały związki[307]. Czwarte ogniwo polega na zachęcaniu państw do tworzenia trójstronnych komisji, w ramach których opracowywane byłyby przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia[308].

Oceniając strategię wynagrodzeniową H&M Group, zorientowaną na realizację prawa do płacy zapewniającej minimum egzystencji dla pracowników[309] przemysłu tekstylnego, należy uznać, że działania te mają pozytywny efekt na kształtowanie się poziomu wynagrodzeń[310], co zostało dostrzeżone przez Specjalnego Sprawozdawcę ONZ ds. prawa do pokojowych zgromadzeń i stowarzyszeń[311]. Przykład ten w pewnym zakresie odnosi się do postulatów z wymienionych encyklik papieskich, ponieważ każdy z czterech postulatów uwzględnia specyficzny charakter wynagrodzenia za pracę, który powinien podlegać szczególnej ochronie. Przejawia się to poprzez wyodrębnienie przez H&M Group z części kosztów wynagrodzeń pracowniczych, które nie powinny być negocjowanie z pozostałymi kosztami, co zdaje się realizować postulat papieża Piusa XI, by wnikliwie analizować i odpowiednio dostosowywać regulacje odnoszące się do wynagradzania pracowników.

---

[307] Global Deal, *Global Deal Flagship Report 2022: A Partnership in Action*, p. 36, www.flagship-report.theglobaldeal.com, https://oecd.cdn.prismic.io/oecd/d92e7b01-5e2e-4125-be34-9770a555b653_The+Global+Deal+Flagship+Report+2022+A+partnership+in+action.pdf [dostęp: 24.04.2024].
[308] S. Banerji *et al*., *op. cit*., p. 3.
[309] H&M Group, *The Fair Living Wage Strategy: Key Impacts and Learnings*, https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/wages/key-impacts-and-learnings/ [dostęp: 24.04.2024].
[310] Istnieją jednak publikacje przeciwne. Zob. np. Labour Behind the Label, *H&M: fair living wages were promised, poverty wages are the reality. Research Findings On Wages At H&M's Strategic Suppliers*, https://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2018/09/HMreport-corrected.pdf [dostęp: 25.04.2024].
[311] Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, *The exercise of the rights to freedom of peaceful assembly and of association in the workplace*, UN Doc. A/71/385, p. 25.

Współczesna idea godziwego wynagrodzenia jest więc oparta na dorobku Kościoła katolickiego w zakresie nauczania społecznego. Zakłada ona, iż wynagrodzenie za pracę odnosi się do człowieka pracującego. Wysokość takiego wynagrodzenia powinna być ustalona w taki sposób, aby godność człowieka pozostała nienaruszona, tzn. pracownik powinien otrzymać co najmniej taką zapłatę, która zapewni jemu oraz jego rodzinie minimalne warunki materialne do egzystencji oraz pozwoli na prawidłowe funkcjonowanie w społeczeństwie[312]. Skoro tak, niewypłacenie określonego i wymagalnego wynagrodzenia lub wieloletnie opóźnienia w tym zakresie stanowią przejaw niesprawiedliwości społecznej i państwo nie może zasłaniać się trudnościami finansowymi w funkcjonowaniu zakładu pracy, niezależnie od tego, czy nim zarządza[313].

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, iż wynagrodzenie za pracę jest najważniejszym ogniwem pracy, bowiem brak wynagrodzenia oznaczałby pracę przymusową lub niewolniczą[314]. Personalistyczne mierniki wysokości wynagrodzenia za pracę w szczególności to: 1) wydajność pracy pracownika, 2) potrzeby gospodarcze pracownika oraz jego najbliższych, 3) produkcyjność przedsiębiorstwa, 4) wymogi dobra społecznego[315]. Przedstawione wyżej argumenty stanowią uzasadnienie dla wprowadzenia pojęcia „płacy finalnej", czyli takiej, która powinna pozwolić pracownikowi, jak również jego bliskim, na życie na odpowiednim poziomie[316] w sferze społecznej[317] i duchowej[318].

Należy również zauważyć, że od zasady, iż pracownik za pracę pobiera wynagrodzenie są pewne wyjątki. Pracę można wykonywać *pro bono*, czyli nieodpłatnie[319], na rzecz rodziny[320] czy osób potrzebujących, na zasadach wolontariatu. W literaturze taką

---

[312] Z. Studniarek, *op. cit*., s. 117.
[313] Wyrok ETPC z 26 lipca 2005 r. w sprawie *Sokur przeciwko Ukrainie*, skarga nr 29439/02, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 14 marca 2007 r. w sprawie *Solovyev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 4878/04, HUDOC.
[314] H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 23. Podobnie J.W. Nickel, *Giving Up on the Right to Work*, V. Mantouvalou, *Introduction*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., pp. 140–141.
[315] C. Strzeszewski, *Katolicka nauka społeczna*, Lublin 1994, s. 609 oraz W.P. Tokarski, *Personalistyczno-aksjologiczna koncepcja pracy. Studium z katolickiej nauki społecznej*, Warszawa–Lublin–Jaworzno 2011, s. 164.
[316] M. Seweryński, *op. cit*., s. 83.
[317] K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy" 2011, nr 12, s. 633.
[318] K. Walczak, *Pojęcie pracy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, Warszawa 2013, s. 342.
[319] Europejski Trybunał Praw Człowieka potwierdził, iż państwo może nakładać obowiązki pełnienia funkcji obywatelskich. Tytułem przykładu można tu podać zobowiązanie do pełnienia funkcji ławnika. Zob. szerzej wyrok ETPC z dnia 20 czerwca 2006 r. w sprawie *Zarb Adami przeciwko Malcie*, skarga nr 17209/02, HUDOC.
[320] Europejski Trybunał Praw Człowieka ocenił, że należy odróżnić pracę przymusową od czynności związanych z wzajemną pomocą rodzinną lub wspólnym zamieszkiwaniem, ze szczególnym uwzględnieniem

działalność człowieka utożsamia się zwykle z nieodpłatną pomocą prawną realizowaną przez profesjonalnych pełnomocników lub uniwersyteckie poradnie prawne[321]. Jej celem nie jest więc zapewnienie sobie korzyści majątkowych na pokrycie potrzeb, a raczej przyświecają jej wyższe idee oscylujące wokół chęci uzyskania satysfakcji zawodowej, budowania pozytywnego wizerunku czy mierzenia się z nowymi wyzwaniami. Aktywność tego typu umożliwia równy dostęp do rzetelnej opinii prawnej. Jest więc społecznie pożądana[322]. W podobny sposób należy ocenić pracę polegającą na zajmowaniu się gospodarstwem domowym[323], realizowaną głównie przez kobiety[324].

1.8. Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę

Wpływ na efektywność załogi zakładu pracy zależy od wielu okoliczności[325]. W perspektywie normatywnej rozważania na ten temat należą do rzadkości[326]. W naukach o zarządzaniu opracowano wiele teorii w tym zakresie[327]. Najczęściej wyodrębnia się dychotomiczny podział na czynniki motywujące pracownika o charakterze płacowym i pozapłacowym[328]. Najważniejszym czynnikiem płacowym jest wynagrodzenie[329], które odnosi się do całego systemu wynagrodzeń obowiązującego w danym zakładzie pracy. Obejmuje on proces, praktykę i sposoby realizacji danej

charakteru i zakresu danej działalności. Zob. Wyrok ETPC z dnia 11 października 2012 r. w sprawie *C.N. i V. przeciwko Francji*, skarga nr 677724/09, HUDOC.

[321] M. Glanc, *Praca pro bono*, [w:] P. Skuczyński, S. Sykuna (red.), *Leksykon etyki prawniczej. 100 podstawowych pojęć*, Warszawa 2013, s. 314.

[322] P. Skuczyński, *Praca pro bono a pomoc prawna i profesjonalizm prawniczy*, „Klinika" 2011, nr 15, s. 23.

[323] G. Mudlak, *The Right to Work – The Value of Work*, [w:] *Exploring Social Rights*…, *op. cit*, p. 351.

[324] W nauce V. Schultz sformułowała pogląd, z którym trudno się zgodzić, że każda praca polegająca na zajmowaniu się gospodarstwem domowym lub opieką nad dziećmi powinna podlegać wynagradzaniu, gdyż prowadziłoby to do wzrostu poczucia własnej wartości i niezależności. Zob. szerzej V. Schultz, *Life's Work'*, "Columbia Law Review" 2000, vol. 100, no. 7, p. 1881 oraz H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 32.

[325] Istnieje wiele różnych definicji motywacji w zatrudnieniu. Zasadniczo można przyjąć, że polega ono na stosowaniu różnego rodzaju instrumentów ukierunkowanych na oddziaływanie na pracownika. Zob. M.A. Leśniewski, J. Berny, *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie" 2011, nr 90, s. 98.

[326] W. Sanetra, *Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 17.

[327] M. Sidor-Rządkowska, *Zarządzanie personelem w małej firmie*, Warszawa 2020, s. 131.

[328] Czynniki motywacyjne pozapłacowe to m.in.: bezpłatne kosze owoców w biurze, dofinansowanie do zajęć sportowych, darmowe bilety do kina czy tzw. turystyka *incentive* (motywacyjna).

[329] Potwierdzają to słowa Z. Czajki, że „przy obecnym poziomie rozwoju gospodarczego Polski i stopniu zamożności społeczeństwa – wbrew niektórym opiniom prezentowanym w literaturze – wynagrodzenia stanowią w dalszym ciągu najważniejszy czynnik motywacyjny dla większości pracowników. Z. Czajka, *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Warszawa 2009, s. 7.

polityki płacowej, jak również wkład pracowników w pracę oraz ich umiejętności i kompetencje[330].

Wynagrodzenie powinno zatem zachęcać pracownika do optymalizacji pracy, doskonalenia swoich umiejętności i awansu zawodowego. Dlatego rozważania traktujące o tym zagadnieniu powinny być uzupełnione także o funkcję stymulującą[331]. Odnotowuje się bowiem, że wynagrodzenie za pracę spełnia swoją motywacyjną rolę, jeśli ziszczą się określone przesłanki. Po pierwsze, pracownik powinien mieć zapewnione wynagrodzenie na godziwym poziomie. Po drugie, nie mniej jak połowa wynagrodzenia powinna bazować na zmiennych uzależnionych od rezultatów pracy, jak również postaw osoby pracującej. Jeżeli większość lub nawet cała płaca ma charakter stały, wówczas nie spełnia swojej roli motywującej[332]. Po trzecie, system wynagradzania powinien być prosty i stabilny, tzn. jego zasady powinny być jasne dla ogółu pracowników i osadzone w dłuższej perspektywie czasowej[333]. Dlatego długotrwała zwłoka w wypłacie ustalonego i wymagalnego wynagrodzenia[334] może mieć demotywujący wpływ na pracownika, ale również osłabiać zaufanie do pracodawcy w całym zakładzie pracy, co przekłada się na ogólny spadek wydajności. Podobnie konfiskata wszystkich oszczędności uzyskanych w ramach legalnie świadczonej pracy może podważać bodźcową funkcję zapłaty za pracę[335].

Istnieją następujące podstawowe formy wynagradzania: 1) czasowa, 2) czasowo-premiowa, 3) akordowa, 4) zadaniowa. Każda z wymienionych form określa innego rodzaju mierniki, na podstawie których rozlicza się pracownika z określonych zadań. Za sprawą tych narzędzi można zatem ukierunkować efektywność pracownika na pewne określone obszary[336]. Odpowiednie kształtowanie struktury wynagrodzenia pracownika

---

[330] M. Amstrong, *Zarzadzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2002, s. 497.
[331] K. Walczak, B. Godlewska-Bujok, *Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą*, [w:] K.W. Baran, *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Warszawa 2021, ss. 502–503.
[332] M.A. Leśniewski, J. Berny, *op. cit*., s. 101.
[333] M. Matejun, J. Socha, *Motywacyjna rola systemu wynagrodzeń na przykładzie przedsiębiorstwa „Pol-Hun" M. Bielska*, [w:] J. Stankiewicz (red.), *Społeczne wymiary zarządzania nowoczesnymi przedsiębiorstwami. Ludzie. Kultura organizacji. Społeczna odpowiedzialność*, Zielona Góra 2010, s. 92.
[334] Wyrok ETPC z dnia 8 listopada 2005 r. w sprawie *Tambovtsev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 20625/02, HUDOC.
[335] Wyrok w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* z dnia 13 maja 2014 r., sygn. 6219/08, HUDOC.
[336] Pierwsza z wymienionych form płacy (czasowa) jest w całości uzależniona od pozostawania do dyspozycji pracy. Wynagrodzenie wylicza się na podstawie faktycznie przepracowanych godzin pracy oraz godzin nieprzepracowanych, ale płatnych ustawowo. Druga forma (czasowo-premiowa) jest odmianą pierwszej i różni się tym, że zwiększa oddziaływanie, które motywowane jest poprzez premie. Trzecia forma (akordowa) dotyczy takiego rodzaju pracy, w której następuje powtarzalność czynności, natomiast efekty pracy, które można przypisać do konkretnego pracownika, jasno dają się zidentyfikować. Czwarta forma (zadaniowa) obejmuje swoim zakresem wszystkie dotychczas opisane. Jeżeli pracownik zrealizuje

stanowi kluczowy czynnik motywacyjny, sprzyjający zwiększeniu efektywności pracy oraz rozwojowi jego umiejętności i predyspozycji[337]. Jest to również istotne z perspektywy pracodawcy, ponieważ wpływa na wydajność pracowników. Tym samym wynagrodzenie staje się narzędziem kształtowania pożądanych postaw oraz zwiększania efektywności pracy w organizacji[338]. Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę może stanowić także narzędzie represji, przejawiające się w sankcjonowaniu lub nagradzaniu zachowania pracownika, co nastąpić może, jeżeli konstrukcja płacy oparta będzie przede wszystkim o składniki (np. premie lub nagrody), których wypłacenie uzależnione będzie od uznaniowej decyzji pracodawcy[339].

1.9. Normatywne uwarunkowania wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie za pracę ma swój źródłosłów w łacińskim słowie *salarium* oznaczającym m.in. 1) «honorarium na rzecz osób wykonujących pracę wyższego rzędu» (łac. *operae liberales*), np. nauczyciele, prawnicy itp., 2), «wynagrodzenie, płacę»[340], 3) «żołd», 4) «deputaty soli dla żołnierzy lub urzędników», 5) «prebendę, czyli dochody osób duchownych niewynikające z posługi kapłańskiej»[341]. W języku angielskim wynagrodzenie najczęściej określa się jako *indemnity*, *reward*, *wage*, *payment*, *earnings*, *remuneration*, *compensation*[342]. W językach prawnym i prawniczym najczęściej występuje jednak *remuneration*, pomocniczo *wage* i najrzadziej *salary*[343]. W literaturze krajowej zaś najczęściej mowa o «płacy», «wynagrodzeniu za pracę» i «zarobku»[344].

---

określone zadanie w danym czasie, wówczas otrzyma wynagrodzenie. Zob. szerzej M.A. Leśniewski, J. Berny, *op. cit.*, s. 101.

[337] K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy" 2011, nr 12, s. 633.

[338] M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 400; W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1967, s. 12–13.

[339] W. Sanetra, *Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki…*, *op. cit.*, ss. 24–25, 40.

[340] Zdaniem M. Seweryńskiego termin „płaca" nawiązuje do towarowej koncepcji pracy, dlatego określenie to należy zastąpić „wynagrodzeniem". Zob. M. Seweryński, *op. cit.*, Warszawa 1981, s. 74.

[341] J. Sondel, *op. cit.*, s. 855.

[342] E. Ożga, *The Great Dictionary of Law and Economics. Volume II*, Warszawa 2019, s. 630.

[343] Historycznie w Wielkiej Brytanii termin *wage* (płaca) odnosił się przede wszystkim do ekonomicznego spojrzenia na pracę i towarowej koncepcji pracy, a więc do ceny pracy ludzkiej, która była wyznaczana przez wolny rynek. Zwrotem *salary* (pensja) określano okresową płatność dokonywaną na rzecz urzędnika z tytułu sprawowanego urzędu. Miała ona charakter regularny i bezwarunkowy. Jej wysokość odzwierciedlała wymagania niezbędne do sprawowania samego urzędu, oraz status urzędnika. W przeciwieństwie do terminu *wage*, pensji (ang. *salary*) nigdy nie postrzegano jako cenę za pracę wyznaczaną przez zasady rynku. *Remuneration* (wynagrodzenie) zaś odnosiło się do różnych świadczeń, wypłacanych osobom zajmującym wyższe stanowiska, takim jak: inspektorzy publiczni, sędziowie czy wojskowi. Obejmowało nie tylko pensję (ang. *salary*), ale też inne świadczenie niepieniężne lub płatności uzupełniające, których wypłata była uzależniona od realizacji określonych obowiązków lub zdań. Zob. szerzej Z. Adams, *"Wage", "Salary" and "Remuneration…"*, *op. cit.*, pp. 42–44.

[344] M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia…*, *op. cit.*, s. 139.

Analizowane zagadnienie nie posiada uniwersalnej definicji legalnej w prawie międzynarodowym praw człowieka ani też w krajowym systemie ochrony. Definicja takowa występuje wyłącznie w Konwencji MOP nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę o jednakowej wartości[345]. Zgodnie z art. 1 przywołanego dokumentu, pojęcie to znajduje zastosowanie wyłącznie w ramach Konwencji MOP nr 100. Wynagrodzenie za pracę to pojęcie o zróżnicowanej treści normatywnej, obecne w różnych gałęziach prawa[346]. Dla potrzeb rozprawy przyjęto szeroką definicję wynagrodzenia, zgodnie z którą jest to «świadczenie majątkowe jednego podmiotu na rzecz drugiego podmiotu, w zamian za jego świadczenie[347]».

Dochód z pracy, przyjmujący postać wynagrodzenia wypłacanego w pieniądzu, najczęściej ma charakter niejednolity, a raczej wieloskładnikowy, odpowiadający pewnym elementom świadczenia pracy przez pracownika[348]. Dychotomicznie podzielić można go na dwie kategorie: 1) wynagrodzenie za pracę, czyli taką korzyść ekonomiczną, która jest bezpośrednim następstwem aktywności zawodowej pracownika, 2) wynagrodzenie związane z pracą, ale niebędące bezpośrednim następstwem jej świadczenia.

Do pierwszej grupy należy zaliczyć te dochody, które są bezpośrednio z pracą związane. Przede wszystkim są to: wynagrodzenie zasadnicze, premie, prowizje, nagrody, napiwki, dodatki specjalne. Druga zaś grupa obejmuje dochody należne z innych tytułów niż za faktycznie wykonaną pracę (o wtórnym charakterze). Można ją skategoryzować na wynagrodzenie cząstkowe i zupełne. Pierwszy zbiór zawiera następujące rodzaje wypłat: 1) o charakterze gwarancyjnym – za czas przestoju, za urlop wypoczynkowy, za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za czas przeznaczony na podnoszenie kwalifikacji, za czas pełnienia funkcji społecznych, z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, 2) o charakterze kompensacyjnym – zwrot kosztów podróży, diety, 3) o charakterze odszkodowawczym – za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, 4) o charakterze socjalnym – ukierunkowanym na zaspokajanie potrzeb socjalnych, wypoczynkowych, kulturalno-oświatowych lub związanych z zapewnieniem opieki nad dziećmi, zwykle przyjmującym postać wypłat z ZFŚS. Drugi zbiór dotyczy zaś: 1) wynagrodzenia za korzystanie

[345] Konwencja MOP nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1957 r., Dz. U. z 1959 r. Nr 39 poz. 240.
[346] G. Jyż, *Prawo do wynagrodzenia za projekty wynalazcze*, Katowice 2003, s. 138.
[347] K. Roszewska, *Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy*, Warszawa 1999, s. 15.
[348] M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2009, s. 331.

z wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego, 2) wynagrodzenia autora związanego z utworem, 3) odprawy emerytalnej[349].

Uregulowania prawne dotyczące prawa do wynagrodzenia za pracę *sensu largo* zawarte zostały w dokumentach z zakresu międzynarodowej (powszechnej oraz regionalnej) i krajowej ochrony praw człowieka. W systemie uniwersalnym rozwiązania z poruszanego zakresu są umiejscowione m.in. w PDPC i Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka[350]. Regulacje zawarte w tych dokumentach są powiązane z dorobkiem MOP (głównie w konwencjach i zaleceniach). Przepisy dotyczące prawa do wynagrodzenia za pracę są również obecne w regionalnych systemach ochrony. W ramach RE szczegółowe regulacje zawarte są przede wszystkim w EKS, a w Unii Europejskiej w KPP. Pewne rozwiązania istnieją także w arabskiej ochronie praw człowieka[351] (Arabska Karta Praw Człowieka) oraz afrykańskim systemie ochrony[352] (AKPC). Znaczny wpływ na treść tych dokumentów wywarło przytoczone wcześniej społeczne nauczanie Kościoła katolickiego[353], w szczególności w europejskim kręgu kulturowym[354]. Dokumenty te są zbiorem materialnych oraz nadrzędnych norm prawa międzynarodowego praw człowieka, które kształtują podstawy dla poszczególnych reżimów specjalnych (krajowych) i szczegółowych norm prawa międzynarodowego[355]. Uniwersalne standardy w zakresie wynagradzania pracowników mają charakter ogólny, tzn. wyznaczają pewne generalne kierunki normatywizacji, które uzupełniane są w ramach standardów regionalnych. Wynika to z faktu, iż łatwiej jest osiągnąć porozumienie w ramach grupy państw z tego samego kontynentu, które zasadniczo opierają się na wspólnych wartościach (argument tzw. relatywizmu kulturowego).

Prawa II generacji, w tym te chroniące wynagrodzenie za pracę są wyrażone w prawie międzynarodowym praw człowieka, jak również w ustawodawstwie krajowym. Stanowią one element sądowej i *quasi*-sądowej ochrony w wielu systemach

[349] Por. G. Jyż, *op. cit*., s. 140.
[350] Dalej: MPP.
[351] System ten istnieje w ramach Ligi Państw Arabskich. Zob. szerzej np. M. Wojniusz, *Liga Państw Arabskich jako organizacja regionalna o charakterze ogólnym*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Uniwersalny system ochrony praw człowieka. Aksjologia – instytucje – efektywność*, Toruń 2015, s. 603.
[352] Szerzej na temat systemu afrykańskiego zob. np. J. Symonides, *Afrykański system ochrony praw człowieka*, [w:] J. Jaskiernia, K. Spryszak (red.), *Ochrona praw człowieka w Afryce. Aksjologia – instytucje – nowe wyzwania – praktyka*, Toruń 2017, ss. 159–176.
[353] K. Bomba, *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia*, [w:] Z. Góral, M.A. Mielczarek (red.), *40 lat Kodeksu pracy*, Warszawa 2015, s. 205.
[354] J. Wratny, *Komentarz do art. 13 KP*, [w:] J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis.
[355] T. Widłak, *O konstytucjonalizacji prawa międzynarodowego – ku konstytucji społeczności międzynarodowej?*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego" 2010, t. 8, s. 58.

normatywnych[356]. Ochrona wynagrodzenia za pracę jest zatem realizowana przez różne systemy ochrony, w różnych poziomach szczegółowości[357], a nadto zróżnicowanymi metodami i ze zmienną „mocą" instytucji, które powołano w tym celu. Istotnym problemem jest brak jednolitości terminologicznej (prawodawca międzynarodowy posługuje się różnymi zwrotami dookreślającymi wynagrodzenie za pracę, takimi jak „godziwe" czy „słuszne") i strukturalnej. Z jednej bowiem strony, treść pewnych dokumentów sugeruje, że prawo do wynagrodzenia za pracę ma charakter samoistny, z drugiej zaś – inne akty problematykę wynagrodzenia traktują jako jeden z komponentów konstruujących odmienne prawo, np. według EKS istnieje samoistne prawo do wynagrodzenia za pracę (art. 4 EKS), zaś w MPPGSiK prawo do godziwego zarobku i równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiejkolwiek różnicy (art. 7 lit. a pkt i) jest elementem konstrukcyjnym prawa każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy (art. 7 MPPGSiK).

2. Idea praw człowieka w ujęciu normatywnym

Trudno wskazać „właściwą" definicję[358] praw człowieka, gdyż zależeć będzie ona od wielu przyjętych zmiennych[359], wśród których wymienić należy koncepcję człowieka i państwa, funkcji państwa wobec jednostki, a także percepcji relacji jednostki i władzy publicznej[360]. Jej nakreśleniu na pewno nie pomagają różnego rodzaju wątpliwości (występujące począwszy od lat 80. XX w.[361]) co do uniwersalności praw człowieka[362].

---

[356] S.A. Yeshanew, *The Justiciability of Economic, Social and Cultural in the African Regional Human Rights System*, Cambridge–Antwerp–Portland 2013, p. 51.

[357] M. Seweryński, *Wynagrodzenie*…, *op. cit*., s. 7.

[358] Więcej w zakresie uwag definicyjnych zob. W. Osiatyński, *Wprowadzenie do praw człowieka*, http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2016/02/WiktorOsiatynskiWprowadzenieDoPojeciaPrawCzlowieka.pdf [dostęp: 06.10.2014] oraz M. Nowicki, *Co to są prawa człowieka?*, http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2016/02/MNowicki_001.pdf [dostęp: 06.10.2024].

[359] W piśmiennictwie wyodrębniono dwa odmienne zapatrywania na prawa człowieka. Pierwsza, polityczna koncepcja praw człowieka zakłada, że nie przysługują one ludziom ze względu na swój specjalny status człowieczeństwa. Prawa te swe źródło mają w instytucjach politycznych. Drugie, tradycyjne podejście (zwane również humanistycznym, ortodoksyjnym lub naturalistycznym) głosi, że prawa człowieka są zakorzenione w człowieczeństwie i przysługują ludziom z tego tylko faktu. Zob. szerzej J. Turlej, *Polityczna koncepcja praw człowieka Josepha Raza*, „Państwo i Prawo" 2022, z. 4, ss. 46 i n.

[360] M. Balcerzak, *Prawa człowieka*, [w:] M. Balcerzak, S. Sykuny (red.), *Leksykon ochrony praw człowieka. 100 podstawowych pojęć*, Warszawa 2010, s. 345.

[361] Apogeum tejże debaty przypadło w trakcie trwania Wiedeńskiej Konwencji Praw Człowieka, która miała miejsce w 1993 r., J. Zajadło, *Standardy praw człowieka – uniwersalne czy relatywne?*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2014, t. 32, s. 417.

[362] Zgodnie z tym poglądem istnieją ogólnoludzkie ideały i normy, które spajają różne kultury. Uniwersalności praw człowieka przeciwstawia się relatywizm kulturowy, który głosi różnorodność. Zob. szerzej P. Zajadło-Węglarz, *Uniwersalizm praw człowieka*, [w:] *Leksykon ochrony praw człowieka*, *op. cit*., s. 494; W. Osiatyński, *Prawa człowieka – uniwersalizm i różnorodność*, „Państwo i Prawo" 2013, z. 11, s. 107; W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*, Kraków 2011, s. 286.

Zarówno przepisy prawa międzynarodowego, jak i krajowego nie wprowadzają definicji legalnej praw człowieka[363]. Dlatego pomocne przy próbie jej formułowania może być spojrzenie naukowe. Francesco Compagnoni proponuje uznanie, iż „prawa człowieka są prawami przed- i ponad-państwowymi; są wrodzone i niezbywalne; ich ważność nie jest związana z uznaniem lub jego brakiem ze strony państwa; pochodzą one z ponadpozytywnego źródła prawa naturalnego lub boskiego, bądź też […] wywodzą się z samego faktu bycia ludźmi. Zaaprobowanie ich w ramach pozytywnego porządku konstytucyjnego państwa nie ma zatem funkcji konstytutywnej, a jedynie charakter deklaratywny"[364]. Teresa Astramowicz-Leyk stwierdza, że „prawa i wolności człowieka to zespół norm wynikających z istoty człowieczeństwa, regulujących relacje zachodzące między jednostką ludzką a władzą państwową oraz środki ochrony tych praw"[365]. Maciej Jabłoński konkluduje, że prawa człowieka w ścisłym tego słowa znaczeniu występują wówczas, gdy następuje świadome działanie, którego celem jest generalne określenie statusu jednostki w państwie, tj. wyznaczenie wzajemnych i kompleksowych zależności między tymi dwoma podmiotami[366]. Zbigniew Hołda wyróżnił dwie płaszczyzny praw człowieka. Pierwsza, filozoficzna, oznacza, że są to takie prawa, które przysługują jednostce na mocy jakiejś koncepcji filozoficznej. Druga, prawna, zakłada, że prawa człowieka służą jednostce w świetle norm prawa międzynarodowego, ponadpaństwowego i wewnątrzkrajowego[367]. Cezary Mik określił prawa człowieka jako „specyficznie rozwarstwione, naturalne możności ludzkie, co do istoty indywidualne, ale społecznie zdeterminowane, równe, niezbywalne, czasowo trwałe, uniwersalne podmiotowo, przedmiotowo i terytorialnie (a do pewnego stopnia także kulturowo), konieczne (wymuszające ochronę prawną) i zawsze wypływające z przyrodzonej każdemu człowiekowi godności osobowej"[368].

[363] M. Balcerzak, *Podstawy międzynarodowej ochrony praw człowieka. Zarys wykładu z materiałami źródłowymi*, Toruń 2017, s. 13.
[364] F. Compagnoni, *Prawa człowieka*, tłum. S. Bielański, Kraków 2000, s. 48.
[365] T. Astramowicz-Leyk, *Międzynarodowe systemy ochrony praw i wolności człowieka*, Olsztyn 2009, s. 9.
[366] Zależność ta ma się wyrażać w ustalaniu zasad, które potwierdzają lub rozwijają system swobód jednostki oraz przesłanek i reguł dochodzenia konkretnych uprawnień, z którymi wystąpić można względem państwa. Zob. M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, *Prawa człowieka i systemy ich ochrony. Zarys wykładu*, Wrocław 2004, s. 38.
[367] J. Hołda, Z. Hołda, J.A. Rybczyńska, *Prawa człowieka. Zarys wykładu*, Warszawa 2014, s. 11.
[368] C. Mik, *Zbiorowe prawa człowieka. Analiza krytyczna koncepcji*, Toruń 1992, s. 27.

2.1. Godność osoby jako źródło praw człowieka

Ogólnie można ocenić, że źródłem praw człowieka jest godność (łac. *dignitus* – «wart uszanowania i czci, zobowiązany do szacunku dużej wagi»[369]) osoby. Pojęcie to ma charakter wielopłaszczyznowy i niejednoznaczny, a jego dokładniejsze poznanie wymaga zaczerpnięcia wiedzy z obszaru pozaprawnego, ponieważ treść godności ludzkiej jest ostatecznie zdeterminowana przez przyjęcie określonej koncepcji człowieka[370]. Różne nauki w odmienny sposób formułują jego treść[371].

Według słownika języka polskiego, zależnie od kontekstu, „godność" to «poczucie (świadomość) własnej wartości», «szacunek do samego siebie», ale też «duma», «honor» lub «stanowisko», «funkcja», «urząd»[372]. Pojęcie to odwołuje się do wartości osoby[373]. Pierwotnie była to idea znajdująca się poza językiem prawnym i prawniczym, gdyż jest wartością transcendentalną, a nie normatywną[374]. Teologiczna koncepcja oparta jest na fragmencie Księgi Rodzaju[375]. Zagadnienie to znalazło podatny grunt także w pozareligijnych nurtach rozważań[376]. Warto przytoczyć przede wszystkim pogląd Immanuela Kanta, który stwierdził, iż postępować należy tak, by człowieczeństwa tak w swej osobie, jak również w osobie każdego innego używać zawsze jako celu

[369] W. Jedlecka, *Godność człowieka jako podstawa aksjologicznego porządku prawa Unii Europejskiej*, [w:] A. Bator, M. Jabłoński, M. Maciejewski, K. Wójtowicz (red.), *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, Wrocław 2013, s. 167.

[370] Opinia Rzecznika Generalnego TSUE z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie *Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs GmbH przeciwko Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn*, sygn. C-36/02, ECLI:EU:C:2004:162.

[371] Potwierdzają to słowa A. Dylus, która stwierdziła, że „mimo wielowiekowego namysłu nad godnością człowieka, proces odkrywania pełnego sensu tego pojęcia jest daleki od zakończenia, nie mówiąc już o jej afirmacji indywidualnej i społecznej". Zob. A. Dylus, *Godność człowieka w procesie pracy*, [w:] Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, *Godność pracownika kategorią prawa pracy*, Warszawa 2001, s. 13. Podobnie również K. Brzostek, *Godność pracownika jako* wartość, „Horyzonty Wychowania" 2015, t. 14, nr 30, s. 262.

[372] S. Dubisz (red.), *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN. A–J*, Warszawa 2006, s. 1039.

[373] G. Hughes, *The concept of dignity in the Universal Declaration of Human Rights*, "The Journal of Religious Ethics" vol. 39, no. 1, p. 9.

[374] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *Prawo międzynarodowe praw człowieka*, Warszawa 2022, s. 25.

[375] Szczególne ważny w tym zakresie jest następujący fragment: „Stworzył więc Bóg człowieka na swój obraz, na obraz Boży go stworzył: stworzył mężczyznę i niewiastę. Po czym Bóg im błogosławił, mówiąc do nich: »Bądźcie płodni i rozmnażajcie się, abyście zaludnili ziemię i uczynili ją sobie poddaną; abyście panowali nad ptactwem podniebnym, nad rybami morskimi i nad wszystkimi zwierzętami pełzającymi po ziemi«" (zob. Rdz. 1, 27–29). Wynika z niego, że człowiek nie jest kolejnym składnikiem przyrody, ale jest od niej różny i jego głównym celem jest opanowanie i podporządkowanie sobie przyrody. Zob. E.S. Kloss, *Starotestamentowe podstawy godności człowieka*, [w:] K. Complak (red.), *Godność człowieka jako kategoria prawa*, Wrocław 2001, s. 57.

[376] B. Skwara, *Kategoryzacja horyzontalnego obowiązywania…*, *op. cit.*, s. 65.

samego w sobie, nigdy tylko jako środka do celu[377]. Wymienienie i opisanie wszystkich koncepcji filozoficznych godności wykracza poza ramy merytoryczne tej pracy[378].

Godność jako pojęcie prawne bywa rozpatrywane w dwóch kontekstach – jako źródło stanowiące uzasadnienie istnienia prawa człowieka oraz jako samoistne prawo (do godności)[379]. Należy opowiedzieć się za pierwszą ze wskazanych koncepcji[380]. Godność jest bowiem źródłem praw człowieka, zapewniając mu autorytet oraz skuteczność w wymiarze *erga omnes*[381]. Wyraża bowiem najwyższe prawo do poważania i szacunku, które przysługuje człowiekowi na podstawie samego faktu jego człowieczeństwa. Chodzi w niej o ochronę i poszanowanie jestestwa, względnie natury człowieka jako takiej, o „kwintesencję" człowieczeństwa[382]. Oznacza więc, że „jednostka jest wyróżniona jako najważniejsza i wzorcowa wartość dla innych wartości oraz ich ostateczny sprawdzian"[383]. Z jednej strony stanowi ona substrat i punkt wyjściowy dla wszystkich praw człowieka, które czerpią z niej, przyjmując poszczególne formy, a z drugiej stwarza perspektywiczny punkt odniesienia dla poszczególnych praw człowieka, w odniesieniu do którego należy je rozumieć i interpretować[384]. Z godności wywodzą się więc wszystkie prawa i wolności[385]. Praca i wynagrodzenie są z nią ściśle związane, ponieważ pozwalają na zabezpieczenie egzystencji. W tym sensie prawo do wynagrodzenia za pracę jest jednym z elementów konstrukcyjnych ochrony godności

---

[377] I. Kant, *Uzasadnienie metafizyki moralności*, Warszawa 1984, s. 62.

[378] Ogólnie można stwierdzić, że niezależnie od przyjętych założeń wszystkie teorie są zgodne co do tego, że godność jest pierwotna względem prawa stanowionego, przysługuje człowiekowi z tego tylko powodu, że jest człowiekiem.

[379] Zob. np. H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 27. Krytycznie nt. istnienia takiego prawa np. C. O'Mahony, *There is no such thing as a right to dignity*, "International Journal of Constitutional Law", vol. 10, iss. 2, p. 559.

[380] Warto mieć jednocześnie na względzie, że w pewnych państwach godność jest prawem, np. w Republice Południowej Afryki, Republice Federalnej Niemiec. Zob. szerzej C. O'Mahony, *There is no such thing*…, *op. cit*., p. 559.

[381] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit*., s. 24; B. Banaszak, *Komentarz do art. 30 Konstytucji RP*, [w:] B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, Legalis; K. Walczak, *Komentarz do art. 11[1] KP*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis; W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*…, *op. cit*., s. 59.

[382] Opinia Rzecznika Generalnego TSUE z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie *Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs GmbH przeciwko Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn*, sygn. C-36/02, ECLI:EU:C:2004:162.

[383] K. Complak, *Zasada ochrony godności człowieka normatywnym nakazem obowiązującym prawodawców i organy stosujące prawo*, [w:] L. Wiśniewski (red.), *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, Warszawa 2006, s. 7.

[384] Opinia Rzecznika Generalnego TSUE z 18 marca 2004 r. w sprawie *Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs GmbH przeciwko Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn*, sygn. C-36/02, ECLI:EU:C:2004:162.

[385] A. Zoll, *Godność człowieka źródłem jego wolności, praw i obowiązków*, „Ethos – Katolicki Instytut Jana Pawła II" 2002, nr 1–2, s. 203 oraz M. Skwarzyński, *Protecting conscientious objection as the "hard core" of human dignity*, „Ius Novum" 2019, nr 2, s. 283.

ludzkiej. Innymi słowy, pozostawanie w zatrudnieniu umożliwia człowiekowi podtrzymywanie życia, a zarazem sposobność do realizacji poczucia własnej wartości, spełnienia oraz uznania ze strony społeczeństwa. Z kolei brak dostępu do pracy implikuje poważne konsekwencje, pozbawiając jednostkę dochodu i wykluczając ją z życia zawodowego. Gdyby więc nie istniały normy, które zapewniają ochronę pracy i wynagrodzenia za pracę, godność osoby nie byłaby chroniona.

Źródłem, z którego wywodzi się ochrona prawa człowieka do wynagrodzenia za pracę, jest godność osobowa[386], której uznanie „jako źródła podstawowych praw i wolności, stwarza pewien pomost między prawem pozytywnym i prawem naturalnym w procesie tworzenia katalogu praw człowieka w prawie międzynarodowym i prawie konstytucyjnym[387]". Ma ona więc takie znaczenie, że za jej sprawą człowiek nie musi dowodzić, iż przysługują mu poszczególne prawa. Jednostka nie musi zatem udowadniać, że ma prawo do wynagrodzenia za pracę, a także inne prawa z nim powiązane, umożliwiające prowadzenie godnego życia[388]. W nauce wyartykułowano poglądy krytykujące godność jako fundament praw człowieka[389].

---

[386] W literaturze istnieje uznana kategoryzacja godności, według której wyróżnić można następujące typy godności: 1) godność osobową, 2) godność osobowościową, 3) godność ugruntowaną w okolicznościach życia, 4) godność osobistą. Pierwszy typ godności przysługuje każdemu człowiekowi przez sam fakt bycia człowiekiem. Jest wrodzona i niezbywalna. Drugi typ godności jest przez ludzi nabywany w różnym stopniu, zależnie od ich sposobu postępowania w życiu (jak również osób trzecich). Trzeci typ godności dotyczy aktualnego stanu człowieka, tzn. tego, czy aktualne predyspozycje człowieka, możliwość wolnego i rozumnego działania odpowiadają temu, kim człowiek jest. Czwarty typ godności należy rozumieć jako dobre imię, które zależne jest od posiadania w pewnym stopniu godności osobowościowej. Zob. M. Piechowiak, *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin 1999, ss. 343–349; J.J. Mrozek, *Godność osoby ludzkiej jako źródło praw człowieka i obywatela*, „Civitas et Lex" 2014, nr 1, ss. 41–47; J. Potrzeszcz, *Godność człowieka w orzecznictwie polskiego Trybunału Konstytucyjnego*, Rocznik „Nauk Prawnych KUL" 2005, t. 15, nr 1, ss. 27–45.

[387] J. Krukowski, *Przyrodzona godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka w porządku międzynarodowym i konstytucyjnym*, „Ethos – Katolicki Instytut Jana Pawła II" 1999, nr 1–2, s. 191.

[388] Committee on Economic, *Social and Cultural Rights, General Comment No. 18: The Right to Work*, UN Doc. E/C.12/GC/18, § 1.

[389] Przywołać można opinię krytyczną Hugh Collinsa, który twierdzi, że koncepcja oparta na godności nie pozwala na uchwycenie pozytywnych obowiązków wypływających z prawa do pracy. Zob. szerzej H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] *The Right to Work…*, *op. cit.*, pp. 37–38. Na marginesie wypada również odnotować występujący w krajowej judykaturze (przeważający) i nauce (mniejszościowy) pogląd dotyczący omawianego zagadnienia, zgodnie z którym miałby istnieć specyficzny rodzaj godności w postaci godności pracowniczej (wyrok SA w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. III APa 47/18, LEX nr 2612789) zwanej też „godnością osoby pracującej" (J. Jankowiak, *Dobra osobiste pracownika – godność pracownika a godność człowieka – osobiste bezpieczeństwo pracownika jako jego dobro osobiste. Glosa do wyroku s. apel. z dnia 31 grudnia 2009 r., III APa 24/09*, „Orzecznictwo Sądów Polskich" 2011, nr 3, s. 231). Miałby on obejmować, podobnie jak model „standardowy", poczucie własnej wartości, ale w tym przypadku polegałbym on na opinii dobrego, sumiennego fachowca oraz na uznaniu wkładu pracy, zdolności i umiejętności przez przełożonych (wyrok SN z dnia 6 października 2020 r., sygn. I PK 55/19; LEX nr 3276561; wyrok SA w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. III APa 47/18, LEX nr 2612789; wyrok SA w Gdańsku z dnia 3 listopada 2016 r., sygn. III APa 23/16, LEX nr 2257033, wyrok SA w Warszawie z dnia 28 października 2016 r., sygn. III APa 43/15, LEX nr 2166524; wyrok SA w Katowicach z dnia 21 czerwca 2018 r., sygn. III APa 18/18, LEX nr 2533636). Tak rozumiana godność

Godność stanowi warunek konieczny upodmiotowienia osoby pracującej (koncepcja personalistyczna), co wyrazić można w zakazie traktowania pracy człowieka jako towaru (towarowa koncepcja pracy)[390]. Mówiąc inaczej, godność jako źródło praw człowieka w miejscu pracy oznacza, iż w procesie pracy najważniejszy jest podmiot pracujący, a więc człowiek, nie zaś, jak twierdzą niektórzy zwolennicy tzw. towarowej koncepcji pracy, to co zostanie w procesie pracy wytworzone. Niedopuszczalne w sferze pracy są zatem postawy instrumentalnego traktowania pracownika[391]. W związku z tym wynagrodzenie za pracę nie stanowi prostej zapłaty za wykonaną usługę lub inne czynności, a naruszenie prawa do wynagrodzenia za pracę, np. poprzez brak wypłaty umówionego i wymagalnego wynagrodzenia, stanowi naruszenie godności ludzkiej[392]. Prawa człowieka w miejscu pracy służą zatem ostatecznie ochronie godności ludzkiej, której naruszenie może przykładowo nastąpić w sytuacji traktowania osoby pracującego jako siłę roboczą, wyzyskiwania[393], odmawiania podstawowych praw pracowniczych. Takie uchybienie może nastąpić nie tylko po rozpoczęciu procesu pracy, ale też przed (np. w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, podczas której pracodawca żąda szczegółowych informacji o życiu rodzinnym[394]).

---

pracownicza miałaby mieć znaczenie wyłącznie w środowisku, w którym dana osoba znajduje się jako pracownik, a jej naruszycielami mieliby być wyłącznie przełożeni. Cechą wyróżniającą godność pracowniczą miałoby być także to, iż nie jest ona dana raz na zawsze w takim samym stopniu. Jej treść trzeba byłoby uzależniać od różnych czynników, np. od stażu pracy. W takim ujęciu okolicznościami pozytywnymi dla wzrostu godności pracowniczej są m.in.: nagrody, premie, wyróżnienia. Zdarzenia negatywne mają zaś działanie negatywne i mogą być to przykładowo kara porządkowa lub nagana (J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, ss. 133 i n.). Nie ma bowiem przesłanek ku temu, by z godności ludzkiej wyodrębniać szczególny rodzaj godności pracowniczej, ponieważ zawiera się ona w szerszym pojęciu godności ludzkiej (D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 11[1] KP*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis). Poza tym następstwem przyjęcia istnienia godności pracowniczej byłaby konieczność wyodrębnienia także innych rodzajów godności, np. godności osoby bezrobotnej, ucznia czy emeryta (D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 131).

[390] T. Liszcz, *Godność człowieka (pracownika) jako centralna wartość w prawie pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom I*…, *op cit*.; G. Goździewicz, *Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę*, [w:] *Wynagrodzenie za pracę*…, *op. cit*., ss. 65–66; H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 36.

[391] Wyrok SN z dnia 6.10.2020 r., sygn. I PK 55/19, LEX nr 3276561.

[392] Wyrok ETPC z 26 lipca 2005 r. w sprawie *Sokur przeciwko Ukrainie*, skarga nr 29439/02, HUDOC.

[393] W jednym z ostatnich raportów Specjalny sprawozdawca ONZ ds. współczesnych form niewolnictwa ocenił, że wyzysk pracownika może następować za pośrednictwem Internetu i platform społecznościowych, takich jak: TikTok, Facebook czy Instagram. Rekrutacja potencjalnych ofiar odbywa się poprzez fałszywe ogłoszenia o pracę online, które oferują atrakcyjne warunki pracy i wynagrodzenia bez konieczności posiadania szczególnego wykształcenia lub kwalifikacji. Zob. szerzej Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, *The use of technology in facilitating and preventing contemporary forms of slavery*, UN Doc. A/78/161, p. 5.

[394] Przykładowo mogą to być pytania o orientację seksualną, stan ciąży, nałogi. Wydaje się, że naruszeniem godności kandydata do pracy może być także prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z wykorzystaniem wariografu bez jego zgody.

Rolą władz krajowych jest, z jednej strony, transpozycja idei godności wyrażonej w dokumentach międzynarodowych do prawa wewnętrznego, z drugiej zaś zagwarantowanie realizacji praw socjalnych, które chronią człowieka przed wykluczeniem ekonomicznym, tzn. są kanwą, na bazie której możliwa jest realizacja praw człowieka. Z normatywnego punktu widzenia pojęcie to ma charakter niedookreślony. W dokumentach z zakresu międzynarodowej ochrony praw człowieka[395] występuje bowiem jako zasada podstawowa, która zostaje ukształtowana w zestawieniu z konkretnymi prawami człowieka[396].

Pierwszym dokumentem uniwersalnym zawierającym odwołanie do godności jest Karta Narodów Zjednoczonych, w której twórcy wskazali, iż jednym z motywów jej przyjęcia było przywrócenie wiary w podstawowe prawa człowieka, dostojeństwo i wartość (godność) osoby[397]. Preambuła PDPC głosi, że uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie[398]. Dodatkowo efekt „równorzędności" wzmacnia art. 1 PDPC, zgodnie z którym, wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi[399] pod względem swej godności i swych praw[400]. Szczególne znaczenie dla omawianego zagadnienia ma art. 22 PDPC, w myśl którego każda osoba jako członek społeczeństwa ma prawo do zabezpieczenia społecznego, jak również jest uprawniona do urzeczywistniania, dzięki wysiłkowi krajowemu i współpracy międzynarodowej, jej praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych, niezbędnych dla jej godności oraz swobodnego rozwoju jej osobowości. W dalszej kolejności przyjęte zostały Pakty Praw Człowieka[401], których jednobrzmiące preambuły potwierdzają przepisy Karty Narodów

[395] Na szerszą skalę godność osobowa została włączona do prawa międzynarodowego praw człowieka po II wojnie światowej. Według Christophera McCruddena godność została wpisana do preambuł najważniejszych dokumentów dotyczących międzynarodowej ochrony praw człowieka jako pewien zwrot zastępczy, stanowiący kompromis między różnymi wartościami. Zob. Ch. Mcrudden, *Dignity in Human Rights Interpretation*, pp. 655–724, cyt. za: J. Waldron, *Is dignity the Foundation of Human Rights?*, "New York University School of Law Public Law & Legal Theory Research Paper Series Paper" no. 12–73.

[396] Opinia Rzecznika Generalnego TSUE z 18 marca 2004 r. w sprawie *Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs GmbH przeciwko Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn*, sygn. C-36/02, ECLI:EU:C:2004:162.

[397] Karta Narodów Zjednoczonych, Statut Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i Porozumienie ustanawiające Komisję Przygotowawczą Narodów Zjednoczonych, Dz. U. z 1947 r. Nr 23 poz. 90 ze zm.

[398] Z tekstu Deklaracji można wysnuć wniosek, że prawa człowieka i godność osoby to dwie równorzędne idee. Zob. J. Waldron, *op. cit.*, Paper no. 12–73.

[399] Równość w godności w ujęciu PDPC należy rozumieć w taki sposób, że każdy człowiek posiada ją w takim samym stopniu, czyli nie można posiadać jej bardziej lub mniej. Zob. M. Piechowiak, *op. cit.*, ss. 82–83.

[400] A. Przyborowska-Klimczak, *op. cit.*, ss. 134–135.

[401] A także Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej.

Zjednoczonych[402] i PDPC, jak również uznają, że niezbywalne i równe prawa człowieka wynikają z przyrodzonej godności człowieka.

W wersjach pierwotnych fundamentalnych aktów systemu ochrony praw człowieka RE, czyli EKPC i EKS, nie ma odwołania do omawianego zagadnienia w żadnym z artykułów. W odniesieniu do EKPC sytuacja ta uległa zmianie dopiero wraz z wejściem w życie protokołu nr 13 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności dotyczącego zniesienia kary śmierci we wszystkich okolicznościach[403]. Oznacza to, iż *de facto* pojęcie godności została wprowadzona do treści Konwencji[404]. Z kolei w kontekście Europejskiej Karty Społecznej na godność zwrócono uwagę w jej zrewidowanej wersji w art. 26, który określa prawo wszystkich pracowników do ochrony godności w pracy. Gwarantuje on ochronę przed molestowaniem seksualnym (art. 26 § 1 ZEKS) oraz innymi czynami karalnymi lub wyraźnie nieprzyjaznymi i obraźliwymi (art. 26 § 2 ZEKS)[405]. Stwierdzenia te w żaden sposób nie tworzą nowej odmiany godności (w postaci np. godności pracowniczej)[406]. Jednocześnie standardy ochrony zawarte w tym dokumencie zostały zaimplementowane w ramach dyrektyw do systemu unijnego[407].

W systemie praw człowieka Unii Europejskiej po raz pierwszy nawiązanie do godności nastąpiło za sprawą orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE[408], pierwszym zaś dokumentem respektującym tę ideę był Traktat o Unii Europejskiej[409] stwierdzający w art. 2 TUE, m.in. że Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej. Jeszcze dalej idące odniesienie do omawianego zagadnienia zawarto w Karcie Praw Podstawowych UE, w której godności nadano rangę prawa człowieka[410]. Unia Europejska odgrywa zatem rolę w ochronie praw człowieka, odwołując się do PDPC

[402] Karta Narodów Zjednoczonych, (dalej: KNZ) Dz. U. z 1947 r. Nr 23 poz. 90.
[403] Protokół nr 13 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności dotyczący zniesienia kary śmierci we wszystkich okolicznościach, sporządzony w Wilnie dnia 3 maja 2002 r., Dz. U. z 2014 r. poz. 1155.
[404] L. Garlicki, P. Hofmański, A. Wróbel, *Przedmowa*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka…*, *op. cit*., Legalis.
[405] W piśmiennictwie zagranicznym stwierdzono, że skoro jest to prawo zakotwiczone bezpośrednio w godności, to należy je rozpatrywać jako jedno z fundamentalnych praw pracowniczych. Zob. szerzej L. Karin, *The Revised European Social Charter. An Article by Article Commentary*, Cheltenham 2021, p. 298.
[406] G. Goździewicz, T. Zieliński, *Komentarz do art. 11[1] KP*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, Lex.
[407] A. Światkowski, *Komentarz do art. 11[1] KP*, [w:] A. Światkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis.
[408] Wyrok TSUE z dnia 13 lipca 1990 r. w sprawie *Carmina di Leo przeciwko Land Berlin*, sygn. C-308/89, CURIA.
[409] Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) (dalej: TUE), Dz. Urz. UE z dnia 07.06.2016 r. Nr C 202, s. 13.
[410] Artykuł 1 głosi, że godność jest nienaruszalna i musi być szanowana i chroniona.

i innych dokumentów z uniwersalnego systemu ochrony praw człowieka[411]. Jak widać, idea ta ma swoje odzwierciedlenie w wielu dokumentach z zakresu prawa międzynarodowego praw człowieka, ale żaden z tych aktów nie zawiera jej definicji legalnej.

2.2. Prawa i wolności człowieka wobec pracy

Większość definicji praw człowieka skupia się przede wszystkim na aspekcie socjologicznym i funkcjonalnym, pomijając istotne następstwa normatywne związane z ich uznaniem i przyjęciem. Wydaje się bowiem, że prawa człowieka to taka sfera, w której człowiek może realizować cząstkowe wiązki uprawnień, tzn.: 1) swoją wolność jako sferę możności postępowania, 2) uprawnienie, 3) kompetencję. Państwo w takiej sytuacji musi zachować się aktywnie i zapewnić ochronę prawa przez tworzenie norm w prawie pozytywnym. Swoistość tych praw polega więc na tym, że przede wszystkim państwo jest zobowiązane do ich przestrzegania[412]. Przykładem ilustrującym powyższą definicję niech będzie prawo do rzetelnego procesu sądowego, zgodnie z którym każdy ma prawo do sprawiedliwego i publicznego rozpatrzenia jego sprawy w rozsądnym terminie przez niezawisły i bezstronny sąd (art. 6 ust. 1 EKPC). Obowiązkiem państwa w tym zakresie jest tak zorganizować swój system prawny, by do naruszeń tego prawa człowieka nie dochodziło[413]. Powinno to następować poprzez zapewnienie m.in. odpowiedniej liczby sędziów oraz urzędników sądowych czy wystarczającej liczby pomieszczeń sądowych[414].

Urzeczywistnianie praw człowieka na gruncie normatywnym wymaga zatem, aby dane zorganizowane społeczeństwo istniało w formie państwa, w którym prawa człowieka są przestrzegane według wcześniej przyjętych ram prawnych (które mogą być różne zależnie od okoliczności). Ponadto, osoby uprawnione do korzystania z tych praw powinny mieć zapewnione gwarancje normatywne ich ochrony, w szczególności w zakresie środków odwoławczych[415]. W ten sposób będą wspierać kreowanie

[411] J. Banach-Gutierrez, *Ochrona praw człowieka w prawie karnym Unii Europejskiej*, „Prokuratura i Prawo" 2007, nr 1, s. 126.
[412] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit*., s. 16.
[413] Wyrok ETPC z dnia 16 września 1996 r. w sprawie *Süßmann przeciwko Niemcom*, skarga nr 20024/92, HUDOC.
[414] Wyrok ETPCz z dnia 7 lipca 2015 r. w sprawie *Rutkowski i in. przeciwko Polsce*, skarga nr 72287/10, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 21 lipca 2022 r. w sprawie *Bieliński przeciwko Polsce*, skarga nr 48762/19, HUDOC.
[415] K. Vasak, *Human Rights: As a Legal Reality*, [w:] K. Vasak (ed.), *The International Dimensions of Human Rights. Volume 1*, Westport–Paris 1982, p. 4.

humanitarnych warunków życia, a także wielopoziomowy rozwój osobowości człowieka[416], stanowiąc tarczę dla jednostki narażonej na dyskrecjonalne działanie władzy publicznej[417]. To z kolei pozwoli wykształcić świadomość jednostki o posiadaniu godności i przysługujących z tego tytułu praw i wolności[418].

Istnieje dychotomiczny podział praw człowieka na wolności i prawa, który rodzi istotne konsekwencje. Rozpocząć należy od ich wyjaśnienia, gdyż nie posiadają definicji legalnej[419]. Ugruntował się podział wolności na tzw. wolność od czegoś (negatywna), która oznacza, że człowiek wolny jest od zamierzonej lub niezamierzonej ingerencji innych jednostek, oraz na wolność do czegoś (pozytywna), która zakłada, że człowiek ma możliwość decydowania o swoim losie[420]. Wolność negatywna stanowi *conditio sine qua non* zaistnienia wolności pozytywnej i odwrotnie[421]. Wolność w wymiarze prawnym oznacza swobodę postępowania w określony sposób, czyli działania lub niedziałania, i państwo w tę wolność nie może ingerować[422]. Człowiek może zatem utrzymywać się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą (art. 23 ust. 1 PDPC oraz art. 6 ust. 1 MPPGSiK, art. 1 § 2 EKS) [423], a państwo nie może ingerować w sposób jej wyboru. Wolnościowy charakter nie może mieć jednak charakteru absolutnego, tzn. nie może on ograniczać wolności innych jednostek. Państwo zatem musi udzielić ochrony prawnej wolności, ale tylko w zakresie, który odnosi się do jej granic, a nie do istoty wolności czy sposobu, w jaki można z niej korzystać[424].

Wolność jest zatem cechą należną człowiekowi z uwagi na sam fakt bycia człowiekiem. Jej pełna realizacja jest możliwa niezależnie od istnienia prawa lub

[416] I. Szabo, *Historical Foundations of Human Rights and Subsequent Developments*, [w:] *The International Dimensions*…, *op. cit*., p. 11.
[417] E. Łętowska, *Prawo – miecz czy tarcza?*, [w:] J. Hołówka, B. Dziobkowski, *Filozofia prawa. Fakty i normy*, Warszawa 2020, s. 539.
[418] A. Kojder, *Idee naukowe Leona Pietrażyckiego, które przetrwały próbę czasu*, „Studia Iuridica" 2018, t. 74, s. 157.
[419] M. Chmaj, *Pojęcie i geneza wolności i praw człowieka*, [w:] M. Chmaj, L. Leszczyński, W. Skrzydło, J.Z. Sobczak (red.), *Konstytucyjne wolności i prawa człowieka. Tom I. Zasady ogólne*, Kraków 2002, s. 11 oraz M. Zmierczak, *Prawo – ograniczenie czy warunek wolności?*, [w:] E. Cała-Wacinkiewicz, D. Wacinkiewicz (red.), *Prawne aspekty wolności. Zbiór studiów*, Warszawa 2007, s. 13.
[420] S. Przybyło, *Wolność pozytywna i negatywna w myśli ks. Józefa Tischnera jako krytyczne ujęcie stanowiska Isaiaha Berlina*, „Polityka i Społeczeństwo" 2013, nr 4, s. 118.
[421] L. Wiśniewski, *Prawo a wolność człowieka – pojęcie i konstrukcja prawna*, [w:] L. Wiśniewski (red.), *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, Warszawa 1997, s. 52.
[422] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit*., s. 17.
[423] Z. Góral, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I*…, *op. cit*., s. 1018.
[424] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit*., s. 17.

państwa[425]. Charakteryzuje się też możliwością postępowania według własnej woli, czyli możnością swobodnego wyboru różnych dróg postępowania[426] niezależnie od nakazów i zakazów[427], co dobrze reprezentuje następujący przykład. Korzystanie z prawa pracownika do wstąpienia do związku zawodowego jest wynikiem jego wyboru i dlatego pracownik nie może podejmować tej decyzji pod wpływem ograniczeń, które wykluczają korzystanie z tej wolności[428]. Ponadto żaden pracownik nie może być zmuszony do wstąpienia lub pozostania członkiem zakładowej organizacji związkowej[429]. Rolą państwa jest zatem stworzenie odpowiednich warunków i instytucji służących jej prawnej gwarancji i ochronie przez prawo[430], czyli ustanowienie jej granic[431]. Ustawodawca, projektując takie akty normatywne, szczególną uwagę powinien zwrócić na: 1) formę, tzn. powinna być ona deklaratywna, a nie konstytutywna, 2) wyczerpujące wymienienie jej ograniczeń, 3) gwarancje materialne, instytucjonalne i proceduralne jej realizacji[432]. Powyższe potwierdza Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.[433], zgodnie z którą praca znajduje się pod ochroną państwa, które sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy (art. 24).

Wolność pracy rozumiana jako kategoria jurydyczna oznacza możliwość podjęcia zatrudnienia swobodnie wybranego[434]. Sens tego stwierdzenia najlepiej oddano w EKS[435], w myśl której człowiek ma możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną (motyw 1 EKS). Swoboda ta polega również na zakazie zmuszania pracownika do pozostawania w zatrudnieniu[436]. Odpowiednikiem wolności pracy

[425] L. Wiśniewski, *Prawo a wolność człowieka – pojęcie i konstrukcja prawna*, [w:] *Podstawowe prawa jednostki*…, *op. cit*., s. 58.
[426] Zob. B. Banaszek, *Ogólne wiadomości o prawach człowieka*, [w:] B. Banaszak, A. Preisner, *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 18.
[427] E. Engel-Babska, *Przyczyny ograniczania wolności w prawie pracy*, [w:] *Prawne aspekty wolności*…, *op. cit*., s. 338.
[428] European Committee of Social Rights, *Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden*, Complaint No. 12/2002, Decision on the Merits of 15 May 2003, HUDOC.
[429] European Committee of Social Rights, *Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) v. Ireland*, Complaint No. 180/2019, Decision on the Merits of 5 July 2022, HUDOC.
[430] Zob. B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*…, *op. cit*., s. 201.
[431] Zob. *Idem*, *Ogólne wiadomości o prawach człowieka*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie*, *op. cit*., s. 18.
[432] L. Wiśniewski, *Prawo a wolność człowieka – pojęcie i konstrukcja prawna*, [w:] *Podstawowe prawa jednostki*…, *op. cit*., s. 58.
[433] Dz. U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483 ze zm.
[434] Stwierdzenie to znajduje także poparcie w orzecznictwie krajowym, w myśl którego pracownik ma możliwość swobodnego wyboru zawodu i zakładu pracy, co wynika z dobrowolności pracy opartej na złożeniu zgodnych oświadczeń woli stron (pracownika i pracodawcy). Zob. wyrok SA w Łodzi z dnia 20 marca 1998 r., sygn. I ACa 136/98, LEX nr 34050.
[435] Z. Góral, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom I*…, *op. cit*., s. 1017.
[436] Wyrok SA w Łodzi z dnia 20 marca 1998 r., sygn. I ACa 136/98, LEX nr 34050.

przysługującej pracownikowi jest swoboda pracodawcy w zakresie zatrudniania pracowników[437]. Ustalenia te mają istotne znaczenie dla dalszych rozważań. Pracodawcę i pracownika w trakcie trwania zatrudnienia łączy – najogólniej mówiąc – swobodnie kreowana umowa determinująca warunki pracy, która swe źródło ma w wolności jednostki[438]. Swoboda ta może być rozumiana na trzy sposoby: 1) jako swoboda w zawieraniu stosunku pracy, 2) jako swoboda wyboru kontrahenta, 3) jako swoboda rozwiązania stosunku pracy[439]. Zostało już ustalone, że wolność pracy podlega ochronie przez państwo co do ustalenia jej granic. Ma ona zatem wymiar publicznoprawny[440]. Z kolei to prowadzi do ustalenia, czy – a jeśli tak, to w jaki sposób – na wolność tę oddziałuje zasada swobody umów[441], która ma charakter prywatnoprawny[442]. W piśmiennictwie wskazuje się ogólnie, że zasada ta wyróżnia się: 1) swobodą, która umożliwia zawarcie lub niezawarcie danej umowy, 2) nieskrępowanym wyborem kontrahenta, 3) możliwością kształtowania treści umowy w dowolny sposób, 4) formą zależną od woli stron[443]. Widać więc, że zakres wolności pracy i zasady swobody umów są ze sobą zbliżone, ale nie tożsame.

W języku prawniczym przyjmuje się, że zasada swobody umów znajduje zastosowanie do umów związanych z zatrudnianiem pracowników[444]. Umowy te mają charakter wzajemny, tzn. świadczenie jednej strony odpowiada świadczeniu drugiej. Należą one do grupy umów dwustronnie zobowiązujących, czyli każda ze stron jest jednocześnie wierzycielem i dłużnikiem[445]. Ich konstrukcja ma charakter

---

[437] H. Szewczyk, *Zakres pojęcia „wolność" w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (zarys problematyki)*, „Studia Prawnicze" 2002, nr 1, s. 148.
[438] Wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., sygn. SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33.
[439] A. Patulski, *Wolność pracy, prawo do pracy, zakaz pracy przymusowej*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 1995, s. 51.
[440] Na marginesie można odnotować, że w literaturze krajowej istnieją odmienne stanowiska co do tego, czy prawo pracy należy klasyfikować jako prawo publiczne czy jako prawo prywatne. Zob. szerzej np. S. Jarosz-Żukowska, *Horyzontalne działanie praw człowieka w sferze stosunków pracowniczych w świetle Konstytucji RP*, [w:] A. Młynarska-Sobaczewska, P. Radziewicz (red.), *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, Warszawa 2015, s. 139 i powołana tam literatura.
[441] Zasada ta występuje współcześnie we wszystkich demokratycznych państwach, w tym również w Polsce, mimo braku stosownego przepisu w ustawie zasadniczej. Zob. szerzej J. Podkowik, *Wolność umów i jej ograniczenie w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2015, s. 325.
[442] P. Nazaruk, *Komentarz do art. 353[1] KC*, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 624.
[443] T. Wiśniewski, *Komentarz do art. 353[1] KC*, [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa 2018, s. 39.
[444] A. Miętek, *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 98–104.
[445] T. Wyka, *Współdziałanie pracownika i pracodawcy w wykonaniu zobowiązania – wybrane problemy*, [w:] R. Babińska-Górecka *et al.* (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021, s. 253.

wieloskładnikowy, tzn. w treści powinny znaleźć się różne postanowienia, np. określenie stron, wskazanie rodzaju umowy, data zawarcia, oznaczenie rodzaju wykonywanej pracy, a także określenie wysokości wynagrodzenia, przy czym elementami obligatoryjnymi są: 1) dług, 2) odpowiadająca mu wierzytelność, 3) związane z nimi funkcjonalnie konkretne obowiązki i roszczenia[446]. Swoboda umów (w ogólności) nie ma więc charakteru bezwzględnego i ulega pewnym ograniczeniom[447]. Podobnie sytuacja ma się w zakresie umów pracowniczych[448] z tą różnicą, iż na gruncie zatrudnienia swoboda jest znacznie mniejsza[449]. Strony mogą względnie dowolnie kształtować postanowienia odnoszące się do miejsca, wymiaru czy czasu pracy, ale wydaje się, że istotne ograniczenia występują w przedmiocie wynagradzania pracownika.

Nie jest bowiem tak, że moc prawna postanowień umownych dotyczących wynagrodzenia nie może być oceniana i kwestionowana i że nie ma żadnej granicy dla rozszerzania uprawnień płacowych pracownika[450]. Autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony zobowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny[451]. Prowadzi to zatem do konkluzji, że w obszarze prawa międzynarodowego praw człowieka zagadnienie wynagradzania pracowników nie posiada przymiotu wolności zupełnej[452], ponieważ podlega ograniczeniom, tzn. ze względu na pewne społecznie akceptowane i pożądane wartości, w formie prawa ogranicza się wolność pracownika i pracodawcy w zakresie decydowania o wynagrodzeniu za pracę. Istnieją bowiem czynniki negatywnie oddziałujące na poziom kształtowania wynagrodzenia za pracę, mianowicie są to: 1) globalizacja i automatyzacja pogarszająca sytuację najmniej wykwalifikowanych pracowników, 2) konkurencyjność państw rozwijających się,

[446] A. Klein, *Dzieła wybrane. Tom I. Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Kraków 2021, s. 57.
[447] P. Nazaruk, *Komentarz do art. 353[1] KC*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, *op. cit*., s. 624.
[448] A. Miętek, *op. cit*., ss. 98–111.
[449] Z. Góral, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom I…*, *op. cit*., s. 1043.
[450] Wyrok SN z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, LEX nr 738235.
[451] Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2013 r., III AUa 493/12, LEX nr 1280382; wyrok SA w Poznaniu z dnia 14 lutego 2019 r., III AUa 1282/17, LEX nr 3028850.
[452] W nauce krajowej postuluje się też stwierdzenie, iż wolność ta ma charakter zupełny, ale rozumiany jako niezbywalność i nieprzenaszalność wynagrodzenia za pracę. Zob. E. Engel-Babska, *Przyczyny ograniczania wolności w prawie pracy*, [w:] *Prawne aspekty wolności…*, *op. cit*., s. 345, a także wyrok TK z dnia 7 maja 2001 r., sygn. K 19/00, OTK 2001, nr 4, poz. 82.

objawiająca się obniżaniem kosztów produkcji poprzez kształtowanie niskich wynagrodzeń, 3) osłabienie pozycji związków zawodowych[453].

Ograniczenie to może być realizowane różnymi metodami[454]. Najpopularniejszą formą obejmującą ogół zatrudnionych są coroczne negocjacje realizowane w ramach Rady Dialogu Społecznego, którego przedmiotem jest wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym[455]. Twierdzenie to potwierdza dorobek judykatury, zgodnie z którym płaca minimalna to nie standard w stosunkach pracy, w których decydujące znaczenie ma swobodna wola stron, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, spełniające funkcję chroniącą pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek[456]. Podobnie ustalenie zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jeśli będzie wiązało się z naruszaniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Godziwość wynagrodzenia, będąca jedną z zasad prawa pracy (art. 13 KP), w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje dodatkową wartość, na gruncie systemu ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem silna potrzeba działania w granicach prawa wyznaczonych przez wymagający ochrony interes publiczny oraz zasadę solidarności ubezpieczonych. Godziwość wynagrodzenia odnosi się tu nie tylko do potrzeb pracownika, ale również do świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej. W związku z tym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy może odpowiadać swobodzie wynikającej z art. 351^1 KC, w prawie ubezpieczeń społecznych przypisuje się, w konkretnych okolicznościach, zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Chodzi też o to, aby wynagrodzenie rażąco nie przewyższało wkładu pracy, a składka nie przekładała się na świadczenie co do wysokości nienależne[457]. Kwestią zasadniczą jest zatem to, ażeby płaca nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy[458].

[453] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor: A human rights approach to wages*, UN Doc. A/78/175, p. 6.
[454] W. Sanetra, *Prawo pracy – ucieleśnienie czy wartość*…, *op. cit*., s. 2.
[455] Negocjacje te są realizowane według zasad określonych w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 1773.
[456] Wyrok SA w Warszawie z dnia 27.07.2020 r., sygn. III AUa 354/20, LEX nr 3115003.
[457] Postanowienie SN z dnia 8 czerwca 2021 r., I USK 205/21, LEX nr 3302504.
[458] Postanowienie SN z dnia 14 lipca 2016 r., II UK 458/15, LEX nr 3536963.

Stronom umowy o pracę nie przysługuje zatem niczym nieograniczona swoboda w kreowaniu treści stosunku pracy, gdyż jest ona limitowana przez naturę tego stosunku prawnego, ustawę, a także zasady współżycia społecznego[459]. Możliwe są także ograniczenia innego rodzaju, np. dotyczące danej grupy zawodowej[460] albo ochrony trwałości zatrudnienia[461]. To z kolei prowadzi do konstatacji, że swoboda wynagradzania pracowników jest również prawnie reglamentowana przez państwo ze względu na czynniki społeczne[462], które pozwalają zachować pokój społeczny[463]. W tym ujęciu prawo jest instrumentem służącym do promowania wartości[464], a prawo do wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym praw człowieka istnieje jako prawo oraz reglamentowana wolność. Innymi słowy, wolność w zakresie wynagradzania pracowników nie jest wolnością absolutną, ale wolnością w granicach prawa. W takiej sytuacji państwo ma obowiązek wydawać akty normatywne, które zapewnią ochronę wszystkich wiązek uprawnień prawa do wynagrodzenia za pracę[465] (np. poprzez przepisy odnoszące się do minimalnego wynagrodzenia za pracę).

Prawo człowieka do wynagrodzenia za pracę oznaczać więc będzie istnienie zobowiązania po stronie państwa do kreowania aktów normatywnych, które w precyzyjny sposób określą przedmiot świadczenia (wynagrodzenie), a także jego strony. Na ich podstawie jednostka nabywa roszczenie o świadczenie ustalone w danym akcie.

Mając na względzie powyższe rozważania, należy stwierdzić, że treść normatywna prawa do wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym praw człowieka[466] ma charakter wielopoziomowy. Posiada bowiem cząstkę wolności i prawa,

---

[459] Wyrok SA w Krakowie z dnia 19 maja 2016 r., III AUa 1018/15, LEX nr 2061989.

[460] Na przykład w § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 kwietnia 2024 r. w sprawie wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów (Dz. U. z 2024 r. poz. 659) określono, że wynagrodzenie zasadnicze asystentów sędziów należy szacować między 5000 zł do 8000 zł. Podobnie Załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2018 r. w sprawie warunków wynagradzania pracowników Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury (Dz. U. z 2018 r. poz. 565 ze zm.) wskazuje widełki płacowe w odniesieniu do poszczególnych kategorii stanowisk pracowników administracyjnych i pracowników obsługi zatrudnionych w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury.

[461] Wyrok TK z dnia 22 maja 2013 r., sygn. P 46/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 42.

[462] S. Jarosz-Żukowska, *Horyzontalne działanie praw człowieka w sferze stosunków pracowniczych w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*…, *op. cit*., s. 174, J. Majka, *Etyka życia*…, *op. cit*., s. 165.

[463] M. Mędrala, *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2019, s. 368.

[464] E. Engel-Babska, *Przyczyny ograniczania wolności w prawie pracy*, [w:] *Prawne aspekty wolności*…, *op. cit*., s. 339 oraz H. Szewczyk…, *op. cit*., s, 150.

[465] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor*…, *op. cit*., p. 20.

[466] Zdaniem niektórych autorów, prawa pracownicze nie powinny być rozpatrywane w kontekście praw człowieka, co uzasadniają oni na przykładzie różnic między wolnością od tortur a prawem do godziwego wynagrodzenia za pracę. Pierwsze z tych praw ma fundamentalne i uniwersalne znaczenie dotyczące

tzn. strony stosunku zobowiązaniowego mogą, co do zasady, swobodnie ustalać wysokość wynagrodzenia (wolność), ale państwo ingeruje w tę swobodę w ten sposób, że świadczenie uzyskiwane za pracę nie może być zbyt niskie ani zbyt wysokie (prawo). W pierwszym przypadku obowiązek państwa polega na braku ingerencji, zaś w drugim konieczna jest postawa aktywna, zorientowana na wytyczenie granic tej swobody. Doniosłość prawa do wynagrodzenia za pracę podkreśla fakt, iż niedopuszczalne jest ingerowanie w swobodę dysponowania wynagrodzeniem za pracę poprzez orzeczenie jego konfiskaty, nawet jeśli zatrudnienie nastąpiło na podstawie fałszywych dokumentów, a konfiskata służyła słusznemu celowi (np. walce z przestępczością) [467].

2.3. Związki prawa do wynagrodzenia za pracę z generacjami praw człowieka

W połowie lat 70. XX w. Karel Vasak zaproponował zaakceptowany[468] i niewiążący normatywnie podział praw człowieka na trzy różne generacje[469]. Koncepcja ta ma walor przede wszystkim akademicki, ponieważ służy jako narzędzie teoretyczne, umożliwiając klasyfikację i analizę praw człowieka. Według tej koncepcji pierwsza generacja[470] obejmuje prawa i wolności osobiste i polityczne, które poprzez proces jurydyzacji znalazły się m.in. w PDPC (art. 3–21), MPPOiP oraz w EKPC[471]. Druga generacja

każdego człowieka na całym świecie. Natomiast prawa pracownicze nie są tak powszechne, ponieważ nie odnoszą się do wszystkich jednostek. Nie mają one zatem charakteru uniwersalnego, gdyż ich stosowanie ogranicza się do stosunków pracy lub relacji o podobnym charakterze. W tym ujęciu realizacja prawa do godziwego wynagrodzenia jest zależna od poziomu rozwoju danego państwa, podczas gdy ochrona godności, na przykład w formie zakazu tortur, stanowi niezbędny i minimalny standard praw człowieka. Dodatkowym argumentem przeciwko uznawaniu praw pracowniczych jako prawa człowieka są przesłanki o charakterze historycznym. W tym ujęciu prawa człowieka mają mieć charakter ponadczasowy, podczas gdy prawa pracownicze zmieniają się wraz z rozwojem form pracy i produkcji. Wydaje się, iż ze względu na wspólne źródło wszystkich generacji praw człowieka, a więc godność osoby, pogląd ten nie zasługuje na uznanie. Zob. szerzej H. Collins, *Theories of Rights as Justifications for Labour Laws*, [w:] G. Davidov, B. Langille (eds), *The Idea of Labour Law*, Oxford 2011, pp. 142–144.

[467] Wyrok w sprawie Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu z dnia 13 maja 2014 r., skarga nr 6219/08.

[468] Wśród badaczy praw człowieka istnieją jednak poglądy krytyczne względem tego podziału. Zob. np. F. Pocard, *Some thoughts on the Universal Declaration of Human Rights and the "generations" of human rights*, "Intercultural Human Rights Review" 2015, vol. 10, pp. 43–53; M. Sitek, *op. cit*., ss. 27–38, a także P. Kowalski, *op. cit*., ss. 6–9. Krytycznie na temat tego podziału wypowiedział się w ostatnich latach Specjalny sprawozdawca ONZ ds. skrajnego ubóstwa i praw człowieka. Zob. szerzej Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *Marginalization of economic and social rights*, UN Doc. A/HRC/32/31, pp. 19–20.

[469] K. Vasak, *Human Rights: A Thirty-Year Struggle: the Sustained Efforts to give Force of law to the Universal Declaration of Human Rights*, "UNESCO Courier" 1977, vol. 30, no. 11, p. 29.

[470] W literaturze anglojęzycznej niekiedy zamiast „generacji" używa się zwrotu „wymiar" (ang. *dimension*). Zob. E. Riedel, G. Giacca, Ch. Golay, *Development of Economic, Social, and Cultural Rights in International Law*, [w:] E. Riedel, G. Giacca, Ch. Golay (eds), *Economic, Social, and Cultural Rights In International Law Contemporary Issues and Challenges*, Oxford 2014, p. 6.

[471] Z uwagi na dynamiczny rozwój ochrony praw człowieka nie da się wskazać zamkniętego katalogu praw tej kategorii, ale można stwierdzić, że przyjmują one postać norm, których realizacja nie jest stopniowalna, tzn. może być albo spełniona, albo niespełniona. Zob. szerzej Z. Kulińska-Kępa, *Prawa obywatelskie*

dotyczy praw i wolności gospodarczych, społecznych[472] i kulturalnych, których jurydyzacja nastąpiła m.in. w PDPC[473] (art. 22–27), MPPGSiK, a także w licznych dokumentach MOP, EKS, ZEKS oraz w EKPC[474]. Prawa te, szczególnie o charakterze ekonomicznym i społecznym, są ze sobą ściśle związane. Dlatego nie ma potrzeby dokonywania szczególnego rozróżniania lub klasyfikowania każdego z tych praw do którejś z grup, gdyż stanowią one „różne strony tej samej monety”[475]. Generacyjność praw człowieka szczególne znaczenie ma na gruncie uniwersalnego systemu ochrony, ponieważ ich jurydyzacja w tym systemie przypadła na okres tzw. zimnej wojny, a więc rywalizacji państw zachodnich z blokiem państw sowieckich. Doprowadziło to do przyjęcia dwóch odrębnych paktów: MPPGSiK i MPPOiP, które posiadają odrębny model zobowiązań ciążących na państwach[476]. W MPPGSiK uznano, że prawa człowieka II generacji charakteryzują się zobowiązaniem starannego działania, a nie zobowiązaniem

i polityczne a prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne. Porównanie systemów ochrony, Warszawa 2017, s. 43 oraz W. Lang, *Prawa podmiotowe i prawa człowieka*, [w:] J. Białocerkiewicz (red.), *Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Jasudowicza*, Toruń 2004, s. 202.

[472] W nauce występuje nieścisłość terminologiczna dotycząca określania II generacji praw człowieka. Większość autorów posługuje się zwrotem „prawa społeczne, gospodarcze i kulturalne”, podczas gdy niektórzy mówią o „prawach socjalnych, gospodarczych i kulturalnych”. Na potrzeby rozprawy przyjęto oficjalne tłumaczenie zawarte w MPPGSiK. W dalszych rozważaniach mowa więc będzie o prawach gospodarczych społecznych i kulturalnych”. Por. Z. Kędzia, *Wprowadzenie*, [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*…, *op. cit*., s. 2, H. Suchocka, *Zakres i sposób regulacji praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych w przyszłej konstytucji*, [w:] Z. Kędzia (red.), *Prawa, wolności i obowiązki człowieka i obywatela w nowej polskiej Konstytucji*, Poznań 1990, s. 141. Przeciwnie zob. np. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*…, *op. cit*., ss. 110–116. Inny pogląd zakłada skrótowe nazywanie praw społecznych, gospodarczych i kulturalnych jako „prawa socjalne”. Zob. szerzej B. Zawadzka, *Rozwój konstytucyjnych praw społecznych obywateli*, „Studia Prawnicze” 1993, z. 2–3, s. 4.

[473] Na marginesie można zauważyć, że jurydyzacja tych praw w ograniczonym zakresie nastąpiła na długo przed przyjęciem tekstu PDPC (Konstytucja Jakobińska z 1793 r. stanowiła, że pomoc publiczna jest świętym obowiązkiem, a społeczeństwo powinno zapewnić utrzymanie swoim niefortunnym obywatelom, powinno zapewnić im pracę lub środki egzystencji, jeśli nie są zdolni do pracy). Zob. Z. Kędzia, *Wprowadzenie*, [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych*…, *op. cit*., s. 3.

[474] Na zasadzie wyjątku, np. w art. 4, odnoszącym się do zakazu niewolnictwa i pracy przymusowej. Warto zauważyć, że istnieją krytyczne głosy odnoszące się do wskazanego podziału, w myśl których nie ma podstaw do wyodrębniania podziału na prawa I i II generacji, ponieważ prawa i wolności, które wchodzą w ich skład mają charakter elastyczny i wzajemnie się ze sobą przeplatają. Zob. V. Viljanen, *Abstention or involvement? The nature of state obligations under different categories of rights*, [w:] *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*…, *op. cit*., p. 63.

[475] E. Riedel *et al*., *Development of Economic, Social, and Cultural Rights in International Law*, [w:] *Economic, Social, and Cultural Rights In International*…, *op. cit*., pp. 8–10.

[476] Prawom II generacji odbiera się przymiot właściwych praw, a bardziej traktuje się je jako pewne normy programowe, do których osiągnięcia państwo powinno dążyć. Podczas Światowej Konferencji Praw Człowieka społeczność międzynarodowa w 1993 r. opracowała *Deklarację Wiedeńską i Program Działania Światowej Konferencji Praw Człowieka*, która miała rozwiązać ten problem. W dokumencie tym stwierdzono, że wszystkie prawa człowieka są uniwersalne, niepodzielne, współzależne i wzajemnie powiązane (ang. *All human rights are universal, indivisible and interdependent and interrelated*). Zob. *The Vienna Declaration and Programme of Action*, [w:] “The UNESCO courier: A window open on the world” 1994, vol. 47, no. 3, pp. 40–42.

rezultatu[477]. Rozwiązanie to opierało się na przekonaniu przedstawicieli państw demokratycznych, że ZSRR i tak nie będzie przestrzegało tych praw, natomiast w państwach zachodnich normy te mogłyby przyczynić się do wewnętrznego wzmacniania ruchów komunistycznych[478].

Przyjmuje się, że prawo do wynagrodzenia za pracę wywodzi się z drugiej generacji praw człowieka, a konkretnie z praw społecznych[479]. W tym ujęciu obejmuje ono m.in. prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, prawo do równego wynagrodzenia za pracę równej wartości. Tak rozumiane prawo do wynagrodzenia przyjmuje formę postulatywną – określa pewne idee, do których należy dążyć, co oznacza, że państwo jest zobowiązane do starannego działania w celu jego realizacji[480]. Implikuje to brak możliwości jego egzekwowania przez jednostkę. Wydaje się jednak, że ze względu na to, iż prawa człowieka to żywy instrument (ang. *living instrument*)[481], rozpatrywać je można również jako prawa pierwszej generacji. Taka interpretacja pozwala bowiem na elastyczne dostosowywanie treści tego prawa do zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych i występowania nowych form pracy, takich jak np. zatrudnienie platformowe[482]. Umożliwia to również objęcie prawa do wynagrodzenia za pracę skuteczną ochroną, właściwą prawom i wolnościom osobistym i politycznym. Należy zatem stwierdzić, że prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne, w obrębie których wyróżnić można prawo do wynagrodzenia za pracę, wspólnie z prawami osobistymi i politycznymi, w tym prawem do mienia, stanowią integralną część

[477] W przypadku państw rozwijających się trudno jednak oczekiwać zagwarantowania pełnej realizacji praw człowieka II generacji, jeżeli państwo nie będzie znajdowało się na odpowiednim poziomie rozwoju ekonomicznego, który zapewni możliwość urzeczywistniania praw społecznych, gospodarczych i kulturalnych. Zob. T. Meron, *Norm Making and Supervision in International Human Rights: Reflections on Institutional Order*, "The America Journal of International Law" 1982, vol. 76, no. 4, p. 757.

[478] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit*., ss. 59–60.

[479] W nauce stwierdzono, że w zasadzie wszystkie prawa człowieka mają charakter społeczny, ponieważ są one uznane, wyrażone i chronione w ramach występujących procesów społecznych. W tym znaczeniu prawa człowieka nie istnieją poza ramami społecznymi. Zob. U. Baxi, *Failed Decolonisation and the Future of Social Rights: Some Preliminary Reflections*, [w:] *Exploring Social Rights…*, *op. cit*., p. 45.

[480] Na przykład w zakresie legislacji czy polityki społecznej.

[481] Jest to koncepcja wykorzystywana głównie przez ETPC, zgodnie z którą prawa człowieka powinny być interpretowane z uwzględnieniem współczesnych warunków społeczno-gospodarczych. Zakłada ona zatem ewolucję tych praw wraz z upływem czasu. Zob. G. Letsas, *The ECHR as a Living Instrument: Its Meaning and Legitimacy*, [w:] A. Føllesdal, B. Peters, G. Ulfstein (eds), *Constituting Europe: The European Court of Human Rights in a National, European and Global Context. Studies on Human Rights Conventions*, Cambridge 2013, pp. 106–109.

[482] Ten rodzaj pracy jest świadczony głównie za pośrednictwem aplikacji mobilnych, takich jak: Uber, Bolt czy Pyszne.pl.

prawa międzynarodowego praw człowieka[483]. Prawo do wynagrodzenia za pracę w reżimie praw człowieka podlega zatem wielopoziomowej ochronie w ramach pierwszej oraz drugiej generacji praw.

Trzecia generacja praw człowieka obejmuje prawa solidarnościowe, a więc takie, które dotyczą całych społeczności, a ich przedmiotem są m.in.: prawo do pokoju, prawo do rozwoju czy prawo do bezpiecznego środowiska[484]. W nauce zarysowują się koncepcje praw człowieka czwartej generacji, ale do tej pory nie uzgodniono wspólnego stanowiska w zakresie treści tych praw[485]. Wszystkie generacje praw tworzą integralną całość, ponieważ swoje źródło mają w godności osoby ludzkiej[486].

2.4. Horyzontalny i wertykalny wymiar ochrony prawa człowieka do wynagrodzenia za pracę

Z normatywnego punktu widzenia prawa człowieka wymagają od państwa nie tylko powstrzymywania się od naruszeń, lecz również podejmowania pozytywnych działań. W celu uszczegółowienia kwestii związanych z obowiązkami państwa w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę, metodologicznie pomocne są teorie wertykalnego i horyzontalnego oddziaływania tych praw.

Koncepcja wertykalna zakłada, że prawa człowieka działają wyłącznie w relacjach państwo–jednostka, tzn. występują tylko między tymi dwoma podmiotami. Głównym obowiązkiem państwa jest nieingerencja w sferę działań człowieka, tak aby mógł on postępować w sposób autonomiczny (są to tzw. zobowiązania negatywne), ale występują też pewne zobowiązania o charakterze pozytywnym, których celem jest zagwarantowanie możliwości realizacji określonych praw. Mogą one mieć charakter

---

[483] *The Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, "Human Rights Quarterly" 1987, vol. 9, no. 2, p. 123; Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *Marginalization of economic and social rights*…, *op. cit.*, p. 7.

[484] J. Plis, *Wprowadzenie do problematyki koncepcji praw człowieka trzeciej generacji Karela Vasaka*, „Ius et Administratio" 2014, nr 1, s. 46.

[485] W kontekście IV generacji praw człowieka wymienia się m.in. kwestie związane z inżynierią genetyczną, prawo do ochrony tożsamości narodowej, prawo do eksploracji przestrzeni kosmicznej, a nawet prawa dotyczące przestrzeni cyfrowej. Zob. N.V. Varlamova, *Digital Rights – New Generation of Human Rights?*, "Proceedings of the Institute of State and Law of the RAS" 2019, vol. 14, no. 3; D.S. Perepolkin, S.M. Perepolkin, *Typology of fourth generation of human rights*, "Comparative--analytical Law" 2019, no. 6; K. Stępniak, *Koncepcja jurydyzacji czwartej generacji praw człowieka w międzynarodowym systemie ochrony*, „Przegląd Sejmowy" 2019, nr 2, ss. 97–121; M. Risse, *The Fourth Generation of Human Rights: Epistemic Rights in Digital Lifeworlds*, "Moral Philosophy and Politics" 2021, vol. 8, no. 2, pp. 351–378; B. Banaszek, *Ogólne wiadomości o prawach człowieka*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie*, *op. cit.*, s. 30; E. Cała-Wacinkiewicz, *Prawo do rozwoju jako prawo trzeciej generacji praw człowieka*, [w:] E. Karska (red.), *Globalne problemy ochrony praw człowieka*, Warszawa 2015, s. 297–309.

[486] F.J. Mazurek, *Prawa społeczne człowieka – prawa podmiotowe czy jałmużna państwowa?*, „Ethos: Kwartalnik Instytutu Jana Pawła II" 1995, nr 4, s. 50.

zobowiązania: 1) rezultatu, 2) starannego działania, 3) stopniowej realizacji[487]. Państwo ma zatem pozytywne obowiązki stworzenia efektywnego systemu ochrony pracy i wynagrodzenia, które powinny: 1) polegać na umożliwieniu efektywnego korzystania z praw i wolności, 2) zapewnić ochronę przed naruszeniami[488]. Ochrona prawa do wynagrodzenia określonego, wymagalnego i wypłaconego, lub dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia, będzie miała charakter zobowiązania rezultatu. W pozostałych przypadkach przyjmuje ona postać zobowiązania do stopniowej realizacji, ponieważ wiele norm w tym zakresie zezwala na stopniowe, pełnie ich urzeczywistnianie.

Efektywna realizacja w korzystaniu z prawa do wynagrodzenia będzie polegała zatem przykładowo na działaniach gwarantujących: 1) prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, 2) prawo do równego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości, 3) ochronę działalności związków zawodowych, 4) ochronę prawa do mienia, która zakazuje nieproporcjonalnej konfiskaty oszczędności wypracowanych poprzez pracę legalnie wykonywaną[489]. W drugim przypadku państwo powinno aktywnie działać, jeśli np. wysokość ustalanego wynagrodzenia jest rażąco niska lub wysoka, albo gdy zakładowe organizacje związkowe dopuszczają się wyłudzeń od pracodawcy[490]. W razie niezapewnienia takiej ochrony, państwo ponosi odpowiedzialność za działalność własnych organów oraz osób prywatnych[491]. Jeśli więc pracownicy migrujący w państwie przyjmującym ustalili wynagrodzenie za pracę na poziomie wahającym się między 22 a 25 euro dziennie, a w rzeczywistości otrzymywali jedynie około 15–20 euro za dzień pracy, to zobowiązaniem państwa powinna być aktywna postawa zorientowana na

[487] M. Balcerzak, *Odpowiedzialność państwa–strony Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Studium prawnomiędzynarodowe*, Toruń 2013, s. 94.
[488] M. Jankowska-Gilberg, *Zakres obowiązków pozytywnych państwa na tle aktualnego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego Europejskiego i Porównawczego" 2009, t. 7, s. 39.
[489] Wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08, HUDOC.
[490] Innym przykładem wymagającym pozytywnych działań państwa może być prawo do pracy. W tym przypadku w zobowiązaniach powinno dążyć się do zapewnienia możliwości realizacji tego prawa dla osób bezrobotnych, niepełnosprawnych czy w inny sposób wykluczonych poprzez m.in. zapewnianie szkoleń, staży, praktyk, jak również zwolnienia z danin publicznych pracodawców. Ich charakter można określić jako zobowiązanie do starannego działania, nie zaś rezultatu. O.D. Schutter, *Corporations and Economic, Social, and Cultural Rights*, [w:] E. Riedel, G. Giacca, Ch. Golay (eds), *Economic, Social, and Cultural Rights In International…*, *op. cit*., p. 197.
[491] J. Symonides, *Odpowiedzialność państwa w prawie międzynarodowym*, „Studia Prawnicze" 1971, z. 30, s. 49.

zwalczanie takich praktyk, zapewnienie skutecznych mechanizmów ochrony, a także zagwarantowanie prawa do sądu dla poszkodowanych pracowników[492].

Tworzenie norm zapewniających ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę polega na znalezieniu odpowiedniej równowagi między zarabianiem na życie w swobodnie wybranym zawodzie a wymaganiami pracodawcy[493] i następuje zasadniczo na szczeblu krajowym. Państwo przez swych przedstawicieli może działać i wykorzystywać instrumenty prawa międzynarodowego praw człowieka dla jego dobra osoby[494]. Niekiedy bowiem rządy krajowe z pewnych powodów mogą mieć ograniczoną możliwość opracowania i wdrożenia metod eliminujących niepożądane zachowania[495]. Ochrona prawa do wynagrodzenia następuje zatem zarówno na szczeblu prawa krajowego, jak również na gruncie prawa międzynarodowego praw człowieka. W tym drugim przypadku następuje to przede wszystkim za pośrednictwem wielostronnych traktatów i konwencji, które określają: 1) gwarancje praw i wolności pracowniczych, 2) standardy pracy MOP[496]. Aktywna postawa państwa pozwala zatem zbalansować brak równowagi stron stosunku pracy. W tym sensie prawa człowieka stanowią instrument regulujący.

Ochrona praw i wolności człowieka dotyczy wszystkich jednostek, a nie tylko wybranych. Dlatego aparat państwa dysponuje narzędziami umożliwiającymi ingerencję w prawa majątkowe[497]. W dorobku normatywnym RE podkreśla się, że każde państwo powinno podejmować takie środki ustawodawcze i inne które umożliwią konfiskatę narzędzi przestępstwa, osiągniętych dochodów lub mienia o wartości odpowiadającej tym dochodom (art. 2 Konwencji z 8 listopada 1999 r. o praniu, ujawnianiu, zajmowaniu i konfiskacie dochodów pochodzących z przestępstwa[498]). Podobnie w prawie krajowym

[492] Wyrok ETPC z dnia 30 marca 2017 r., w sprawie *Chowdury i inni przeciwko Grecji*, skarga nr 21884/15, HUDOC.
[493] European Committee of Social Rights, *Confederazione Generale Sindacale (CGS) v. Italy*, Complaint No. 144/2017, Decision on the Merits of 11 September 2019, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) v. Italy*, Complaint No. 146/2017, Decision on the Merits of 11 September 2019, HUDOC.
[494] Economic and Social Council, *Basic Principles and Guidelines on the Right to Reparation for Victims of [Gross] Violations of Human Rights and International Humanitarian Law*, New York 1997, p. 3.
[495] J.G. Ruggie, *Business and Human Rights: The Evolving International Agenda*, "The American Journal of International Law" 2007, vol. 101, no. 4, p. 838.
[496] L. Florek, *Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo" 2002, z. 2, s. 4.
[497] W przypadku nieuzasadnionej ingerencji ma obowiązki odszkodowawcze. Zob. szerzej D. Olczak-Dąbrowska, *Odpowiedzialność odszkodowawcza Skarbu Państwa za niezgodne z prawem działania i zaniechania komorników sądowych*, [w:] D. Olczak Dąbrowska (red.), W*ybrane zagadnienia egzekucji sądowej*, Warszawa 2016, ss. 413–425.
[498] Konwencja o praniu, ujawnianiu, zajmowaniu i konfiskacie dochodów pochodzących z przestępstwa, sporządzona w Strasburgu dnia 8 listopada 1990 r., Dz. U. z 1990 r. Nr 46 poz. 393–394.

przepadkowi podlegają korzyści osiągnięte z przestępstwa, do których zalicza się m.in. ruchomości, nieruchomości i inne prawa majątkowe, które – choćby chwilowo – poprawiają sytuację majątkową[499]. Jednakże niedopuszczalne jest pozbawienie pracownika całości wynagrodzenia, nawet jeśli zatrudnienie zostało podjęte na podstawie fałszywego dokumentu, ale sama praca świadczona była legalnie[500]. Wszystko to wskazuje na szczególny charakter prawa do wynagrodzenia. Innym sposobem ingerencji jest egzekucja ze świadczeń pieniężnych. Wynagrodzenie za pracę jako szczególny rodzaj świadczenia pieniężnego podlega ograniczeniom. Po pierwsze, katalog należności podlegających potrąceniu obejmuje wyłącznie: 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, 4) kary porządkowe (art. 87 § 1 pkt. 1–4 KP). Po drugie, potrącenia mogą być dokonywane do wysokości trzech piątych wynagrodzenia (w przypadku świadczeń alimentacyjnych) lub do połowy wynagrodzenia w pozostałych przypadkach (art. 87 § 3 pkt. 1–2 KP). W każdym jednak przypadku wolna od potrąceń jest określona suma minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 87^1 KP). Wyłączenie możliwości pozbawienia całości wynagrodzenia, które zwykle stanowi podstawowe źródło egzystencji człowieka, wynika z humanitaryzmu i podkreśla szczególną wagę prawa do wynagrodzenia za pracę[501]. Pozbawienie jednostki całego wypracowanego w ramach pracy dochodu stanowiłoby naruszenie jego godności. Niedopuszczalne jest zatem niewypłacanie przez państwowe przedsiębiorstwo zaległego wynagrodzenia, pomimo prawomocnego wyroku sądu krajowego. Odpowiedzialności tej nie wyłącza nawet brak środków finansowych spowodowany zajęciem majątku przez urząd skarbowy[502].

Z kolei koncepcja horyzontalna (niem. *Drittwirkung*) praw człowieka oparta jest na założeniu, iż prawa człowieka występują w relacjach między osobami fizycznymi albo między osobami fizycznymi a podmiotami prawa cywilnego (bez udziału państwa)[503], a zatem wykraczają w swej relacji poza system władzy publicznej. Punktem wyjścia tej

[499] V. Konarska-Wrzosek, *Komentarz do art. 35 KK*, [w:] V. Konarska-Wrzosek (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Lex.
[500] Wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08, HUDOC.
[501] P. Rączka, T. Jędrzejewski, *Zakres przedmiotowy i podmiotowy egzekucji z wynagrodzenia za pracę*, [w:] D.R. Kijowski (red.), *System Prawa Administracyjnego Procesowego. Tom III. Część II. Administracyjne postępowanie egzekucyjne i zabezpieczające – zagadnienia szczegółowe*, Lex.
[502] Wyrok ETPC z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie *Romashov przeciwko Ukrainie*, skarga nr 67534/01, HUDOC.
[503] B. Banaszak, *Prawa jednostki i systemy ich ochrony*, Wrocław 1995, s. 71.

koncepcji była konstatacja, że naruszycielem praw człowieka danej jednostki może być nie tylko państwo, ale również podmiot niepubliczny, w tym inna jednostka[504], np. podmiot zatrudniający[505]. Niektórzy przedstawiciele nauki krytykują postrzeganie praw pracowniczych jako praw człowieka. W tym ujęciu uważa się, że prawa człowieka występują wyłącznie w relacji wertykalnej (między państwem a jednostką), a prawa pracownicze oddziałują tylko horyzontalnie, czyli między jednostkami[506].

Za horyzontalnym oddziaływaniem tych praw przemawia dorobek organów międzynarodowych. W Komentarzach Ogólnym nr 18 i 23 do MPPGSiK Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych wyodrębnił cały podrozdział dotyczący zobowiązań spoczywających na podmiotach innych niż państwo w zakresie realizacji prawa do pracy oraz prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy[507]. W dokumentach tych stwierdzono, że w zakresie praw społecznych pewne swoiste obowiązki spoczywają także na podmiotach niepaństwowych, np. na jednostkach, danych grupach społecznych, instytucjach otoczenia biznesu, przedsiębiorcach, zakładowych organizacjach związkowych, ale też na Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Międzynarodowej Organizacji Handlu. Wszystkie te podmioty odgrywają szczególną

[504] M. Żenkiewicz, *Drittwirkung*, [w:] *Leksykon ochrony praw człowieka*…, *op. cit.*, ss. 55–556.

[505] W nauce wyróżniono dwa podrodzaje tej koncepcji – koncepcję bezpośredniego horyzontalnego oddziaływania (ang. *Direct horizontal effect*) oraz koncepcję pośredniego horyzontalnego oddziaływania (ang. *Indirect horiozontal effect*). Pierwsza koncepcja zakłada, że osoba, względem której nastąpiło naruszenie jakiegoś prawa człowieka, ma możliwość powołania się bezpośrednio na daną normę statuującą naruszone prawo przeciwko drugiemu człowiekowi, który dopuścił się naruszenia. To założenie oznacza, że na osobach fizycznych ciąży obowiązek poszanowania, ochrony i wypełniania praw człowieka. Zob. L. Lane, *The Horizontal Effect of International Human Rights Law in Practice: A Comparative Analysis of the General Comments and Jurisprudence of Selected United Nations Human Rights Treaty Monitoring Bodies*, "European Journal of Comparative Law and Governance" 2018, vol. 5, no. 1, pp. 16–17.

[506] J. Atkinson, *Human Rights as Foundations for Labour Law*, [w:] H. Collins, G. Lester, V. Mantouvalou (eds), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford 2018, p. 5. Przeciwnie zob. S. Jarosz-Żukowska, *Horyzontalne działanie praw człowieka w sferze stosunków pracowniczych w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*…, *op. cit.*, s. 143. Wydaje się, że pogląd ten z kilku powodów nie zasługuje na aprobatę. Po pierwsze, jak wykazano wcześniej, prawa społeczne, podobnie jak wszystkie prawa człowieka, swe źródło mają w godności osoby ludzkiej. Po drugie, nie można tracić z pola widzenia tego, że prawa człowieka obejmują nie tylko prawa i wolności, ale również pewne obowiązki (zob. W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*…, *op. cit.*, s. 59). Zgodnie bowiem z art. 29 ust. 1 i 2 PDPC każdy człowiek ma obowiązki wobec społeczeństwa, bez którego niemożliwy jest swobodny i pełny rozwój jego osobowości. W korzystaniu ze swych praw i wolności każdy człowiek podlega jedynie takim ograniczeniom, które są ustalone przez prawo wyłącznie w celu zapewnienia odpowiedniego uznania i poszanowania praw i wolności innych, i w celu uczynienia zadość słusznym wymogom moralności, porządku publicznego i powszechnego dobrobytu demokratycznego społeczeństwa.

[507] Podrozdział 6 Komentarza Ogólnego nr 18 oraz podrozdział E Komentarza Ogólnego nr 23 noszą tytuł „Zobowiązania podmiotów innych niż państwo" (*Obligations of actors other than States parties*). Zob. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 18*…, *op. cit.* oraz Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 23: The Right to Just and Favourable Conditions of Work*, UN Doc. E/C.12/GC/23.

rolę w zakresie m.in. realizacji prawa do pracy, prawa do wynagrodzenia, prawa do zabezpieczenia społecznego, prawa do wypoczynku. Na przykład przedsiębiorcy, mimo iż z formalnego punktu widzenia nie są stronami konwencji międzynarodowych, według Komitetu mają obowiązek respektować prawa konwencyjne[508]. Wszystkie ich działania powinny odpowiadać wymogom prawnym wyrażonym w ustawodawstwie krajowym[509], które z kolei powinny korespondować ze standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy[510]. W przypadku naruszenia danego prawa są oni zobowiązani do naprawienia powstałej szkody lub do współpracy przy jej usuwaniu[511]. Europejski Trybunał Praw Człowieka orzekł, że odpowiedzialność za naruszenie praw człowieka, polegająca na niepełnym wypłacaniu ustalonego i wymagalnego wynagrodzenia za pracę pracownikom migracyjnym przez pracodawcę z sektora prywatnego, spoczywa na państwie. Podkreśla to, że choć prawo do wynagrodzenia za pracę obowiązuje również w relacjach między podmiotami prywatnymi, zobowiązanie państwa obejmuje obowiązek powstrzymania się od naruszania tego prawa (obowiązek negatywny), a także podejmowanie działań pozytywnych, mających na celu stworzenie systemu normatywnego, który zapewni ochronę przed takimi naruszeniami[512].

Ze względu na nierównorzędną relację występującą między podmiotem zatrudniającym a osobą zatrudnianą[513], prawo do wynagrodzenia za pracę, może prowadzić do władczego oddziaływania jednego podmiotu na drugi[514]. Ma ono wymiar zarówno wertykalny, jak i horyzontalny[515], czego konsekwencją jest wymóg postawy

[508] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 18*…, *op. cit*., § 74.
[509] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *Just and Favourable Conditions of Work*, [w:] B. Saul *et al*., *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials, Oxford Scholarly Authorities on International Law*, Oxford 2014, p. 441.
[510] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 18*…, *op. cit*., § 52.
[511] Zakładowe organizacje związkowe zaś odgrywają fundamentalną rolę na szczeblu lokalnym (narodowym) w zakresie zapewnienia poszanowania prawa do pracy. W Komentarzu stwierdzono, że przy analizowaniu obligatoryjnych sprawozdań państw-stron Konwencji pod kątem wypełnienia zobowiązań wynikających z art. 6 MPPGSiK (prawa do pracy) Komitet ma obowiązek wziąć pod uwagę także spostrzeżenia związkowców. Zob. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 18*…, *op. cit*., § 54.
[512] Wyrok ETPC z dnia 30 marca 2017 r. w sprawie *Chowdury i inni przeciwko Grecji*, skarga nr 21884/15, HUDOC.
[513] W nauce krajowej występuje pogląd odmienny, w myśl którego reżim prawa pracy nie jest zorientowany na ochronę słabszej strony (pracownika) przed silniejszą stroną (pracodawcą), ale na ochronę przed działaniem rynku pracy. Zob. szerzej A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*…, *op. cit*., ss. 293–294.
[514] S. Jarosz-Żukowska, *Horyzontalne działanie praw człowieka w sferze stosunków pracowniczych w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*…, *op. cit*., s. 137.
[515] H. Collins, *Is There a Human Right to Work*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 25; M. Weiss, *Re-Inventing Labour Law?*, [w:] *The Idea of Labour Law*…, *op. cit*., p. 50.

aktywnej ze strony państwa, której celem powinno być zapewnienie ochrony słabszemu podmiotowi[516] przed nieuzasadnionymi działaniami pracodawców[517]. Z tego też względu swoboda zawierania umów z osobami wykonującymi pracę jest ograniczona, m.in. w zakresie odnoszącym się do wynagrodzenia, ponieważ prawo do wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym praw człowieka podlega ochronie przede wszystkim jako prawo. Kreowane w ten sposób normy ochronne określa się jako dynamiczne[518], tzn. ich treść może ulegać zmianie zależnie od zmieniającego się stopnia zamożności społeczeństwa[519]. Państwo posiada w tym zakresie zobowiązania zarówno wobec obecnych, jak i przyszłych pokoleń[520]. Oznacza to, że treść prawa do wynagrodzenia za pracę może podlegać zmianom, o ile zaistnieją istotne okoliczności społeczno-ekonomiczne. W okresie rekrutacji i negocjacji, a więc przed formalnym zawarciem umowy, ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę ma wymiar przede wszystkim horyzontalny. Strony mogą bowiem – zgodnie z zasadą swobody umów – negocjować warunki potencjalnej współpracy, w tym wynagrodzenia, w granicach wynikających z prawa międzynarodowego praw człowieka. Po zawarciu umowy ochrona ma wymiar wertykalny, ponieważ pracownik staje się stroną słabszą, dlatego na państwie spoczywa obowiązek wdrożenia norm semiiperatywnych – zorientowanych na wyrównanie dysproporcji między prawami i obowiązkami pracownika oraz pracodawcy, a także ochronę wynagrodzenia, np. w razie jego niewypłacenia lub wypłacenia w nienależytej wysokości, niezależnie od tego, czy naruszycielem jest podmiot publiczny czy prywatny. Dlatego nie jest więc przykładowo dopuszczalne opóźnianie przez państwo egzekwowania wyroku sądu krajowego poprzez blokowanie wpłaty wynagrodzenia ustalonego i wymagalnego[521], ponieważ może to prowadzić do pozbawienia jednostki środków do życia.

2.5. Geneza i kierunki rozwoju praw pracowniczych i majątkowych

Uważne prześledzenie i odtworzenie przeszłego okresu prawnego w wielu przypadkach pozwala dostrzec motywy stojące za współczesnymi regulacjami prawa, dlatego ta część

[516] M. Florczak-Wątor, *Horyzontalny wymiar praw konstytucyjnych*, Kraków 2014, s. 397.
[517] Wyrok TK z 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03.
[518] F.J. Mazurek, *Społeczne prawa człowieka*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1982, t. 10, s. 210.
[519] A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*…, *op. cit*., s. 111.
[520] Część I, ust. 7, lit. a Maastricht Principles on the Human Rights of Future Generations, zob. *Maastricht Principles on the Human Rights of Future Generations*, https://www.rightsoffuturegenerations.org/the-principles [dostęp: 22.04.2024].
[521] Wyrok ETPC z dnia 26 lipca 2005 r. w sprawie *Sokur przeciwko Ukrainie*, skarga nr 29439/02, HUDOC.

pracy poświęcona jest ewolucji praw pracowniczych i majątkowych od czasów najdawniejszych po współczesność. Badanie wskazanego zakresu, z uwagi na jego specyfikę, zostanie przeprowadzone w dwóch oddzielnych, ale uzupełniających się nurtach. Z jednej strony zbadane zostaną dokonania społeczno-filozoficzne, z drugiej zaś – regulacje formalnoprawne.

W czasach najdawniejszych poglądy na temat pracy były odmienne od współczesnych. W starożytnej Grecji praca, szczególnie fizyczna, postrzegana była jako coś, czego za wszelką cenę należało uniknąć. Wybitni myśliciele tamtego okresu (m.in. Platon, Sokrates, Arystoteles) głosili poglądy, które z dzisiejszej perspektywy uległy całkowitej dezaktualizacji. Byli oni zdania, że praca fizyczna hańbi zarówno ciało, jak i duszę, a dodatkowo uniemożliwia prowadzenie rozważań natury filozoficznej i piastowanie wysokich urzędów[522]. Wolni od pracy byli więc ludzie dobrze urodzeni, ponieważ istniał system niewolniczy[523]. Starożytni Grecy mieli znaczne osiągnięcia w zakresie wykreowania koncepcji retoryki, rządów prawa czy sprawiedliwości, ale w kontekście praw majątkowych nie mieli trwałych osiągnięć kodyfikacyjnych[524]. Podobnie sytuacja miała się w Cesarstwie Rzymskim. Stworzono wówczas wiele instytucji, które dały fundament pod rozwój wielu współczesnych rozwiązań normatywnych. Jednak w zakresie praw ludzi pracy Rzymianie nie osiągnęli tyle, co w innych obszarach[525]. Wynika to głównie z ówczesnych motywów bogacenia się i budowania potęgi, które były oparte na systemie niewolniczym (łac. *servitudo*), gdzie niewolnik – podobnie jak w starożytnej Grecji i Babilonii – stanowił przedmiot prawa własności[526]. W ramach kontraktu zwanego *locatio conductio operarum* można było wykonywać prace fizyczne lub rzemieślnicze. Kontrakt ten nie znajdował jednak

[522] D. Jemielniak, *Praca oparta na wiedzy. Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*, Warszawa 2008, s. 17.
[523] Arystoteles stwierdził, iż niewolnik to „rzecz ożywiona". Zob. B. Lesiński, W. Rozwadowski, *Historia prawa sądowego. Zarys wykładu*, Poznań 2007, s. 26.
[524] K. Sójka-Zielińska, *Historia prawa*, Warszawa 2006, s. 19.
[525] R. Zimmermann, *Locatio conductio*, [w:] *Oxford Classical Dictionary*, https://oxfordre-1com-1jrmallns05b8.buhan.kul.pl/classics/view/10.1093/acrefore/9780199381135.001.0001/acrefore-9780199-381135-e-3747 [dostęp: 31.07.2024].
[526] Dobrym przykładem rzymskiego nastawienia do pracy są następujące myśli Fryderyka Zolla: „Wolny i szlachetny Rzymianin oddawał się służbie wojskowej, spełniał funkcje państwowe, jako dygnitarz, ale nie brał za to zapłaty. Nie brał też zapłaty, gdy drugiemu wyświadczył usługi, choćby się do tego zobowiązał. […] Zarabianie więc przez pracę uważano w starożytnym Rzymie na ogół za coś poniżającego, a nawet upadlającego" oraz „Tylko nędzą zmuszona, wzgardzona hołota wynajmowała się do pracy za zapłatą, a to przez kontrakt zwany *locatio conductio operarum*, a takie zaprzedawanie swej pracy drugiemu uważano za stawanie się prawie na równi z niewolnikiem. Zob. F. Zoll, *Prawo pracy w biegu wieków*, „Rocznik Prawniczy Wileński" 1930, s. 3. Cyt. za: L. Mitrus, *O genezie prawa pracy*, [w:] S. Grodziski, D. Malec, A. Karabowicz, M. Stus (red.), *Vetera Novis Augere. Studia i prace dedykowane Profesorowi Wacławowi Uruszczakowi*. *Tom II*, Kraków 2010, s. 771.

zastosowania wobec pracy świadczonej przez zawody wyższego rzędu, np. lekarzy, prawników czy architektów, gdyż osoby te za swą aktywność nie pobierały wynagrodzenia[527]. Istniały zatem pewne profesje darzone uznaniem[528].

Jak widać, powyższa analiza wyraźnie uwidacznia, że w czasach najdawniejszych świadczenie pracy w celu uzyskania korzyści materialnej, przez społeczeństwo było odbierane pejoratywnie. Wynikało to z istniejących wówczas w sferze prawno-ekonomicznej założeń, wedle których niewolnik był przedmiotem prawa własności. Pierwsza definicja legalna tego prawa zachowała się w egipskich papirusach, w których stwierdzono, że „majątek [pana] stanowi jego własność i może mu go oddać komu chce". Koncepcja ta obejmowała m.in. rzeczy ruchome, a więc także pracę niewolniczą. Niewolnik był jednym ze składników majątkowych swojego pana. W związku z tym właściciel miał prawo korzystać z jego pracy fizycznej i intelektualnej. Wszystkie te wytwory stawały się z mocy prawa własnością pana. Jak każdą rzeczą, tak i niewolnikiem można było rozporządzać wedle własnego uznania w ramach sprzedaży, darowizny, najmu lub zastawu[529]. Można więc stwierdzić, że niewolnicy od swych panów nie otrzymywali wynagrodzenia za pracę, a jedynie takie korzyści, które pozwalały im na zachowanie czynności życiowych w niepogorszonym stanie[530].

Wspomniany wcześniej rzymski kontrakt *locatio conductio operarum* w nauce określa się jako pierwszy w historii rodzaj umowy o pracę. Był on zawierany pomiędzy pracownikiem (łac. *locator*), a pracodawcą (łac. *conductor*) i zakładał, że za wynagrodzeniem, osobiście, pod nadzorem oraz zgodnie ze wskazówkami pracodawcy, pracownik świadczy pracę, która bardziej przypominała dzisiejszą umowę starannego działania niż umowę rezultatu[531]. W okresie starożytności rozwijała się więc idea wynagradzania pracowników, gdyż za sprawą umowy *locatio conductio operarum* osoba pracująca „zarabiała" nie tylko na podtrzymanie swojej egzystencji, ale otrzymywała faktyczną płacę. Wynagrodzenie to nie było jednak ani wieloskładnikowe, ani nie podlegało żadnej szczególnej ochronie.

---

[527] A. Kowalczyk, *Ochrona wynagrodzenia za pracę. Prawo rzymskie a współczesne regulacje prawa pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Seria Prawnicza" 2014, z. 82, s. 67.
[528] T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 67.
[529] B. Lesiński, W. Rozwadowski, *op. cit*., ss. 28–29.
[530] Utrzymanie odpowiedniego stanu zdrowia fizycznego i psychicznego niewolników było w interesie ich właścicieli. W ten bowiem sposób dbali o swoją własność, która miała pomnażać ich bogactwa. Zob. szerzej J.E. Penner, *Aristotle, Arendt and the Gentleman: How the Conception of Remuneration Figures in our Understanding of a Right to Work and Be Paid*, [w:] *The Right to Work*…, *op. cit*., p. 98.
[531] T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*…, *op. cit*., s. 67.

W omawianym czasie historycznym, incydentalnie i w niewielkim zakresie, pojawiły się idee fundamentalnych praw, które można określić jako idee założycielskie rozwoju praw społecznych i majątkowych. Warto również wspomnieć Kodeks Hammurabiego z XVIII w. przed Chr. W ograniczonym zakresie ten pomnik prawa zawiera regulacje dotyczące świadczenia pracy na rzecz innej osoby za wynagrodzeniem[532]. Zgodnie z § 273 Kodeksu, jeżeli ktoś zatrudni pracownika najemnego, to od początku roku do piątego miesiąca powinien płacić mu 6 ziaren srebra dziennie, natomiast od szóstego miesiąca aż do końca roku wynagrodzenie wynosi 5 ziaren srebra dziennie[533].

W średniowieczu podstawą stosunków była instytucja patronatu. Za jej sprawą wyzwoleni chłopi formalnie nie byli uznawani za niewolników, jednak faktycznie ich losem mógł swobodnie dysponować właściciel ziemski[534]. Okres średniowiecza nie nakładał żadnych zobowiązań na państwo w zakresie ochrony praw pracowniczych[535]. Większość osób zajmowała się rolnictwem, a ich wynagradzanie polegało na zapewnieniu im możliwości mieszkania i udziału w planach właściciela ziemskiego[536]. Podobnie wynagradzano służbę domową – zapewniano im pokój do spania w domu pana[537]. W okresie średniowiecza nie posługiwano się rzymskim kontraktem *locatio conductio operarum*[538].

Feudalne założenia w zakresie normowania pracy ludzkiej przetrwały do rewolucji francuskiej i momentu przyjęcia francuskiej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela z 1789 r. Zmiany te zbiegły się w czasie z rewolucją przemysłową, której

---

[532] W.F. Felice, *Economic and Social Rights*, [w:] *Oxford Research Encyclopedia of International Studies*, https://oxfordre.com/internationalstudies/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/acrefore-978-019084-6626-e-159 [dostęp: 05.07.2024].

[533] Poza tym w § 274 Kodeksu określono wysokość wynagrodzenia, które należało uiścić rzemieślnikom (tj. m.in. folusznikowi, tkaczowi wełny, płótna, kowalowi, cieśli, grabarzowi, murarzowi) za świadczone przez nich usługi. *Kodeks Hammurabiego. Edycja Komputerowa*, http://www.pistis.pl/biblioteka/Hammurabiego%20kodeks.pdf [dostęp: 19.07.2024].

[534] W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *op. cit.*, s. 15.

[535] Jak stwierdza Tadeusz Zieliński, „państwo nie ingerowało bezpośrednio w stosunki pracy i warunki życia jednostek poddanych […]. Nie było wtedy żadnej organizacji skłonnej do podejmowania starań o poprawę bytu mas chłopskich, których stosunki z właścicielami były regulowane […] bardziej za pomocą obyczajów niż prawa stanowionego, a jeżeli takie prawo istniało, to miało charakter wybitnie partykularny". Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu…*, *op. cit.*, s. 69.

[536] Jednak pod koniec 1349 roku w wyniku epidemii dżumy zmarła połowa ówczesnej populacji. Skutkiem tego był znaczny brak siły roboczej do pracy na ogromnych połaciach ziemi należących do arystokracji. Niedobór pracowników sprawił, że ich żądania płacowe rosły, gdy przenosili się ze swoich domów i lokalnych pól do miejsc o potencjale wyższych zarobków i lepszych warunków pracy. Zob. szerzej D. Cabrielli, *Employment Law: A Very Short Introduction*, Oxford 2022, pp. 1–2.

[537] J.R. Bellace, B. ter Haar, *Perspectives on labour and human Rights*, [w:] J.R. Bellace, S. Blank, B. ter Haar (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Northampton 2019, p. 10.

[538] W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *op. cit.*, s. 16.

następstwem było największe w historii zapotrzebowanie na pracowników wykonujących pracę nieskomplikowaną i niewymagającą znacznych umiejętności czy kwalifikacji, ale obarczoną wysiłkiem fizycznym[539]. Okres ten sprawił, że robotników uznano za pracowników, którzy dobrowolnie zawarli z pracodawcą umowę o pracę[540]. Zatrudnieni w ten sposób w dalszym ciągu musieli zmagać się z licznymi trudnościami, szczególnie dotyczącymi spraw socjalnych, zdrowotnych i oświatowych[541], ponieważ nie wykształciły się wówczas żadne nowe prawa pracownicze. Praca świadczona w tym okresie mogła prowadzić do alienacji pracownika, gdyż uważany był za towar, który podlega prawom rynku[542]. *Mutatis mutandis* nie dostrzegano wówczas powiązania między świadczoną pracą, a osobą, która ją wykonuje[543]. Z biegiem czasu doszło do organizowania się pracowników w grupy, które podejmowały czynności w celu poprawy warunków pracy[544]. W ten sposób ukonstytuowały się prawa do zrzeszania się w zakładowe organizacje związkowe (choć początkowo ustawodawstwo europejskie tego zakazywało), jak również prawa do strajku[545]. Zakres działań pierwszych związków zawodowych odbiegał jednak od ich współczesnych aktywności, ponieważ początkowo organizacje te nie obierały za swój główny cel ochronę praw pracowniczych, ale ich działalność była związana z funkcjonowaniem partii politycznych[546]. W dalszej kolejności rodziły się kolejne idee polepszające sytuację pracowników (np. zakaz pracy dzieci w porze nocnej, skrócenie dnia roboczego, przepisy regulujące pracę kobiet). Doszło także do wykształcenia się prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy[547], wokół których następnie powstały przepisy w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy i ogólne zasady powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego. Wszystkie te zmiany były jednak kontestowane przez pracodawców, ponieważ dla nich oznaczało to podwyższenie kosztów pracy, co z kolei prowadziło do obniżenia

[539] L. Mitrus, *Rewolucja przemysłowa i powstanie prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom I*…, *op. cit*., Lex.
[540] J.R. Bellace, B. ter Haar, *Perspectives on labour and human Rights*, [w:] *Research Handbook on Labour*…, *op. cit*., p. 10.
[541] M. Żejmo, *Istota przemian industrialnych w XIX wieku*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość" 2015, t. 12, s. 173.
[542] J. Gocko, *Praca*, [w:] *Słownik społeczny*…, *op. cit*., s. 946.
[543] M. Seweryński, *Wynagrodzenie*…, *op. cit*., s. 15.
[544] J.R. Bellace, B. ter Haar, *Perspectives on labour and human Rights*, [w:] *Research Handbook on Labour*…, *op. cit*., p. 10.
[545] L. Mitrus, *Rewolucja przemysłowa i powstanie prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom I*…, *op. cit*., Lex.
[546] M. Żejmo, *op. cit*., s. 174.
[547] L. Mitrus, *Rewolucja przemysłowa i powstanie prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom I*…, *op. cit*., Lex.

konkurencyjności firmy na rynku. Podkreślić należy również, że wprowadzane zmiany miały aspekt wyłącznie kolektywny, tzn. nie dotyczyły indywidualnych pracowników[548].

Opisane kierunki rozwoju pracowniczych praw miały charakter wyłącznie lokalny i niewystarczający, gdyż nie prowadziły do upodmiotowienia jednostki. „Lokalność" w tym znaczeniu oznacza, że idee te nie wyszły poza ramy krajowych regulacji prawnych. Stało się tak, ponieważ prawodawcy krajowi, mimo iż mieli możliwość wdrażania odpowiednich rozwiązań ochrony, nie czynili tego z obawy przed obniżeniem konkurencyjności firm krajowych na arenie międzynarodowej[549]. Rozwój cywilizacyjny, przepływ towarów i usług, migracja pracowników, złe warunkami pracy, industrializacja, doświadczenia I wojny światowej, wzrost popularności koncepcji praw człowieka i katolickiej nauki społecznej (szczególnie ważna w tym kontekście jest Encyklika *Rerum Novarum* Papieża Leona XIII) doprowadziły do wypracowania uniwersalnych, ponadpaństwowych standardów[550] ochrony praw pracowniczych. Do ochrony tych praw powołano Międzynarodową Organizację Pracy[551], powstałą 11 kwietnia 1919 r. jako rezultat konferencji wersalskiej[552]. Organizację tę, na mocy postanowień części XIII Traktatu Wersalskiego, uprawniono do tworzenia w formie konwencji i zaleceń standardów, które państwa członkowskie powinny ratyfikować i wdrożyć na szczeblu krajowym[553]. W okresie międzywojennym oprócz MOP istniała również Liga Narodów[554]. Organizacje te w tamtym czasie w zasadzie nie przyjęły żadnych dokumentów tworzących standardy ochrony praw człowieka w pracy,

---

[548] J.R. Bellace, B. ter Haar, *Perspectives on labour and human Rights*, [w:] *Research Handbook on Labour*…, *op. cit*., pp. 10–11.

[549] J. Majka, *Etyka życia*…, *op. cit*., s. 158.

[550] P. Alston zwraca uwagę, że oprócz standardów pracy możliwe wydaje się być także posługiwanie się określeniami zasady (ang. *principles*) czy wytycznych (ang. *guidelines*). Zob. P. Alston, *Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art*, [w:] P. Alston (ed.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford 2005, p. 1.

[551] L. Swepston, *How the ILO embraced human rights*, [w:] J.B. Bellace, S. Blank, B. ter Haar (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Northampton 2019, p. 298.

[552] W literaturze zagranicznej w tym kontekście MOP określa się jako „córka wojny". Na marginesie można zauważyć, że Rzeczpospolita Polska jest członkiem-założycielem tej organizacji. Zob. B. Cabanes, *The Great War and the Origins of Humanitarianism*, 1918–1924, Cambridge 2014, p. 79 oraz A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit*., s. 17.

[553] Konstatację tę potwierdzają słowa Elizy Maniewskiej i Małgorzaty Gersdorf, że „na jej forum uchwalone zostały konwencje i zalecenia o treściach zasadniczych dla ochrony praw pracowniczych". Zob. M. Gersdorf, E. Maniewska, *Kierunki rozwoju prawa pracy*, [w:] M. Gersdorf (red.), *Prawo pracy. Pytania i odpowiedzi*, Lex; J.R. Bellace, B. ter Haar, *Perspectives on labour and human Rights*, [w:] *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights*…, *op. cit*., pp. 11–12.

[554] Powstanie tej organizacji było związane z próbą stworzenia nowego, stabilnego i opartego na sprawiedliwości społecznej, porządku międzynarodowego po I wojnie światowej. Zob. szerzej D. Galbi, *International Aspects of Social Reform in the Interwar Period*, https://www.galbithink.org/isr.pdf [dostęp: 02.12.2024].

z wyłączeniem Konwencji w sprawie niewolnictwa[555] opracowanej przez Ligę Narodów i analogicznej Konwencji MOP nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej.

Po zakończeniu II wojny światowej, 3 listopada 1945 r., podczas 27. sesji Konferencji Ogólnej MOP zapadła decyzja o nawiązaniu współpracy MOP z ONZ[556], czego następstwem było włączenie MOP w struktury ONZ jako organizacji wyspecjalizowanej[557]. Odwołano się wówczas do art. 57 KNZ, zgodnie z którym różne wyspecjalizowane organizacje – ustanowione na podstawie porozumień międzyrządowych i obarczone w swoich aktach zasadniczych szeroko określoną odpowiedzialnością międzynarodową w dziedzinie gospodarki, spraw społecznych, kultury, oświaty, zdrowia i pokrewnych – powinny wejść w związek z Narodami Zjednoczonymi. Warunki, na jakich ma nastąpić współpraca, ustala Rada Gospodarcza i Społeczna, a wypracowane porozumienie zatwierdza Zgromadzenie Ogólne ONZ (art. 63 KNZ)[558].

Przed zakończeniem II wojny światowej, w 1944 r. prezydent Stanów Zjednoczonych, Franklin Delano Roosevelt, podczas przemówienia do Kongresu ogłosił Kartę Praw Gospodarczych (ang. *The Economic Bill of Rights* lub *Second Bill of Rights*). Głównym motywem tego dokumentu było założenie, że wolności indywidualne nie mogą istnieć bez zabezpieczenia i niezależności ekonomicznej. F.D. Roosevelt stwierdził też, że „ludzie pozostający w potrzebie (niedostatku) nie są wolni. Ludzie głodni, nieposiadający pracy stanowią surowiec, który daje podwaliny pod dyktatury. W dzisiejszych czasach te ekonomiczne prawdy należy uznać za oczywiste. Przyjęliśmy tzw. Drugą Kartę Praw, na której oprzeć można bezpieczeństwo i dobrobyt wszystkich, niezależnie od zajmowanego stanowiska, rasy czy wyznania”[559]. Centralnym założeniem Karty było przyjęcie ośmiu praw, wśród których były m.in. prawo do zarobku wystarczającego na zapewnienie odpowiedniego wyżywienia, odzieży i odpoczynku, jak również prawo każdego farmera

[555] League of Nations, *Slavery Convention. Signed at Geneva, 25 September 1926*, LNTS 19; 60 LNTS 253.
[556] W ramach ONZ działa wiele organizacji wyspecjalizowanych, przykładowo można tu wymienić oprócz MOP Międzynarodową Organizację Lotnictwa Cywilnego, Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Związek Pocztowy czy Międzynarodowy Związek Telekomunikacyjny.
[557] Stało się to na mocy United Nations and International Labour Organization Protocol concerning the entry into force of the Agreement between the United Nations and the International Labour Organization, signed in New York on 19 December 1946, UNTS, 1946–1947, vol. 1, no. 2, pp. 183–206.
[558] Również Rada Gospodarcza i Społeczna może poczynić odpowiednie kroki w celu otrzymywania sprawozdań od organizacji wyspecjalizowanych (art. 64 KNZ).
[559] F.D. Roosevelt, *1944 State of the Union Address (The Second Bill of Rights)*, https://www.fdrlibrary.org/documents/356632/390886/state_union.pdf/24347bb7-fd01-4011-ba52-e5f0e3b9ea42 [dostęp: 10.05.2025].

do wytwarzania i sprzedawania z zyskiem produktów, które zapewnią jemu i jego rodzinie godne życie[560].

Konstrukcja praw pracowniczych po II wojnie światowej ukształtowała się poprzez ścieranie się różnych, najczęściej wykluczających się systemów, np. koncepcji gospodarki rynkowej, państwa opiekuńczego, katolickiej nauki społecznej i założeń socjalistycznych[561]. W europejskim kręgu kulturowym na znaczeniu zyskały przede wszystkim dwie koncepcje pracy i własności – komunistyczna i kapitalistyczna. Pierwsza opierała się na fikcyjnym założeniu, że każdy obywatel w państwie posiada pracę i tym samym pobiera (niskie) wynagrodzenie, a własność prywatna powinna zostać zniesiona. Druga ujmowała pracę jako działalność pożyteczną i przydatną, bo za jej sprawą dochodziło do pomnażania dóbr indywidualnych i grupowych (społecznych)[562], a system gospodarczy opierał się na własności prywatnej. W Polsce, która w tamtym czasie znajdowała się w bloku państw komunistycznych, przyjęto koncepcję komunistyczną. Ta dwutorowa rywalizacja koncepcji pracy trwała przez cały okres tzw. zimnej wojny[563]. Ponadto w dalszym ciągu rozwijały się normy związane z ubezpieczeniami społecznymi[564]. Współcześnie praca to zagadnienie dotyczące (niemal) każdego człowieka i obejmujące różne odmiany prac, np.: wytwórcze, usługowe, badawcze, twórcze, organizacyjne, sterownicze[565].

Należy więc stwierdzić, że w czasach najdawniejszych praca opierała się na dualistycznym rozwarstwieniu – na pracę niewolników i zajęcia wykonywane przez ludzi wolnych[566]. Zasadniczo miała więc wymiar negatywny, gdyż była świadczona przede wszystkim przez niewolników, którzy byli przedmiotem własności, a za swój trud nie otrzymywali wynagrodzenia w postaci pieniężnej. Współczesna koncepcja pracy powstała pod wpływem religii chrześcijańskiej, a gwałtowny proces normatywizacji tej sfery życia człowieka nastąpił po roku 1945 r. Historycznie pracownik zawsze był słabszą stroną takiego stosunku. Z tego względu normatywny system praw człowieka objął swym

[560] R.E. Barnett, C.R. Sunstein, *Constitutive Commitments and Roosevelt's Second Bill of Rights: A Dialogue*, "Drake Law Review" 2005, nr 53, pp. 207–208.
[561] B. Hepple, *Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe*, [w:] *The Idea of Labour Law*…, *op. cit*., p. 40.
[562] E. Wiśniewska, *op. cit*., s. 220.
[563] L. Swepston, *op. cit*., p. 300.
[564] Na marginesie można dodać, że pracownicy państwowych gospodarstw rolnych (było ich około 400 tysięcy) w pełni objęci zostali wszystkimi ówczesnymi prawami pracowniczymi dopiero w 1975 r. (wcześniej ich status pracowniczy określały układy zbiorowe). Zob. W. Muszalski, *Ogólna refleksja o rozwoju prawa pracy i jego uwarunkowaniach*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, t. 24, nr 3, s. 63.
[565] E. Wiśniewska, *op. cit*., s. 221.
[566] J. Gocko, *Praca*, [w:] *Słownik społeczny*…, *op. cit*., s. 944.

zakresem także sferę pracy ludzkiej, głównie za pośrednictwem regulacji, które w nauce krajowej nazywane są normami semiiperatywnymi – jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi, czyli takimi, które wyznaczają minimalny zakres ochrony jednej ze stron stosunku zobowiązaniowego (pracownika).

Najpierw zaszły więc pewne procesy społeczne, w których następstwie opracowano regulacje prawne[567]. Zmiany te doprowadziły do istotnego uszczegółowienia wielu elementów odnoszących się do pracy, w tym też tego, który dla pracownika jest najważniejszy, czyli korzyści ekonomicznych stanowiących ekwiwalent za wykonanie powierzonych czynności. Początkowo korzyść ta przyjmowała jednorodną postać wynagrodzenia za pracę, rozumianego jako pewna suma pieniędzy. Współcześnie ma ona charakter znacznie bardziej wielopostaciowy i obejmuje wiele elementów, takich jak: wynagrodzenie zasadnicze, premia, prowizja, nagroda, dodatek funkcyjny, napiwek, dodatek specjalny, np. z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych oraz powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności i odpowiedzialności. Istnieją też inne świadczenia majątkowe niestanowiące bezpośredniego wynagrodzenia za pracę i są to np.: wynagrodzenie autora za korzystanie z utworu, wynagrodzenie twórcy za korzystanie z patentu, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego, zwrot kosztów podróży służbowej, bony, talony żywnościowe, świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (np. dofinansowania wypoczynku, świadczeń okolicznościowych, zajęć rekreacyjno-sportowych czy pobytu dziecka w przedszkolu), świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne), odprawa pośmiertna, odprawa emerytalna. Wszystko to uzasadnia konieczność dalszych rozważań ukierunkowanych na zróżnicowanie statusu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń majątkowych związanych z pracą w systemie prawa międzynarodowego i systemach ochrony praw człowieka.

3. Rola Międzynarodowej Organizacji Pracy w ochronie prawa do wynagrodzenia za pracę

Umiejscowienie MOP w ramach struktury Organizacji Narodów Zjednoczonych rodzi pytanie, czy – a jeśli tak, to w jaki sposób – MOP realizuje prawa człowieka promowane przez ONZ. Odpowiedź na to pytanie wymaga przeprowadzenia syntetycznej analizy

[567] M. Gładoch, *Dialog partnerów społecznych na rzecz godnej pracy*, [w:] A. Bagłajewski, J. Bartmiński, M. Łaszkiewicz, S. Niebrzegowska-Bartmińska (red.), *Praca ludzka w perspektywie interdyscyplinarnej*, Lublin 2018, s. 66; C. Fenwick, T. Novitz, *Conclusion: Regulating to Protect Workers' Human Rights*, [w:] *Human Rights at Work…*, *op. cit*., p. 589.

historii dokumentów przyjmowanych przez MOP, gdyż stosunek tej organizacji do idei praw człowieka ewoluował na przestrzeni lat.

3.1. Miejsce Międzynarodowej Organizacji Pracy w powszechnym systemie praw człowieka

W początkowym okresie swojego istnienia MOP była autonomiczną organizacją stowarzyszoną z Ligą Narodów. Ówczesne fundamentalne cele organizacji były przedstawione w Konstytucji MOP, zgodnie z którą: 1) zasadniczym zadaniem MOP jest podejmowanie działań na rzecz utrzymania powszechnego i trwałego pokoju na świecie, który nie może być osiągnięty bez zachowania zasad sprawiedliwości społecznej, 2) niepowodzenie któregokolwiek z narodów w stanowieniu humanitarnych warunków pracy stanowi przeszkodę dla innych państw pragnących polepszenia tych warunków. W dokumencie stwierdzono również, że celem MOP powinno być działanie w zakresie: 1) normowania godzin pracy, 2) ustalenia maksymalnej długości dnia i tygodnia roboczego, 3) najmu siły roboczej, 4) walki z bezrobociem, 5) zagwarantowania zarobku zapewniającego warunki przyzwoitego utrzymania, 6) zapewnienia zabezpieczenia społecznego, 7) ochrony praw pracowników migrujących, 8) uznania zasady równej płacy za równą pracę, 9) uznania praw związkowych[568]. W tamtym czasie MOP postrzegano zatem jako organizację międzynarodową, która w zindustrializowanym świecie miała ustanawiać wiążące reguły warunków pracy poprzez tworzenie międzynarodowego prawa pracy[569], bez odwoływania się do współczesnego rozumienia konstrukcji praw człowieka[570]. Powstanie tej instytucji wiązało się więc przede wszystkim z chęcią zapewnienia ochrony praw pracowniczych, a nie praw i wolności człowieka w ogólności.

Przed zakończeniem II wojny światowej przyjęto również Deklarację dotyczącą zamierzeń i celów Międzynarodowej Organizacji Pracy[571], którą załączono do Konstytucji MOP. W dokumencie tym na nowo potwierdzono zasady, na których opiera się MOP, a do którym m.in. należą następujące założenia: 1) praca nie jest towarem, 2) pracownicy mają prawo do wolności słowa i zrzeszania się, 3) ubóstwo, gdziekolwiek

[568] Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz. U. z 1948 r. Nr 43 poz. 308; zm.: Dz. U. z 1954 r. Nr 44 poz. 204, z 1963 r. Nr 48 poz. 269, z 1977 r. Nr 1 poz. 1 oraz z 2016 r. poz. 341, M. Wysocka-Madej, E. Rybicka, R. Lemieszewska, *Międzynarodowa Organizacja Pracy. 90 lat istnienia. Informator*, Warszawa 2009, s. 65.

[569] Regulację dotyczącą wynagrodzenia zawarto w art. 427 Traktatu pokoju między mocarstwami sprzymierzonemi i skojarzonemi z Niemcami, podpisanego w Wersalu dnia 28 czerwca 1919 roku (Dz. U. z 1920 r. Nr 35 poz. 200), zgodnie z którym państwa miały zobowiązać się do płacenia pracownikom zarobku, zapewniającego im przyzwoity poziom życia według panujących w danym kraju i w danym czasie zasad.

[570] L. Swepston, *op. cit.*, p. 297.

[571] Dalej: Deklaracja Filadelfijska.

istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich (gwarancja dla pracowników takiego zarobku, który zapewni im przyzwoite utrzymanie[572]), 4) walkę z niedostatkiem prowadzić należy z niestrudzoną energią w łonie każdego narodu, jak też wysiłkiem międzynarodowym stałym i uzgodnionym, w którym przedstawiciele pracowników, pracodawców i strony rządowej współpracują na stopie równości i biorą udział w swobodnych dyskusjach i decyzjach o charakterze demokratycznym celem dążenia do dobrobytu powszechnego.

Deklaracja Filadelfijska potwierdziła również, że wszystkie istoty ludzkie, bez względu na różnice rasowe, religijne, czy w zakresie płci, mają prawo dążyć do swojego postępu materialnego i rozwoju umysłowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa gospodarczego i z równymi szansami. Realizacja tego założenia może nastąpić za pomocą urzeczywistniania powyższych warunków na szczeblu narodowym i międzynarodowym, szczególnie w obszarze gospodarczym i finansowym[573]. W dokumencie tym zadeklarowano również, że wszyscy ludzie, bez względu na rasę, wyznanie czy płeć, mają prawo dążyć zarówno do materialnego dobrobytu, jak i do rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, gospodarczego bezpieczeństwa i równych możliwości (cz. II ust. 1). Stwierdzenie to stanowi pierwsze powołanie się przez wielostronną międzynarodową organizację na prawa człowieka i prawa warunkujące rozwój człowieka[574].

W pierwszych latach działalności MOP w uchwalanych konwencjach i zaleceniach nie występowała koncepcja wprowadzenia wprost praw człowieka[575]. Zamiast tego w dorobku MOP mowa jest np. o tym, że państwa powinny popierać, za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia, i, o ile jest to zgodne z tymi metodami, zapewniać stosowania do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet

[572] K. Walczak, *Cele działania Międzynarodowej Organizacji Pracy w ujęciu historycznym*, [w:] K.W. Baran, *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Lex.
[573] Ponadto wszystkie programy, działania i środki stosowane na szczeblu krajowym lub międzynarodowym należy oceniać z tej perspektywy i przyjmować wyłącznie w takiej mierze, która może sprzyjać realizacji ww. zadania.
[574] L. Swepston, *op. cit.*, p. 300.
[575] Przez wiele lat w dokumentach tworzących standardy pracy nie posługiwano się terminologią z zakresu praw człowieka. Dla rozwoju ochrony praw pracowniczych szczególnie ważny był okres 1948–1958, wówczas bowiem MOP w większym stopniu zaczęła inspirować się prawami człowieka. Inne stanowisko z kolei zakłada podział na tzw. „złotą erę" od 1944 r. do połowy lat 70. XX w., którą reprezentowało stanowisko MOP, że praca nie jest towarem, i od połowy lat 70. XX. do czasów współczesnych, które odznacza się erozją praw pracowniczych. Zob. J. Fudge, *Labour as a 'Fictive Commodity': Radically Reconceptualizing Labour Law*, [w:] *The Idea of Labour Law…*, *op. cit.*, p. 122.

i mężczyzn za pracę jednakowej wartości (art. 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 100). Przykład ten uwypukla, że MOP – w przeciwieństwie do rozwiązań z zakresu praw człowieka wypracowanych przez ONZ – tworząc normy zakresu międzynarodowego prawa pracy, większą uwagę poświęca podmiotom zobowiązanym (ang. *duty beares*) niż podmiotom uprawnionym (ang. *duty holders*), a w swych konwencjach i zaleceniach kieruje się kryterium utylitarności i niezwykle rzadko – w przeciwieństwie do ONZ – ma miejsce próba stanowienia jakiegoś prawa[576].

Współcześnie Międzynarodowa Organizacja Pracy pozostaje częścią systemu ONZ jako organizacja wyspecjalizowana, co warunkuje ograniczony zakres jej aktywności[577]. O ile bowiem Rada Praw Człowieka, Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych czy inne ciała traktatowe zajmują się prawami człowieka, o tyle MOP skupia się w dalszym ciągu na ustanawianiu i upowszechnianiu regulacji dotyczących praw pracowniczych[578]. Członkami MOP są państwa, ale z uwagi na specyficzny obszar działalności, w jej pracach uczestniczą również przedstawiciele pracowników i pracodawców (art. 3 ust. 1 Konstytucji MOP). Jako jedyna organizacja międzynarodowa ma ona zatem charakter trójstronny, który widoczny jest w obszarze: 1) obsadzania stanowisk MOP, 2) ustalania międzynarodowych standardów pracy, 3) nadzorowania przestrzegania tych standardów. Element ten odróżnia MOP od klasycznych organizacji realizujących ochronę praw człowieka, w których wpływ na ich funkcjonowanie mają przede wszystkim państwa, a rola organizacji pozarządowych ma wymiar głównie konsultacyjny i nadzorczy[579].

---

[576] V.A. Leary, *op. cit.*, p. 39.

[577] W Deklaracji Stulecia MOP na rzecz przyszłości pracy potwierdzono dotychczasowe zasady i standardy pracy, ale również zwrócono uwagę na zachodzące przemiany świata związane z innowacjami technologicznymi, demograficznymi, klimatu i środowiska oraz globalizacją, które wpłyną na przyszłość pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy powinna zatem w dalszym ciągu podejmować działania na rzecz sprawiedliwości społecznej poprzez dalsze rozwijanie podejścia do przyszłości pracy, które w centrum polityki gospodarczej, społecznej i środowiskowej będzie stawiała prawa pracowników i ich potrzeby oraz aspiracje i prawa wszystkich ludzi. Zob. szerzej International Labour Organization, *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711288.pdf [dostęp: 22.06.2024].

[578] Na przykład w 2019 r. opracowano raport pt. *Praca ku lepszej przyszłości*, w którym zarekomendowano, m.in. zwiększenie nakładów na instytucje pracy (ang. *increasing investment in the institutions of work*). W ramach tego działania miałoby dojść do ustanowienia uniwersalnych gwarancji pracy (ang. *establishing a Universal Labour Guarantee*) obejmujących prawo do zarobku, zapewniającego warunki przyzwoitego utrzymania (ang. *adequate living wage*), jak również maksymalny wymiar czasu pracy i ochronę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. Zob. szerzej Global Commission On The Future Of Work, *Work For A Brighter Future*, Geneva 2019, p. 12.

[579] Trójstronność pozwala także podejmować decyzje przy uwzględnieniu punktu widzenia różnych grup społecznych, jak również sprawia, że wszystkie strony są bardziej skłonne do implementacji i przestrzegania postanowień wydanych w ramach MOP, ale wymaga też przyjęcia odpowiednich mechanizmów współpracy na poziomie krajowym. Trójstronny schemat działania stwarza jednak pewne

Rolą MOP jest badanie i rozpatrywanie programów, działań i środków, jak również przyjmowanie wszelkich regulacji w konwencjach i zaleceniach, które uzna za właściwe do realizacji wymienionego celu. W Deklaracji Filadelfijskiej uznaje się również „uroczysty obowiązek" MOP do popierania na całym świecie programów, które dotyczą różnych sfer społecznych pracownika. Z punktu widzenia niniejszej pracy szczególne znaczenie należy nadać: 1) pełnemu zatrudnieniu i podniesieniu poziomu życia, 2) zatrudnieniu pracowników w zajęciach, w których doświadczyliby zadowolenia i mieliby możliwość wykazywania wszystkich swoich zdolności i swej wiedzy oraz jak najwydatniejszego przyczyniania się do wspólnego dobrobytu, 3) możliwości dla wszystkich brania udziału w sprawiedliwy sposób w owocach postępu w zakresie płac i zarobków, czasu pracy i innych warunków pracy, jak też minimalnej płacy życiowej dla wszystkich, którzy są zatrudnieni i potrzebują takiej opieki[580]. Wymienione kierunki aktywności MOP mają postać uniwersalnych zasad i powinny znaleźć zastosowanie do wszystkich narodów na świecie[581].

Struktura MOP wynika z art. 2 Konstytucji MOP, zgodnie z którym stałymi organami są: 1) Konferencja Ogólna, 2) Rada Administracyjna, 3) Międzynarodowe Biuro Pracy. Konferencja Ogólna jest najwyższym organem MOP, który wyznacza kierunki ochrony praw pracowniczych. Obrady odbywają się w ramach sesji w miarę potrzeb, ale nie rzadziej niż raz do roku[582]. Rada Administracyjna jest organem wykonawczym i zasadniczo jej uprawnienia można podzielić na trzy grupy. Pierwsza grupa dotyczy możliwości ustalania prac Międzynarodowej Konferencji Pracy, druga grupa dotyczy możliwości wyboru Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy. Trzecia grupa jest związana z uprawnieniami w zakresie opracowania budżetu MOP[583].

praktyczne problemy. Przede wszystkim chodzi o konflikty przy wyłanianiu przedstawicieli pracowników i pracodawców (wielość organizacji związkowych i pracodawców), współpracę z totalitarnymi systemami władzy (brak wolności zrzeszania się i swobody prowadzenia dialogu społecznego), jak również trudności w transpozycji praw człowieka do standardów MOP. Zob. szerzej K. Walczak, *Członkostwo w Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] K.W. Baran, *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., Lex; A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit*., ss. 15–23 oraz L. Swepston, *op. cit*., p. 295.

[580] M. Wysocka-Madej, E. Rybicka, R. Lemieszewska, *op. cit*., ss. 84–86.

[581] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit*., s. 19.

[582] K. Walczak, *Międzynarodowa Konferencja Pracy – uprawnienia*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., Lex.

[583] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit*., ss. 36–39.

Międzynarodowe Biuro Pracy jest stałym sekretariatem MOP i jego głównym zadaniem jest zapewnić właściwe funkcjonowanie całej organizacji[584].

Międzynarodowa Organizacja Pracy chroni prawa pracownicze poprzez przyjmowanie konwencji i zaleceń, które mają uniwersalny charakter i służą wyznaczeniu minimalnego zakresu ochrony[585]. Rozpatrywane wspólnie ustanawiają standardy pracy (ang. *standard setting*[586]). Dokumenty te pod względem techniki redakcyjnej istotnie różnią się od analogicznych rozwiązań ONZ obejmujących prawa człowieka. Konwencje ONZ cechują się ogólnym i uniwersalnym kreowaniem praw, podczas gdy standardy pracy są w tym zakresie konkretne i szczegółowe[587]. W standardach tych nierzadko występuje fachowa terminologia, właściwa danemu sektorowi gospodarki[588]. Można więc dokonać konkluzji, że ONZ w swej aktywności kieruje się tworzeniem powszechnie akceptowalnych przepisów, zorientowanych na promocję i ochronę praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, zaś aktywność MOP oscyluje wokół projektowania autonomicznych rozwiązań szczegółowych, właściwych dla danej części gospodarki[589]. W tym sensie przykładowo regulacje Konwencji MOP nr 131 dot. ustalania płacy minimalnej czy Konwencji MOP nr 95 dot. ochrony płacy[590] należy rozpatrywać jako *lex specialis* wobec prawa do zadowalającego i sprawiedliwego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 23 PDPC.

Konwencje ratyfikowane są obowiązującymi źródłami prawa na płaszczyźnie międzynarodowej, jak również w państwie, które dokonało ratyfikacji. Konwencje nieratyfikowane przez państwa nie są takimi źródłami, ale wskazują pewne standardy i zalecenia, do których powinno się dążyć[591]. Przez ponad 100 lat istnienia MOP przyjęła niemal 400 konwencji i zaleceń. Nie istnieją kryteria lub metody, na podstawie których

---

[584] K. Walczak, *Międzynarodowe Biuro Pracy. Organizacja*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., Lex.

[585] W literaturze sformułowano interesujący pogląd, zgodnie z którym standardy pracy opracowane w ramach MOP „są podatkiem od wzrostu gospodarczego" (ang. "*That labor standards are a tax upon economic growth*"). Zob. więcej B. Langille, *Part IV Activities of Organizations, Chapter 22 Labor*, [w:] *The Oxford Handbook of International Organizations*…, *op. cit*.

[586] V. Brás Gomes, *The right to work and rights at work*, [w:] J. Dugard, B. Porter, D. Ikawa, L. Chenwi (eds), *Research Handbook on Economic, Social and Cultural Rights as Human* Rights, Cheltenham 2020, p. 227 oraz K. Samson, *The standard-setting and supervisory system of the International Labour Organization*, [w:] K. Drzewicki, C. Krause, A. Rosas (eds), *Social Rights as Human Rights*, Turku 1994, pp. 115–149.

[587] N. Valticos, *International Labour Law*, Deventer 1979, p. 64.

[588] J.R. Bellace, B. ter Haar, *Perspectives on labour and human Rights*, [w:] *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights*…, *op. cit*., p. 7; T. Meron, *op. cit*., p. 757.

[589] L. Swepston, *op. cit*., p. 297.

[590] Konwencja MOP nr 95 dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 125.

[591] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit*., ss. 54, 59–60.

można byłoby definitywnie wyodrębnić taką grupę dokumentów MOP, która dotyczyłaby wprost praw człowieka. Jest to głównie rezultat interdyscyplinarności i trudności definicyjnych praw człowieka[592]. Za konwencje i zalecenia regulujące pracownicze prawa człowieka należy uznać takie dokumenty, które swym zakresem obejmują materię ugruntowaną co najmniej w uniwersalnym systemie praw człowieka, ponieważ większość dorobku normatywnego MOP jest dookreśleniem lub rozwinięciem praw i wolności wymienionych w PDPC[593] i Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka[594].

W połowie lat 90. XX w.[595] nastąpiło przyjęcie Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz działań uzupełniających[596]. Dokument ten, choć nie zawierał wprost odniesienia do praw człowieka[597], był często cytowany przez inne organizacje w kontekście praw człowieka[598]. W preambule tego aktu stwierdzono, że zagwarantowanie fundamentalnych praw i zasad w pracy ma szczególne znaczenie, ponieważ daje pracownikowi m.in. możliwość pełnego wykorzystania swojego potencjału. Zwrócono też uwagę na konieczność pilnego, ponownego potwierdzenia trwałego charakteru fundamentalnych zasad i praw pracy, jak również do ich promowania oraz powszechnego stosowania[599]. Przyjęcie Deklaracji nie wpłynęło zasadniczo na zmianę terminologii, którą posługuje się MOP. W dalszym ciągu bowiem organizacja ta dąży do ustanawiania standardów pracy, nie zaś ustanawiania praw pracowniczych. Standardy te mają urzeczywistniać pewne wartości, takie jak: wolność, godność człowieka, sprawiedliwość społeczna, bezpieczeństwo i niedyskryminacja, które są niezbędne dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego oraz efektywności[600].

Większość praw pracowniczych określonych w PDPC i MPP, jak również w innych dokumentach międzynarodowych, przeniknęła w pośredni sposób do

[592] A. Michalska, *Ochrona praw człowieka w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1979, r. nr 41, z. 3, s. 19.
[593] *Ibidem*.
[594] Dalej: MPP.
[595] L. Swepston, *op. cit.*, pp. 299–301.
[596] Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy oraz działania uzupełniające, https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf [dostęp: 09.04.2022].
[597] L. Swepston, *op. cit.*, pp. 308–309.
[598] Postanowienia zawarte w deklaracji stały się inspiracją dla wielu krajowych przepisów dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu. Zob. L. Swepston, *op. cit.*, p. 309.
[599] M. Wysocka-Madej, E. Rybicka, R. Lemieszewska, *op. cit.*, s. 87.
[600] Na marginesie można zauważyć, że w literaturze przedmiotu proponuje się reformę MOP ukierunkowaną na odejście od obecnej koncepcji standardów pracy na rzecz promowania praw społecznych i godnej pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Konstytucja i inne dokumenty*, Warszawa 2017, s. 45 oraz J. Murray, *Taking Social Rights Seriously: Is there a Case for Institutional Reform of the ILO?*, [w:] *Human Rights at Work…*, *op. cit.*, pp. 376–377, 381–382.

dokumentów MOP. Współcześnie istnieje pojęcie tzw. fundamentalnych standardów pracy (ang. *core labour standards*[601], *fundamental conventions*[602]) obejmujących m.in.: 1) Konwencję MOP nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych[603], 2) Konwencję MOP nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych[604], 3) Konwencję MOP nr 29 dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej, 4) Konwencję MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, 5) Konwencję MOP nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, 6) Konwencję MOP nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu[605]. Wszystkie te standardy mają charakter uniwersalny i znajdują zastosowanie niezależnie od poziomu rozwoju danego państwa[606]. Wyznaczają one także kierunek, który powinny obrać państwa członkowskie MOP w zakresie implementacji standardów pracy do własnych systemów prawnych. Standardy te pomagają również wdrożyć na szczeblu narodowym mechanizmy ochrony i egzekwowania praw pracowniczych. Międzynarodowa Organizacja Pracy jako organizacja wyspecjalizowana ONZ pełni więc funkcję ochronną w zakresie praw pracowniczych, a jej działania oscylują także wokół aktywności na rzecz synergii prawodawstwa międzynarodowego.

W początkowym okresie swojego istnienia MOP skupiała się niemal wyłącznie na zobowiązaniach ciążących na państwie, pomijając podmioty uprawnione i prawa im przysługujące. Współcześnie MOP kładzie akcent na uzupełnienie tej luki. Wynika to ze specyfiki Międzynarodowej Organizacji Pracy, przede wszystkim z jej trójstronnego charakteru i dążenia do tworzenia wiążących standardów uwzględniających mechanizmy kontroli ich przestrzegania[607]. Odpowiedź na postawione pytanie o to, czy MOP realizuje ochronę praw człowieka, jest więc pozytywna, co wynika ze Wspólnego oświadczenia

[601] W literaturze zagranicznej pojawiają się głosy krytykujące ten koncept. Zob. np. J. Murray, *Taking Social Rights Seriously: Is there a Case for Institutional Reform of the ILO?*, [w:] *Human Rights at Work*…, *op. cit*., p. 370.
[602] International Labour Organization, *Rules of the Game. A brief introduction to International Labour Standards*, Geneva 2014, p. 16.
[603] Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 125.
[604] Konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 126.
[605] Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., Dz. U. z 1961 r. Nr 42 poz. 218.
[606] J. Howard, *Core Labour Standards and Human Rights in the Workplace*, World Summit on Sustainable Development 2011 [https://pubs.iied.org/pdfs/11021IIED.pdf [dostęp: 20.06.2024].
[607] Pośrednio znaczenie ma także fakt, że przedstawicielami państw w MOP są zwykle ministrowie pracy, podczas gdy na szczeblu międzynarodowym prawa człowieka zwykle mieszczą się w zakresie działań ministrów spraw zagranicznych. Zob. szerzej L. Swepston, *op. cit*., pp. 295–296, 300, 302.

Komitetu Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń MOP oraz Przewodniczących organów traktatowych ONZ ds. praw człowieka. W oświadczeniu tym wskazano, że prawa pracownicze są prawami człowieka, a wkład międzynarodowych procedur ONZ, jak i organów nadzorczych MOP ma istotne znaczenie dla wzmacniania praw człowieka i międzynarodowych standardów pracy[608].

Na marginesie warto wspomnieć, że Międzynarodowa Organizacja Pracy podejmuje działania także w systemach regionalnych. Ma ona za sobą długą i produktywną współpracę w zakresie zatrudnienia i spraw socjalnych z Unią Europejską[609], dzięki której udało się doprowadzić do ratyfikacji przez wszystkie państwa członkowskie UE ośmiu fundamentalnych konwencji MOP, jak również wielu innych dokumentów[610]. Międzynarodowa Organizacja Pracy współpracuje również od wielu lat z Unią Afrykańską, starając się podnieść tamtejsze standardy pracy[611].

Prawa pracownicze regulują specyficzną sferę życia człowieka i mają niezwykle rozległy zakres przedmiotowy, obejmujący m.in.: bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, czas pracy kierowców, problematykę dyskryminacyjną, pracę w godzinach nadliczbowych, mobbing i molestowanie, odpowiedzialność pracowników, urlopy, ochronę szczególnych grup pracowników (kobiet, młodocianych), partycypację w zarządzaniu zakładem pracy, zbiorowe prawo pracy, zwolnienia grupowe, przejście zakładu pracy na innego pracodawcę. Już samo egzemplifikacyjne wymienienie obszarów uwypukla wielopoziomowy i skomplikowany charakter zagadnień pracowniczych, które nawet na szczeblu krajowym nie są ujęte wyczerpująco w jednym dokumencie[612]. O poziomie złożoności omawianej materii świadczy blisko

[608] International Labour Office, *Joint statement by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and UN Human Rights Treaty Bodies Chairpersons*, Geneva 2023, pp. 3–4.

[609] Pierwsze porozumienie o współpracy zostało podpisane w 1958 r. Zob. *The ILO and the EU, Partners for Decent Work and Social Justice: Impact of Ten Years of Cooperation*, p. 6, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_195135.pdf [dostęp: 06.06.2024].

[610] Wiele standardów pracy opracowanych przez MOP zostało ponadto ujętych w Karcie Praw Podstawowych, która zawiera rozwiązania antydyskryminacyjne (art. 21 KPP), jak również dotyczące równych szans poszukiwania zatrudnienia i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn (art. 23 KPP) czy bezpiecznych warunków pracy (art. 31 KPP). Wpływ MOP na system ochrony praw człowieka w UE jest również widoczny poprzez wspólną identyfikację i analizę problemów świata pracy. Rezultatem takiej współpracy są np. wspólne publikacje. Zob. np. EU-ILO Publication, *Towards a Greener Economy: The Social Dimensions*, Geneva 2011, EU-ILO Publication, *Building a Sustainable Job-rich Recovery*, Geneva 2011 lub EU-ILO Publication *Trade and Employment: From Myths to Facts*, Geneva 2011.

[611] Efekty tej współpracy są szczegółowo opisane w wielu publikacjach i raportach, np. International Labour Office, Report of the Director-General, *The Decent Work Agenda in Africa: 2007–2015*, Geneva 2019.

[612] Poza KP istnieją również inne akty prawne, które wycinkowo regulują zagadnienia, które nie zostały ujęte w KP, np. zbiorowe prawo pracy.

400 szczegółowych konwencji MOP i towarzyszących im zaleceń. W celu ich ochrony i promocji Międzynarodowa Organizacja Pracy dysponuje personelem około 3500 pracowników ulokowanym na każdym kontynencie, i rocznym budżetem na poziomie 1,75 miliardów złotych na ochronę i promocję praw osób zatrudnionych[613]. Czyni to MOP jedną z największych organizacji wyspecjalizowanych ONZ. Ochrona kreowana poprzez standardy pracy różni się jednak od tej podejmowanej przez Organizację Narodów Zjednoczonych. Standardy MOP mają bowiem charakter szczegółowy i techniczny, zwykle nieuwzględniający istnienia jakichś praw. Z kolei ONZ pełni funkcję ramową i promocyjną praw człowieka, w tym praw człowieka do wynagrodzenia za pracę. Nie jest to zatem typowa organizacja wyspecjalizowana w ochronie praw człowieka.

3.2. Formy kontroli przestrzegania międzynarodowych standardów praw pracowniczych

Niezależnie od tego, czy dane normy prawne obowiązują w skali lokalnej, ogólnokrajowej czy ponadnarodowej, zwykle zachodzi potrzeba ustanowienia pewnej grupy przepisów ustrojowo-procesowych, które wprowadzą jakiś system monitoringu, co – z jednej strony – ma podnieść poziom ich poszanowania, a z drugiej – sprawić, że ów normy nie pozostaną wyłącznie „martwą literą prawa". W przypadku międzynarodowego prawa pracy normy te można skategoryzować w ramach obszarów tematycznych zapewniających ochronę: 1) wymiaru czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, 2) wolności związkowych, 3) prawa pracy, 4) przed wyzyskiem, 5) przed utratą pracy i zagrożeniem bezrobociem[614]. Międzynarodowa Organizacja Pracy nie ma klasycznych (władczych) uprawnień w zakresie takiego monitoringu. System nadzoru, a raczej kontroli[615], ma w zasadzie dwie cechy wyróżniające. Pierwsza dotyczy specyficznej sankcji w przypadku stwierdzenia nieprzestrzegania standardów praw pracowniczych, która realizuje się głównie poprzez wywieranie presji na arenie międzynarodowej wobec danego państwa–naruszyciela danego standardu[616]. Innymi słowy, MOP oddziałuje na państwa przede wszystkim poprzez perswazję i dialog, które wynikają z trójstronnego

[613] International Labour Organization, *Programme and budget for 2024–25*, Geneva 2023, p. 9.
[614] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit*., s. 172.
[615] W dorobku doktryny prawa międzynarodowego w zasadzie nie ma opracowań na temat nadzoru jakichś przepisów prawa. Większą uwagę poświęca się kontroli międzynarodowej, która charakteryzuje się tym, że jest sprawowana przez organ prawa międzynarodowego w stosunku do podmiotu tego prawa, na podstawie umowy międzynarodowej. Zob. J. Symonides, *Pojęcie kontroli międzynarodowej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1964, nr 1, s. 99.
[616] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit*., s. 74.

charakteru organizacji[617]. Druga cecha związana jest wielością i różnorodnością procedur kontrolnych w porównaniu do innych organizacji międzynarodowych[618]. A.M. Świątkowski wyodrębnił trzy formy kontroli (dwie podstawowe i jedną szczególną) przestrzegania standardów MOP przez państwa. Pierwsza forma to tzw. kontrola *ex officio supervision* oparta na Konstytucji MOP. Druga forma bazuje na zarzutach (wnoszonych przez partnerów społecznych) lub skargach (wnoszonych przeciwko państwu przez inne państwo). Trzecia, szczególna forma kontroli dotyczy naruszeń wolności związkowej. Dla pełniejszej analizy niniejszej pracy najważniejszymi formami nadzoru są pierwsza i druga, dlatego tym formom w dalszej części tekstu zostanie poświęcone najwięcej uwagi.

Pierwsza forma kontroli wynika z art. 22 Konstytucji MOP, w myśl którego każdy członek ma obowiązek przedkładać roczne sprawozdania odnośnie do środków przedsięwziętych w celu wykonania postanowień tych konwencji, których dane państwo jest stroną. Sprawozdania są poddawane ocenie przez dwa organy[619]: 1) Komitet Ekspertów do spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń[620], 2) Komitet Konferencji Ogólnej MOP do spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń[621] MOP[622]. Komitet Ekspertów MOP jest niezależnym organem, którego członkami są prawnicy posiadający kwalifikację do badania sprawozdań państw[623]. Osoby zasiadające w tym Komitecie nie reprezentują państwa, z którego się wywodzą, są zobowiązani do zachowania bezstronności. Składa się on z 20 członków, których maksymalna kadencja nie może być dłuższa niż 15 lat[624] i nie ma charakteru stałego, ponieważ sesje Komitetu Ekspertów MOP odbywają się każdego roku w okresie między listopadem a grudniem. Komitet Ekspertów MOP bada sprawozdania państw, a następnie stwierdza zgodność lub brak

[617] M. van Alphen Fyre, G.F. Sinclair, *Supervisory and Review Procedures: International Labour Organization (ILO)*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law…*, *op. cit*., https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law-mpeipro/e1617.013.1617/law-mpeipro-e1617 [dostęp: 02.02.2024].
[618] K. Walczak, *Kontrola stosowania prawodawstwa Międzynarodowej Organizacji Pracy. Uwagi wstępne*, [w:] K.W. Baran, *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit*., Lex.
[619] M. van Alphen Fyre, G.F. Sinclair, *Supervisory and Review Procedures: International Labour Organization (ILO)*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia…*, *op. cit*., online.
[620] Dalej: Komitet Ekspertów MOP.
[621] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1…*, *op. cit*., s. 73.
[622] Dalej: Komitet Konferencji MOP.
[623] International Labour Office, *Application of International Labour Standards 2020. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, *International Labour Conference, 109th Session*, Geneva 2020, p. 2.
[624] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I…*, *op. cit*., ss. 78–79.

zgodności rozwiązań krajowych ze standardami MOP[625]. Członkowie tego organu zobowiązani są do zbadania: 1) sprawozdań okresowych przesłanych zgodnie z art. 22 Konstytucji MOP, 2) informacji i sprawozdań przesłanych według art. 19 Konstytucji MOP (chodzi o działania państwa podjęte w celu ratyfikacji danej konwencji i dostosowania regulacji krajowych do wytycznych zawartych w zaleceniach, jak również o trudności, jakie stoją na przeszkodzie ratyfikacji lub opóźnieniu ratyfikacji), 3) informacji i sprawozdań dotyczących czynności podjętych przez państwo w zakresie wskazanym wart. 35 Konstytucji MOP (dotyczy stosowania konwencji na terytoriach metropolitalnych i niemetropolitalnych)[626].

Każdego roku Komitet Ekspertów MOP przedstawia raport, w którym formułuje swoje spostrzeżenia. Państwa, które przedkładają sprawozdania, niekiedy nie zawierają w nich dostatecznych informacji co do realizacji standardów pracy, dlatego Komitet Ekspertów MOP nie zawsze przedstawia jednoznaczne spostrzeżenia[627]. Raport składa się z trzech części, poprzedzonych wstępem, zawierającym rolę Komitetu Ekspertów MOP w strukturze Międzynarodowej Organizacji Pracy. Cześć pierwsza to raport główny (ang. *General Report*), który opisuje zakres kompetencji i metodologię pracy Komitetu Ekspertów MOP, jak również zawiera dane co do tego, czy państwa członkowskie wypełniły swoje zobowiązania w zakresie standardów praw pracowniczych MOP. W tej części zwraca się też uwagę na kwestie o znaczeniu ogólnym, które wyniknęły z prac omawianego organu. Druga część raportu odnosi się do obserwacji w zakresie przesłanych raportów[628]. W tym miejscu zawarte zostały zarówno podsumowania na temat postępów poszczególnych państw przy implementowaniu standardów MOP[629], jak

[625] M. van Alphen Fyre, G.F. Sinclair, *Supervisory and Review Procedures: International Labour Organization (ILO)*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia…*, *op. cit*., online.
[626] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1…*, *op. cit*., s. 2.
[627] Zob. np. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Observation, Kyrgyzstan, Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) – adopted 2022, published 111st ILC session (2023) oraz Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Observation: Democratic Republic of the Congo – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)*, adopted 2022, published in the 111th ILC session (2023).
[628] Na przykład w raporcie z 2020 r. Komitet Ekspertów MOP zwrócił polskiemu rządowi uwagę m.in. na problem dyskryminacji ze względu na płeć, kolor skóry, narodowość, które utrudniają dostęp do edukacji i szkolenia zawodowego. Ostatecznie prowadzi to do tzw. segregacji zawodowej i niższego wynagrodzenia za jednakową pracę o jednakowej wartości. Zob. International Labour Office, *Application of International Labour Standards 2020…*, *op. cit*., p. 421.
[629] Komitet Ekspertów MOP posługuje się zwykle następującym zdaniem: „Komitet Ekspertów z zadowoleniem stwierdza podjęcie przez państwo członkowskie działań i środków, które doprowadziły do dostosowania krajowego prawa pracy do standardów ustanowionych w konwencjach MOP". Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1…*, *op. cit*., s. 84.

i zalecenia co do przyszłych działań[630]. Część trzecia raportu, zatytułowana *Badania ogólne* (ang. *General survey*), dotyczy stanu legislacyjnego i praktyki w z zakresie konkretnych obszarów konwencji (ratyfikowanych i nieratyfikowanych)[631]. Pozytywne skutki dla rozwoju praw pracowniczych Komitetu Ekspertów MOP są dostrzegalne na wielu płaszczyznach[632].

Komitet Ekspertów MOP zobowiązany jest do ścisłej współpracy z Komitetem Konferencji MOP, który uzupełnia formę kontroli *ex officio supervision*. Komitet Konferencji MOP swą uwagę koncentruje na raportach i badaniach ogólnych Komitetu Ekspertów MOP[633]. W ramach tego organu rozpatrywane są indywidualnie przypadki nieprzestrzegania międzynarodowych standardów pracy[634]. Ewentualne rozstrzygnięcia przyjmują postać uchwał, w których Komitet Konferencji MOP ustosunkowuje się do spostrzeżeń Komitetu Ekspertów, a następnie przygotowuje sprawozdanie, w którym Komitet Konferencji MOP może m.in. zalecić władzom państwa kontakt z MOP w celu udzielenia pomocy technicznej zmierzającej do dostosowania regulacji krajowych do międzynarodowych standardów praw pracowniczych[635].

Druga forma kontroli funkcjonuje w oparciu o system skarg i zarzutów. Skargę wnosi państwo członkowskie MOP przeciwko innemu państwu należącemu do MOP. Przesłanką zastosowania tej formy kontroli jest brak wdrożenia na szczeblu krajowym standardów pracy przyjętych przez MOP. Warunkiem dopuszczalności skargi jest jej ratyfikacja i wejście w życie przez państwo skarżące i oskarżone. W przypadku uznania skargi za zasadną, może dojść do powołania komisji do zbadania sprawy, której celem jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, jak również sformułowanie zaleceń,

---

[630] Zalecenia zwykle przybierają następującą formułę: „Komitet zachęca stronę rządową do podjęcia wszystkich niezbędnych czynności do zapewnienia". Zob. np. International Labour Office, *Application of International Labour Standards 2020*…, *op. cit.*, p. 41.

[631] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit.*, s. 84.

[632] Potwierdzają to słowa A.M. Świątkowskiego, który stwierdza, że „orzecznictwo Komitetu Ekspertów do Spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń MOP przyczyniło się w znacznym stopniu do zmiany przez władze państw członkowskich krajowych przepisów prawa pracy i dostosowanie tych przepisów do międzynarodowych standardów prawa pracy, ustanowionych w fundamentalnych konwencjach chroniących prawa pracownicze i traktujących je jako prawa praw człowieka, które zasługują na szczególną ochronę prawną". Zob. *Ibidem*, s. 96.

[633] M. van Alphen Fyre, G.F. Sinclair, *Supervisory and Review Procedures: International Labour Organization (ILO)*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia*…, *op. cit.*, online.

[634] Warto mieć na uwadze, że na tym etapie minister właściwy ds. pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej może ustosunkować się do spostrzeżeń Komitetu Ekspertów MOP. Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit.*, *prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit.*, s. 98.

[635] *Ibidem*, s. 99.

które powinny doprowadzić do rozwiązania problemu wymienionego w skardze. W przypadku niezastosowania się przez państwo do zaleceń, sprawa zostaje przekazana do Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości, który może wydać ostateczne rozstrzygnięcie[636]. Natomiast możliwość wnoszenia zarzutów do MOP przeciwko danemu państwu w kontekście nieprzestrzegania międzynarodowych, konwencyjnych standardów pracy przysługuje zakładowym organizacjom związkowym i związkom pracodawców. Jest to więc forma nadzoru właściwa wyłącznie zbiorowym stosunkom pracy[637]. Po otrzymaniu zarzutów Rada Administracyjna MOP może powołać trzyosobową komisję do zbadania sprawy[638]. Główna sankcja, jaka może zostać zastosowana, to upublicznienie otrzymanych zarzutów i tym samym wywołanie presji środowiska międzynarodowego, ale może dojść także do powołania komisji do wyjaśnienia spornej sprawy, która będzie procedować tak, jakby rozpatrywała skargę państwa członkowskiego[639].

Ostatnia forma kontroli nad przestrzeganiem międzynarodowych standardów praw pracowniczych znajduje zastosowanie wyłącznie w zakresie międzynarodowych standardów, określonych w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz w Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r.[640]. W 1951 r. powołano Komitet Wolności Związkowej MOP, którego aktualnym celem jest rozpatrywanie skarg skierowanych przeciwko danemu państwu członkowskiemu w zakresie nieprzestrzegania standardów, o których mowa w przywołanych wcześniej konwencjach. Skargi mogą być wnoszone przez organizacje pracodawców i pracowników. Komitet Wolności Związkowej ma za zadanie zbadać, czy skarga jest zasadna, a jeśli tak, to kolejnym krokiem powinno być wypracowanie rekomendacji, w jaki sposób rozwiązań daną sprawę. Omawiany Komitet rezultaty swoich prac publikuje w corocznych raportach, w których wielokrotnie stwierdza, że zbiorowe prawa

[636] Jak dotąd MTS nigdy nie musiało podejmować się sprawy przekazanej w tym trybie. Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit*., s. 103.
[637] M. van Alphen Fyre, G.F. Sinclair, *Supervisory and Review Procedures: International Labour Organization (ILO)*, [w:] *Max Planck Encyclopedia*…, *op. cit*., online.
[638] Na etapie formułowania składu komisji uwzględnia się zasadę trójstronności, co znaczy, że w jej skład wchodzi przedstawiciel strony rządowej, pracowników i pracodawców.
[639] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*…, *op. cit*., ss. 100–101.
[640] Konwencja MOP nr 96 dotycząca płatnych pośredników pracy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 126.

pracownicze, wynikające z Konwencji nr 87 i 98, stanowią wyraz poszanowania praw człowieka[641].

Należy podkreślić, że przeanalizowane procedury kontrole cechują się komplementarnością. Ich różnorodność umożliwia inicjowanie postępowań szerokiej grupie podmiotów. Każda z procedur charakteryzuje się też różnym stopniem złożoności i sformalizowania, a także trójstronności, co ma odzwierciedlać istotność problemu i charakter podmiotu inicjującego[642]. Instrumentarium to wykazuje podobieństwo do kompetencji Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, jednak dzięki bardziej szczegółowym źródłom normatywnym Komitet Ekspertów MOP może formułować precyzyjne wnioski odnoszące się bezpośrednio do przestrzegania standardów pracy w rekomendacjach, raportach, spostrzeżeniach i sprawozdaniach.

Wnioski

W niniejszym rozdziale przedstawione zostały fundamenty teoretyczne i normatywne, niezbędne do zrozumienia synergii między międzynarodowym systemem praw człowieka a międzynarodowym systemem ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem roli, jaką odgrywa w tym kontekście Międzynarodowa Organizacja Pracy. Organizacja ta, funkcjonująca jako agenda wyspecjalizowana ONZ, posiada kompetencje do kreowania poprzez standardy pracy międzynarodowego systemu ochrony pracy, który nie jest częścią uniwersalnego systemu ochrony praw człowieka. Normy te, opierając się na fundamentalnym dorobku ONZ, wzmacniają ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, ale źródło tej ochrony – godność osoby – określa prawo międzynarodowe praw człowieka.

Wynagrodzenie za pracę można najogólniej określić jako świadczenie majątkowe jednego podmiotu na rzecz drugiego podmiotu w zamian za jego określone świadczenie. Uwzględnienie różnych aspektów tego zagadnienia (społecznego, ekonomicznego, personalistycznego i etycznego) pozwoliło na określenie wartości uzasadniających zabezpieczenie wynagrodzenia za pracę. Nie może być ono rozpatrywane jedynie jako jeden z kosztów pracy ciążących na pracodawcy, ponieważ ochrona ta ma swe źródło

[641] Zob. np. Committee on Freedom of Association. *391st Report of the Committee on Freedom of Association*, Geneva 2019, p. 44.
[642] M. van Alphen Fyre, G.F. Sinclair, *Supervisory and Review Procedures: International Labour Organization (ILO)*, [w:] *Max Planck Encyclopedia*…, *op. cit*., online.

w godności osoby ludzkiej, a więc w prawach człowieka, które należy rozumieć jako pewną sferę, w której człowiek może realizować cząstkowe wiązki uprawnień w postaci wolności, uprawnienia lub kompetencji, a rolą państwa jest zachować się w sposób aktywny i zapewnić ochronę prawa przez tworzenie norm w prawie pozytywnym. Wynagrodzenie za pracę w prawie międzynarodowym praw człowieka istnieje przede wszystkim jako prawo, dlatego w systemie krajowym władze publiczne nie mogą ograniczyć się tylko do jego nienaruszania, ale wymagana jest od nich postawa aktywna, polegająca na podejmowaniu działań na rzecz ochrony wynagrodzenia za pracę w prawie materialnym, proceduralnym i instytucjonalnym. Zobowiązania te powinny być realizowane zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym, a źródłem tej ochrony jest godność osoby.

Osadzenie prawa do wynagrodzenia za pracę w koncepcji generacyjnej praw człowieka oraz w zbadanie jego obowiązywania w relacjach horyzontalnych i wertykalnych pozwoliło wykazać, iż zwykle jest ono przedstawiane jako norma programowa, do której osiągnięcia państwo powinno dążyć (II generacja). W praktyce ogranicza to dostępność instrumentów normatywnych umożliwiających jednostce jego skuteczną ochronę. Rozpatrywanie prawa do wynagrodzenia za pracę jako prawa I generacji wzmacnia jego ochronę. Aspekt horyzontalny tego prawa przejawia się na etapie rekrutacji i negocjacji warunków umowy. Strony potencjalnego stosunku zobowiązaniowego, co do zasady, mogą swobodnie kształtować warunki współpracy, w tym wynagrodzenie. Swoboda ta jest jednak prawnie reglamentowana, w szczególności pracodawca nie może potencjalnemu pracownikowi zaoferować wynagrodzenia na jakimkolwiek poziomie, ale co najmniej ma to być takie wynagrodzenie, które zapewni pracownikowi oraz członkom jego rodziny godziwy poziom życia. Od momentu zawarcia umowy ochrona przyjmuje wymiar wertykalny. Pracownik staje się słabszą stroną stosunku zobowiązaniowego, a państwo ma w tej sytuacji obowiązek zachować się aktywnie poprzez tworzenie norm ochronnych, zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym. Jest to istotne, ponieważ nawet w przypadku naruszenia prawa do wynagrodzenia za pracę przez podmiot prywatny, to na państwie spoczywa odpowiedzialność za zapewnienie skutecznych mechanizmów sądowych umożliwiających jednostce dochodzenie ochrony.

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za pracę w uniwersalnym systemie praw człowieka

Źródło ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę jest wskazane w uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka i jest nim godność osoby ludzkiej. Warto jednak zauważyć, że system ten ujmuje prawo do wynagrodzenia za pracę jako prawo II generacji, zobowiązując państwa jedynie do podejmowania starannych działań na rzecz jego realizacji, nie nakładając jednocześnie obowiązku ustanawiania norm, które zapewniłyby ochronę jednostki przed naruszeniami. Uniwersalny system ochrony praw człowieka normatywizuje ochronę prawa do wynagrodzenia w ten sposób, że wskazuje godność ludzką jako źródło i podstawę tego prawa, a także określa ogólne kierunki działań, do których państwo powinno dążyć, a wsparcie w tym zakresie zapewniają standardy pracy MOP.

Powyższe założenie stanowi punkt wyjścia dla dalszych rozważań, które będą obejmować kwestie związane z uniwersalnym systemem ochrony praw człowieka i międzynarodowym systemem ochrony pracy. Rozważania we wskazanych obszarach obejmą nie tylko treść normatywną, orzeczniczą i *quasi*-orzeczniczą, ale także poglądy doktryny. Umożliwi to kompleksowe spojrzenie na kwestię ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę, a także pozwoli na wyraźne zarysowanie różnic między normami MOP i ONZ oraz ukaże, w jaki sposób wzajemnie się one uzupełniają i wpływają na jakość ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę na arenie międzynarodowej. Rozdział ten zawiera również analizę wewnętrznych uregulowań odnoszących się do wynagradzania personelu MOP i ONZ. Wzbogacenie dysertacji w tym zakresie pozwoli na zaobserwowanie, w jaki sposób organizacje te realizują prawo do wynagrodzenia za pracę wobec własnych pracowników.

1. Prawo do wynagrodzenia za pracę w uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka

W języku prawniczym prawa międzynarodowego prawo człowieka do wynagrodzenia za pracę nie posiada jednolitego nazewnictwa. Mówić można bowiem o prawie do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, prawie do godziwego wynagrodzenia, prawie do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości czy prawie do minimalnego

wynagrodzenia za pracę. Zrozumienie zatem, w jaki sposób prawo do wynagrodzenia zostało ukształtowane w uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka, wymaga szczegółowej analizy, uwzględniającej dorobek istniejący zarówno w języku prawnym, jak i języku prawniczym.

1.1. Prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia

Pierwszym dokumentem, zaakceptowanym przez całą niemal społeczność międzynarodową, który zawiera regulacje z zakresu wynagrodzenia za pracę jest PDPC. Dokument ten bywa określany jako manifest praw[643]. Artykuł 1 PDPC stanowi, że wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swej godności i w swych prawach. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem oraz powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa. Deklaracja więc ma swój początek w założeniu, że ludzie jako istoty społeczne potrzebują siebie nawzajem do utrzymania życia, jak również do rozwijania się[644]. Ponadto, zgodnie z art. 2 PDPC, każda osoba jest uprawniona do korzystania ze wszystkich praw i wolności ogłoszonych w PDPC bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne czy jakiekolwiek inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek, urodzenie lub jakąkolwiek inną sytuację (ang. *or other status*). Nie powinno się również czynić żadnego rozróżnienia na podstawie statusu politycznego, prawnego lub międzynarodowego kraju lub terytorium, do którego dana osoba przynależy, bez względu na to, czy ów kraj lub terytorium są niepodległe, powiernicze, zależne albo poddane jakimkolwiek ograniczeniom suwerenności. Artykuły te, wspólnie z preambułą i art. 29 oraz 30 PDPC, nie ustanawiają żadnych praw człowieka, lecz zawierają kluczowe założenia, które wytyczają kierunek właściwego dekodowania znaczeń poszczególnych praw człowieka, o których mowa w PDPC[645].

W kontekście wynagrodzenia za pracę fundamentalne znaczenie ma art. 23 PDPC. Ustęp 1 tego artykułu stanowi, iż każdy ma prawo do pracy. To ogólne założenie jest w kolejnych ustępach doprecyzowane o: 1) zakaz dyskryminacji i równą płacę za równą pracę, 2) prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, 3) prawo do tworzenia i przystępowania do organizacji związkowych. W PDPC kwestia wynagrodzenia za pracę nie występuje więc jako prawo samoistne, ale jest jednym z elementów

[643] D. Bieńkowska, *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka jako inspiracja dla współczesnych reżimów praw człowieka*, [w:] D. Bieńkowska, R. Kozłowski (red.), *Prawa człowieka i ludzkie bezpieczeństwo. Osiągnięcia i wyzwania w 70. rocznicę ogłoszenia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, Warszawa 2019, s. 13.
[644] M.A. Krąpiec, *O ludzką politykę*…, *op. cit*., s. 172.
[645] J. Jaskólska, *Treść Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, „Człowiek w Kulturze" 1998, nr 11, s. 52.

uszczegóławiających prawo człowieka do pracy. Wynagrodzenie w tym ujęciu musi spełniać określone wymogi, nie może być więc jakiekolwiek[646], ponieważ Deklaracja postuluje zasadę ekwiwalentności wynagrodzenia, a zatem niedyskryminowania w tym zakresie z jakiejkolwiek przyczyny[647] (art. 23 ust. 2 PDPC). Wysokość płacy powinna być określona w taki sposób, by zapewniała osobie pracującej, jak również członkom rodziny byt, który będzie odpowiadał co najmniej minimalnym standardom (prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia – art. 23 ust. 3 PDPC). Dlatego – szczególnie ze względu na znaczenie wynagrodzenia za pracę dla utrzymania pracowników oraz ich rodzin – zachodzi potrzeba ochrony roszczeń pracowników jako zasady powszechnie akceptowanej w prawie międzynarodowym praw człowieka, co wynika z art. 23 PDPC[648]. Jednocześnie PDPC nie wyjaśnia, w jaki sposób regulacje te powinny być interpretowane. Wydaje się więc, że w momencie opracowywania tego dokumentu osiągnięcie konsensusu w tym zakresie nie było możliwe[649]. Posługując się wykładnią językową, można stwierdzić, że wynagrodzenie słuszne to takie, które można określić jako: usprawiedliwione, uzasadnione, właściwe, a także okazałe i pokaźne[650], a zadowalające jako: dość dobre, nie najgorsze, niezłe[651]. Ze względu zatem na nieostry zakres pojęciowy, prawodawca międzynarodowy planował, by omawiana kwestia była uszczegóławiana w politykach społecznych na szczeblu narodowym.

Istotne znaczenie zdaje się mieć również ustęp 3 omawianego artykułu, gwarantujący prawo do przystępowania i tworzenia związków zawodowych. Daje on bowiem podstawę dla ram instytucjonalnych, zapewniających, że ochrona prawa do wynagrodzenia nie ma jedynie charakteru deklaratywnego. Umiejscowienie obu praw w ramach tej samej jednostki redakcyjnej wskazuje bowiem, że ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę może być podejmowania nie tylko indywidualnie przez pracownika, ale również poprzez działania zbiorowe, takie jak: prowadzenie rokowań zbiorowych, zawieranie układów, porozumień zbiorowych czy prawo do strajku, które są

[646] P. Kapusta, *Godne a minimalne wynagrodzenie – uwagi na tle Konstytucji RP oraz standardów prawa międzynarodowego*, [w:] R. Balicki, M. Jabłoński (red.), *Dookoła Wojtek… Księga pamiątkowa poświęcona Doktorowi Arturowi Wojciechowi Preisnerowi*, Wrocław 2018, s. 262.
[647] Np. ze względu na: przynależność związkową, pochodzenie etniczne, kolor skóry, orientację seksualną czy wyznawaną religię.
[648] Supreme Court of Justice (Argentina), Paulo Vicente Díaz v. Cervecería y Maltería Quilmes S.A., 4 June 2013, Case No. D. 485. XLIV.
[649] E. Riedel, G. Giacca, Ch. Golay, *Development of Economic, Social, and Cultural Rights in International Law*, [w:] *Economic, Social, and Cultural Rights In International…*, *op. cit.*, pp. 5–6.
[650] S. Dubisz (red.), *Słownik języka polskiego PWN. P–S*, Warszawa 2006, s. 1278.
[651] S. Dubisz (red.), *Słownik języka polskiego PWN. T–Ż*, Warszawa 2006, s. 769.

możliwe dzięki wolności zrzeszania się w zakładowe organizacje związkowe[652]. Za niedopuszczalne uznać należy zatem działania stanu Tennessee w USA polegające na oferowaniu firmie Volkswagen różnego rodzaju ulg (w wysokości około 300 milionów dolarów) związanych z prowadzeniem działalności, w zamian za uniemożliwienie powstania w tym zakładzie pracy związku zawodowego[653]. Podobnie niewłaściwa była polityka rządu Republiki Kolumbii zabraniająca pracownikom pochodzenia afrykańskiego wstępowania do zakładowych organizacji związkowych[654]. Specjalny Sprawozdawca ONZ ds. prawa do pokojowych zgromadzeń i stowarzyszeń (ang. *Special Rapporteur on the Rights to Freedom of Peaceful Assembly and of Association*) podkreśla, że państwa powinny ratyfikować szczegółowe standardy MOP gwarantujące prawo do pokojowych zgromadzeń i zrzeszania się, w tym prawa i wolności związkowe, w szczególności Konwencję MOP nr 87 oraz 98[655]. Wówczas możliwa będzie realizacja konkretnych wartości, które stoją za omawianymi regulacjami, a mianowicie: 1) obrony i reprezentacji pracowników, 2) swobody wypowiedzi na temat zagadnień społeczno-gospodarczych, 3) rokowań i sporów zbiorowych[656].

Wskazane wyżej regulacje należy powiązać z art. 25 PDPC[657], w którym w ust. 1 podkreśla się, iż każdy człowiek ma prawo do poziomu życia zapewniającego zdrowie i dobrobyt jemu i jego rodzinie, włączając w to wyżywienie, odzież, mieszkanie, opiekę zdrowotną i niezbędne świadczenia socjalne oraz prawo do zabezpieczenia na wypadek bezrobocia, choroby, niezdolności do pracy, wdowieństwa, starości lub utraty środków do życia w sposób od niego niezależny. Zagwarantowanie wymienionych standardów jest

---

[652] Istnieją państwa, które negują legalną działalność związków zawodowych. Należą do nich m.in. Zjednoczone Emiraty Arabskie oraz Arabia Saudyjska. Państwa takie jak Katar reglamentują swobodę przystępowania do związków zawodowych (np. pracownikom sektora publicznego) albo ograniczają przedmiot ich działalności (np. w zakresie negocjacji płacowych. Z kolei w Chińskiej Republice Ludowej pracownicy nie mają prawa do strajku ani do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych poza strukturą Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych. Zob. Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, *The exercise of the rights to freedom of peaceful assembly and of association in the workplace*, UN Doc. A/71/385, pp. 16–17, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding observations on the second periodic report of China, including Hong Kong, China, and Macao, China*, No. E/C.12/CHN/CO/2, p. 7.

[653] Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, *Fundamentalism and its impact on the rights to freedom of peaceful assembly and of association*, UN Doc. A/HRC/32/36, p. 10.

[654] Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, *The exercise of the rights*…, *op. cit.*, p. 18.

[655] *Ibidem*, p. 20.

[656] M. Tomaszewska, *Funkcje wolności związkowej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, ss. 250–251.

[657] K. Bomba, *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia – kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za* pracę, [w:] *40 lat kodeksu pracy*…, *op. cit.*, s. 205.

możliwe do zrealizowania m.in. za pośrednictwem prawa do pracy, co w praktyce przekłada się na wypłatę wynagrodzenia jako ekonomicznego ekwiwalentu za pracę. Artykuł 23 ust. 2 PDPC poszerza też percepcję niektórych motywów, o których mowa w preambule PDPC. Chodzi m.in. o zasadę przyrodzonej godności osoby ludzkiej, równouprawnienie kobiet i mężczyzn czy wolność od niedostatku[658].

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka nie przewiduje żadnych postanowień ustanowionych przez organy międzynarodowe ani mechanizmów służących weryfikacji przestrzegania zawartych w niej praw. Jej rolą miało być jedynie uświadomienie, iż opisane wcześniej uprawnienia istnieją i należy je respektować[659]. Analiza językowa wskazuje, że PDPC nie tworzy i nie ustanawia żadnych praw, a jedynie potwierdza ich istnienie[660].

Podpisanie PDPC wiązało się przede wszystkim z nałożeniem na państwa zobowiązań o charakterze moralnym czy politycznym, a nie prawnym[661]. Upływ czasu sprawił jednak, iż większość postanowień PDPC stała się prawem zwyczajowym[662], przenikając do prawa traktatowego i koncepcji wielu państw. Można więc uznać, że jej treść była czymś na kształt kamienia węgielnego dla normatywizacji kwestii powiązanych z wynagradzaniem pracowników. Innymi słowy, omówione przepisy stanowiły inspirację dla późniejszej działalności ONZ, jak również MOP[663]. W ramach powszechnego systemu ochrony praw człowieka kontynuację idei wyrażonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka stanowiły Międzynarodowe Pakty Praw Człowieka z 1966 r.

Z perspektywy głównej tezy badawczej niniejszej rozprawy największe znaczenie mają przepisy zawarte w MPPGSiK. W praktyce Pakt ten cechuje mniejsza moc oddziaływania niż MPPOiP. Jest tak, ponieważ MPPOiP zobowiązuje państwa–strony do przestrzegania[664] i zapewnienia[665] wszystkim osobom, które znajdują się na jego

[658] M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę…*, *op. cit.*, s. 20.
[659] J. Jaskólska, *Treść Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, „Człowiek w Kulturze" 1998, nr 11, s. 81.
[660] Wymienione artykuły Deklaracji są przykładem wolności ekonomicznych o charakterze pozytywnym, a więc „wolności do". Zob. J. Jaskólska, *op. cit.*, s. 52.
[661] J. Hołda *et al.*, *op. cit.*, s. 55.
[662] W czasie przyjmowania PDPC nie określano go jako dokument typu *soft law*.
[663] J. Symonides, *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (po 60 latach od jej przyjęcia)*, „PiP" 2008, z. 12, s. 11.
[664] Obowiązek przestrzegania (ang. *to respect*) polega na zakazie ograniczania praw zawartych w MPPOiP, chyba że sam Pakt takie ograniczenie przewiduje. Jest to obowiązek państwa o charakterze negatywnym. Zob. K. Sękowska-Kozłowska, R. Wieruszewski, *Komentarz do art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich (Osobistych) i Politycznych. Komentarz*, Warszawa 2012, ss. 38–39.
[665] Obowiązek zapewnienia (ang. *to ensure*) oznacza, iż państwo musi stworzyć warunki, a także mechanizmy, które umożliwią korzystanie z praw zawartych w Pakcie. Jest to więc obowiązek o charakterze pozytywnym. Zob. K. Sękowska-Kozłowska, R. Wieruszewski, *Komentarz do art. 2*

terytorium i podlegają jego jurysdykcji – praw uznanych w MPPOiP, bez względu na jakiekolwiek różnice, jak np.: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności (art. 2 ust 1. MPPOiP)[666], podczas gdy MPPGSiK nakazuje podjęcie odpowiednich kroków indywidualnie i w ramach pomocy i współpracy międzynarodowej, w szczególności w dziedzinie gospodarki i techniki, wykorzystując maksymalnie dostępne środki w celu stopniowego osiągnięcia pełnej realizacji praw uznanych w MPPGSiK, wszelkimi odpowiednimi sposobami, włączając w to w szczególności podjęcie kroków ustawodawczych (art. 2 ust. 1 MPPGSiK). Wskazany artykuł MPPGSiK pozostaje w dynamicznej relacji ze wszystkimi pozostałymi, ustanowionymi w Pakcie, gwarancjami[667], dlatego uzasadniona jest jego pogłębiona analiza, która ukierunkuje późniejsze rozważania dotyczące ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę, ponieważ nie istnieje uniwersalne podejście, które zapewni realizację praw gospodarczych i społecznych w krajach o odmiennych kulturach, systemach prawnych i tradycjach[668].

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych zobowiązuje państwa–strony wyłącznie do „podjęcia odpowiednich kroków[669]" (ang. *to take steps*)[670], czego konsekwencją jest istnienie zobowiązania, w którym, z jednej strony, pełna realizacja poszczególnych praw konwencyjnych może być osiągana

Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich*…, *op. cit*., s. 39.

[666] Są to więc zobowiązania, które natychmiast (w momencie podpisania Paktu) zobowiązują stronę do poszanowania oraz zapewnienia praw zawartych w Pakcie. Zob. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 3: The Nature of States Parties' Obligations (art. 2, para. 1, of the Covenant)*, UN Doc. E/1991/23, § 9.

[667] *Ibidem*, § 1.

[668] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *Marginalization of economic and social rights*…, *op. cit*., p. 11.

[669] Według Limburskich zasad implementacji Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (ang. *The Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*) oznacza to, że: 1) wszystkie państwa–strony muszą niezwłocznie podjąć kroki w celu pełnej realizacji praw zawartych w MPPGSiK, 2) na poziomie krajowym muszą zostać zastosowane wszelkie właściwe środki (ustawodawcze, administracyjne, sądowe, gospodarcze, społeczne, edukacyjne), zgodne z charakterem poszczególnych praw, 3) zastosowanie wyłącznie środków legislacyjnych na poziomie krajowym nie jest wystarczające w celu realizacji ww. celu, 4) określenie środków niezbędnych do realizacji praw na poziomie krajowym dokonuje dane państwo. Oceny tych środków dokonuje Rada Gospodarcza i Społeczna ONZ przy wsparciu KPGSiK. Zob. *The Limburg Principles*…, *op. cit*., p. 125. W podobnym tonie również A. Eide, *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, [w:] *Economic, Social and Cultural Rights, A Texbook*…, *op. cit*., p. 25.

[670] Na szczeblu krajowym określenie to zostało przetłumaczone na kilka sposobów. W języku angielskim mowa o „podjęciu kroków" (ang. *to take steps*), w języku francuskim użyto określenia „działać" (ang. *to act*, franc. *s engage a agir*), a w języku hiszpańskim „przyjąć środki" (ang. *to adopt measures*, hiszp. *adoptar medidas*). Zwrot ten budzi więc pewne trudności wykładnicze. Zob. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 3*…, *op. cit*., § 2.

sukcesywnie[671], a z drugiej – państwa zobowiązane są, by kroki te (celowe, skupione i ukierunkowane na wypełnienie praw zawartych w dokumencie) podjąć niezwłocznie po wejściu Paktu w życie[672]. Osiągnięcie realizacji niektórych praw możliwe jest natychmiast po ratyfikacji MPPGSiK[673]. Na uwagę zasługuje także obowiązek „stopniowego osiągnięcia pełnej realizacji praw[674]". Nakazuje on, by sygnatariusze MPPGSiK dążyli do pełnej (a nie częściowej) realizacji każdego z praw traktatowych. Zadanie to należy wykonać w taki sposób, by zostało zrealizowane możliwie efektywnie i szybko[675].

W zakresie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę szczególne znaczenie ma art. 7 MPPGSiK, który zobowiązuje sygnatariuszy Paktu do uznania prawa każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy. Prawo to obejmuje w szczególności: 1) wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum: a) godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiejkolwiek różnicy[676]; w szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę, b) zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin, zgodnie z postanowieniami niniejszego Paktu, 2) warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny, 3) równe dla wszystkich możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji, 4) wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne. W przytoczonym artykule uznaje się istnienie prawa do sprawiedliwych

---

[671] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 3*…, *op. cit*., § 2.
[672] *Ibidem*, § 9.
[673] *The Limburg Principles*…, *op. cit*., p. 124.
[674] Według Limburgskich zasad implementacji Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych obowiązek „stopniowego osiągania pełnej realizacji praw" wymaga od państw jak najszybszego dążenia do ich urzeczywistnienia. Fragment ten w żadnym wypadku nie może być odczytywany jako argument umożliwiający odraczanie w nieskończoność wysiłków w tym zakresie. Zob. *The Limburg Principles*…, pp. 125–126.
[675] K. Bryl, *Komentarz do art. 2 MPPGSiK*, [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*…, *op. cit*., s. 108.
[676] Wczesny projekt MPPGSiK zakładał istnienie prawa do otrzymania zapłaty proporcjonalnej do posiadanych zdolności i umiejętności. Koncepcji tej sprzeciwiła się Republika Południowej Afryki, stwierdzając, iż płaca nie może być determinowana wyłącznie przez reguły popytu i podaży. Przedstawiciele tego państwa zaproponowali jednocześnie własną formułę sprawiedliwej i rozsądnej płacy (ang. *fair and reasonable wages*). Projekt ten poparły także inne państwa, które preferowały taki poziom wynagrodzenia, który zapewniałby pracownikowi oraz jego rodzinie środki do prowadzenia godnego życia. Zob. B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *Just and Favourable Conditions of Work*, [w:] *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford Scholarly Authorities on International Law, https://opil-1ouplaw-1com-1qelx50kv0748.buhan.kul.pl/view/10.1093/law/9780199640300.001.0001/law-9780199640300-chapter-9 [dostęp: 27.05.2024].

i korzystnych warunków pracy, w skład którego wchodzą m.in.: wynagrodzenie minimalne, godziwy zarobek, a także równe wynagradzanie za pracę. Definiuje on prawo do wynagrodzenia znacznie szerzej niż jedynie prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obejmuje ono bowiem także inne komponenty, na co wskazuje użycie sformułowania „w szczególności". Koncept ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę ustanowiony na kanwie art. 7 MPPGSiK wymaga spełnienia dwóch warunków. Pierwszym jest zapewnienie sprawiedliwej płacy i równego wynagrodzenia za równą pracę, a drugim zagwarantowanie, iż otrzymane wynagrodzenie pozwoli pracownikowi, a także członkom jego rodziny na godne życie[677]. „Godziwość zarobku", mimo wspólnego źródłosłowu i zbliżonego brzmienia, nie jest tym samym, co godność osoby ludzkiej[678]. Na kanwie omawianej regulacji postulat godziwości zarobkowania jest więc pojęciem nieostrym. Wydaje się, że jego realizacja następuje poprzez zapewnienie wszystkich minimalnych standardów, o których mowa w art. 7 MPPGSiK.

Ustawodawca międzynarodowy, opisując korzyści majątkowe należne pracownikowi za świadczoną pracę, wyróżnił: „zarobek" (godziwy zarobek), „wynagrodzenie" (równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości) i „płacę" (równa płaca za równą pracę) [679]. Zwroty te nie są tożsame i nie należy stosować ich zamiennie, gdyż są między nimi znaczące różnice.

Termin „zarobek" jest właściwy dla MPPGSiK[680]. W systemie uniwersalnym jedynym źródłem objaśniającym to pojęcie jest Komentarz Ogólny nr 23[681]. Godziwy zarobek, o którym mowa w art. 7 lit. a pkt i, nie ma charakteru sztywnego i jest on uzależniony od różnych kryteriów, np. poziomu wykształcenia i umiejętności pracownika czy niebezpieczeństw wynikających z pracy. Pod uwagę należy brać także wpływ danej

---

[677] D. Fennelly, *Chapter I. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [w:] E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (red.), *International and European Labour Law. Article-by Article Commentary*, Baden–Baden 2018, pp. 441–442.

[678] M. Mędrala, *op. cit*., s. 305.

[679] Na marginesie można odnotować, że na etapie prac koncepcyjnych dotyczących art. 7 MPPGSiK w zakresie tej terminologii niektóre państwa zwróciły uwagę, że termin „wynagrodzenie" (ang. *remuneration*) jest bardziej właściwy niż „płaca" (ang. *wages*). Na przykład Wenezuela chciała włączenia do pojęcia „wynagrodzenie" także świadczeń o charakterze niepieniężnym, np. tanich mieszkań, dostępu do służby zdrowia czy szkoły. Koncepcję tę poparła Australia, czego następstwem było powstanie ogólnej tendencji do takiej interpretacji „wynagrodzenia". Zob. B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *Just and Favourable Conditions of Work*, [w:] *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*…, *op. cit*., online.

[680] W całym dokumencie został użyty tylko jeden raz – w art. 7 lit. a pkt i MPPGSiK.

[681] A. Gadkowski w tym zakresie cytuje właściwe spostrzeżenia Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, ale wskazuje ich błędne źródło. Cytowany dorobek zawarty jest bowiem nie w Komentarzu Ogólnym nr 18 (dotyczącym prawa do pracy), a w Komentarzu Ogólnym nr 23 dotyczącym prawa do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy. Zob. A. Gadkowski, *Komentarz do art. 7 MPPGSiK*, [w:] *Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*…, *op. cit*., ss. 300–302.

pracy na stan zdrowia, bezpieczeństwo, a także życie rodzinne osoby wykonującej pracę. Wspomniany już godziwy zarobek przysługuje wszystkim pracownikom, w tym również więźniom[682]. W tym ostatnim zakresie konieczna jest wnikliwa analiza zasad odnoszących się do wynagradzania. Teoretycznie osadzony, który świadczy pracę za wynagrodzeniem, mógłby uzyskiwać większą korzyść ekonomiczną za swoją aktywność niż np. pracownik cywilny tego samego zakładu karnego. Wynika to z faktu, że więzień nie musi ponosić typowych wydatków życiowych, właściwych przeciętnym pracownikom, takich jak: czynsz za mieszkanie, koszty żywności, ubrań, mediów, dojazdów do pracy. Nie chodzi jednak o to, by osoby pozbawione wolności dyskryminować mniej korzystną polityką płacową, a raczej o sformułowanie takich zasad wynagradzania, które prowadziłyby do potrącania jakiejś części otrzymywanego wynagrodzenia na cele użyteczne społecznie. Na gruncie prawa krajowego o zarobku mowa przede wszystkim w art. 21 KC, w myśl którego osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może – bez zgody przedstawiciela ustawowego – rozporządzać swoim zarobkiem, chyba że sąd opiekuńczy z ważnych powodów postanowi inaczej[683]. Natomiast „płaca" dotyczy wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego[684]. Krąg składników wchodzących w skład tego pojęcia jest więc określony w sposób wąski. „Wynagrodzenie" z kolei na gruncie konwencyjnym jest pojęciem szerszym, obejmującym nie tylko płacę stałą, ale także inne zmienne składniki, np. premie czy nagrody[685], co ujawnia silną inspirację dorobkiem normatywnym Międzynarodowej Organizacji Pracy, szczególnie przyjętą w 1953 r. Konwencją MOP nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę o jednakowej wartości[686].

Mając na względzie powyższe, należy podjąć próbę oceny, które elementy wynagrodzenia mieszczą się w zakresie ochrony zapewnionej przez art. 7 MPPGSiK. Zostało już wskazane, że termin „płaca" na kanwie omawianej regulacji ma wąskie znaczenie, zatem art. 7 lit. a pkt i MPPGSiK w części odnoszącej się do równej płacy za równą pracę dotyczy tylko wynagrodzenia zasadniczego. Z kolei fragmenty tego punktu

[682] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit*., § 10.
[683] W nauce dominuje pogląd, że pojęcie to obejmuje wszelki zysk ekonomiczny, niezależnie od podstawy jego uzyskania. Zob. szerzej A. Lutkiewicz-Rucińska, *Komentarz do art. 21 KC*, [w:] M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2022, ss. 58–59.
[684] S. Borkowska, *Wstęp*, [w:] S. Borkowska (red.), *Wynagrodzenia – praktyczne sposoby rozwiązywania problemów*, Warszawa 2012, s. 14.
[685] A. Gadkowski, *Komentarz do art. 7 MPPGSiK*, [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*…, *op. cit*., ss. 298–299.
[686] D. Fennelly, *Chapter I. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [w:] *International and European Labour Law*…, *op. cit*., p. 442.

odnoszące się do „wynagrodzenia" obejmują całą kategorię składników wynagrodzenia za pracę. Ponadto w art. 7 pkt ii lit. d MPPGSiK jest mowa o uznaniu uprawień okresowych, tzn. płatnych urlopów oraz wynagrodzenia za dni świąteczne (dochód o charakterze gwarancyjnym za urlop wypoczynkowy). Artykuł ten zawiera więc również pewne elementy ochrony wynagrodzenia za pracę, ale niebędącego bezpośrednim następstwem jej świadczenia. Unaocznia to sprawa z Republiki Azerbejdżanu[687]. Tamtejszy Kodeks pracy stanowił, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę pracownicy byli uprawnieni do wykorzystania płatnego urlopu, który jeszcze mają w dyspozycji. Przepis ten nie znajdował jednak zastosowania w sytuacji likwidacji spółki lub niewywiązania się przez pracownika ze swoich obowiązków. Sąd Najwyższy Azerbejdżanu skierował więc sprawę do Trybunału Konstytucyjnego w celu wydania orzeczenia o zgodności tych postanowień z ustawą zasadniczą. Trybunał orzekł, że przepisy pozbawiające prawa do płatnego urlopu są niezgodnie z Konstytucją. Decyzję tę oparto na istniejących przepisach prawa międzynarodowego praw człowieka, przede wszystkim na art. 24 PDPC, art. 7 lit. d MPPGSiK oraz art. 3 Konwencji MOP nr 52[688].

Z kolei w Federacyjnej Republice Brazylii pracodawcy nakazano wypłatę na rzecz pracowników zaległych świadczeń za czas niewykorzystanego urlopu. Złożył on apelację, argumentując, że są to świadczenia nienależne pracownikom domowym. Sąd rozstrzygnął, że wynagrodzenie za niewykorzystany urlop jest należne pracownikowi domowemu, co wynika przede wszystkim z Konwencji MOP nr 132. Zgodnie bowiem z art. 4 ust. 1 tej Konwencji każda osoba, do której dokument ten ma zastosowanie, będzie miała prawo do corocznego płatnego urlopu o określonym wymiarze minimalnym. Z kolei w myśl art. 11 Konwencji MOP nr 132 każda osoba zatrudniona, która pracowała przez minimalny czas, o którym mowa w Konwencji[689], w razie rozwiązania stosunku pracy powinna otrzymać bądź płatny urlop proporcjonalny do okresu pracy, za który nie otrzymała takiego urlopu, bądź odszkodowanie wyrównawcze lub też ekwiwalentny

[687] Constitutional Court of the Azerbaijan Republic, On the conformity of Article 143.1 of the Labour Code of the Azerbaijan Republic with Articles 25, 37 and 149.1 of the Constitution of the Azerbaijan Republic, 23 February 2000, https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/constitutional-court-of-the-azerbaijan-republic-on-the-conformity-of-article-143.1-of-the-labour-code-of-the-azerbaijan-republic-with-articles-25-37-and-149.1-of-the-constitution-of-the-azerbaijan-republic-23-february-2000 [dostęp: 16.04.2024].
[688] Zgodnie z Konwencją MOP nr 52 każda osoba korzystająca z urlopu otrzymuje za cały okres urlopu albo: 1) swoje zwykłe wynagrodzenie, obliczane w sposób ustalony przez ustawodawstwo krajowe albo 2) wynagrodzenie określone przez układ zbiorowy.
[689] Długość takiego minimalnego okresu pracy ustalana jest przez właściwą władzę lub w trybie właściwym w zainteresowanym kraju, lecz w żadnym wypadku nie może przekraczać sześciu miesięcy (art. 5 ust. 2 Konwencji MOP nr 132).

kredyt na poczet urlopu. Sąd krajowy zauważył również, że zgodnie z art. 5 § 2 Konstytucji Federalnej Republiki Brazylii[690] prawa i gwarancje określone w Konstytucji nie wyłączają innych praw i gwarancji wynikających z ustroju i zasad przez nią przyjętych bądź z umów międzynarodowych, których Federacyjna Republika Brazylii jest stroną[691].

Wydaje się, że Konwencji nr 100 MOP nie należy stosować do wypłat wynikających z tzw. wynagrodzenia autorskiego. W tym zakresie bowiem zastosowanie znajdą szczegółowe akty prawa międzynarodowego, przede wszystkim Akt Paryskiej Konwencji Berneńskiej o ochronie dzieł literackich i artystycznych[692], w myśl którego autorzy dzieł literackich i artystycznych korzystają z wyłącznego prawa udzielania zezwoleń na: 1) nadawanie swych utworów drogą radiowo-telewizyjną lub publiczne rozpowszechnianie tych dzieł wszelkimi środkami przekazu bezprzewodowego, służącymi do rozpowszechniania znaków, dźwięków lub obrazów, 2) wszelkie publiczne rozpowszechnianie za pomocą środków przekazu przewodowego lub bezprzewodowego dzieł nadawanych drogą radiowo-telewizyjną, jeśli to rozpowszechnianie jest dokonywane przez inną organizację niż ta, która je nadała pierwotnie, 3) publiczne rozpowszechnianie przez głośniki lub inne analogiczne aparaty do przenoszenia znaków, dźwięków lub obrazów dzieł nadawanych drogą radiowo-telewizyjną. Ustanowienie warunków wykonywania wyżej wymienionych praw należy do ustawodawstwa danego państwa. W żadnym jednak wypadku warunki te nie mogą naruszać praw osobistych autora, jak również prawa otrzymania słusznego wynagrodzenia, ustalonego w drodze umowy lub przez właściwą władzę (art. 11 bis Konwencji Berneńskiej).

Niewykonywanie przez państwa–strony zobowiązań w zakresie ochrony wyżej wymienionych wypłat wynagrodzeniowych, w świetle prawa międzynarodowego stanowi naruszenie MPPGSiK. Przy określeniu, co może stanowić takie uchybienie, należy pamiętać, że państwa–strony posiadają margines uznania (ang. *margin of discretion*) w wybieraniu środków do realizacji celów Paktu. Naruszenie MPPGSiK w omawianym zakresie może przykładowo nastąpić, jeśli państwo–strona: 1) nie podejmuje działań, do których zobowiązuje Pakt, 2) nie usuwa niezwłocznie istniejących przeszkód,

[690] Konstytucja Federalnej Republiki Brazylii z dnia 5 października 1988 r. według stanu prawnego na 1 lipca 2004 r., Biblioteka Sejmowa, https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/brazylia.html [dostęp: 16.04.2024].
[691] Regional Labour Tribunal of the Third Region (Brazil), Tenth Chamber, Melo Filho, Oswaldo v. Rodrigues de Miranda, Espólio de Theodomira, 4 November 2009, Case No. TRT-00491-2009-091-03-00-0-RO.
[692] Akt Paryski Konwencji Berneńskiej o Ochronie Dzieł Literackich i Artystycznych, sporządzony w Paryżu dnia 24 lipca 1971 r. (dalej: Konwencja Berneńska), Dz. U. z 1990 r. Nr 82 poz. 474.

aby umożliwić realizację uprawień z art. 7 MPPGSiK, 3) umyślnie nie spełnia minimalnych standardów ochrony wynagrodzenia, 4) stosuje ograniczenia art. 7 MPPGSiK w sposób niezgodny z Paktem, 5) celowo opóźnia lub wstrzymuje stopniowe urzeczywistnianie prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, chyba że działanie to następuje w ramach dozwolonych przez MPPGSiK albo ze względu na brak niezbędnych ku temu środków lub zaistnienie siły wyższej, 6) nie składa sprawozdań zgodnie z wymogami określonymi w MPPGSiK[693]. Naruszeniem ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę będzie zatem np. opóźnianie przez państwo czynności zmierzających do zapewnienia realizacji prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy czy niedopełnianie obowiązków sprawozdawczych.

Nieco inny zakres ewentualnych naruszeń zaproponowano w Wytycznych z Maastrich w sprawie naruszeń praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych[694] (ang. *Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights*). Podzielono je bowiem na dwie kategorie: 1) naruszenie poprzez popełnienie czynu zabronionego, 2) naruszenie poprzez zaniechanie. W odniesieniu do pierwszej grupy chodzi o to, że naruszenie może nastąpić poprzez bezpośrednie działanie państwa lub innych podmiotów państwowych. Może to być np. 1) usunięcie lub zawieszenie przepisów warunkujących możliwość dalszego korzystania z uprawnień zagwarantowanych w art. 7 MPPGSiK, 2) aktywne odmawianie tego prawa poszczególnym jednostkom lub grupom w ramach działań legislacyjnych lub dyskryminacyjnych, 3) przyjęcie ustawodawstwa lub polityki w oczywisty sposób niezgodnej z istniejącymi zobowiązaniami dotyczącymi ochrony wynagrodzenia, 4) celowe przyjęcie jakiegokolwiek retrogresywnego środka zmniejszającego zakres, w jakim prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy jest zagwarantowane. W drugiej grupie mieszczą się sytuacje powstałe w wyniku zaniechania lub niepodjęcia przez państwo odpowiednich środków prawnych wynikających z MPPGSiK. Przykładowo są to następujące naruszenia: 1) brak reformy ustawodawstwa, jeżeli jest ono w oczywisty sposób sprzeczne z art. 7 MPPGSiK, 2) brak egzekwowania przepisów lub wprowadzanie

[693] *The Limburg Principles*…, *op. cit*., p. 131.
[694] Wytyczne zostały opracowane przez międzynarodową grupę ekspertów. W obradach uczestniczył prof. Krzysztof
Drzewicki. Zob. *The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights*, "Human Rights Quarterly" 1998, vol. 20, no. 3, p. 702.

w życie polityki ukierunkowanej na wdrożenie postanowień MPPGSiK, 3) brak realizacji prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy[695].

Przepis art. 7 MPPGSiK pozostaje w silnym związku z wieloma innymi artykułami konwencyjnymi, w szczególności z art. 8 MPPGSiK (prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych), art. 9 MPPGSiK (prawo do zabezpieczenia społecznego), a także art. 11 MPPGSiK (prawo każdego do odpowiedniego poziomu życia dla niego samego i jego rodziny) i art. 10 ust. 1 MPPGSiK (zapewnienie jak najszerszej ochrony i pomocy rodzinie jako naturalnej i podstawowej komórce społeczeństwa). Urzeczywistnianie wszystkich wymienionych postulatów warunkowane jest przez godziwe i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakichkolwiek różnic. Prawo z art. 7 MPPGSiK (sprawiedliwe i korzystne warunki pracy) wespół z prawem z art. 6 MPPGSiK (prawo do pracy) są zatem kluczem do realizacji innych praw ujętych w Pakcie[696]. Spośród praw ekonomicznych mają one najwyższe znaczenie, ponieważ zapewniają jednostce co najmniej podstawowy dochód pozwalający zachować możliwość życia w godności. Pomimo podejmowania działań na rzecz zapewnienia tych minimalnych standardów wszystkim ludziom, wciąż istnieją obszary, gdzie postanowienia MPPGSiK nie są respektowane[697]. Warto też zaznaczyć, że przepis art. 7 MPPGSiK jest jedną z normatywnych podstaw chroniących możliwość spełniania przez człowieka swoich potrzeb, o których była mowa w poprzednim rozdziale. Na tle przeprowadzonych rozważań, wyraźnie dostrzegalny jest związek postanowień Paktu z aksjologicznymi fundamentami pracy i wynagrodzenia za pracę, w szczególności z katolicką nauką społeczną, a także personalistycznym spojrzeniem na omawiane zagadnienie [koncepcja płacy życiowej (rodzinnej), która zapewnia byt pracownikowi, ale także członkom jego rodziny][698]. Wdrażanie prawa do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia należy urzeczywistniać poprzez działania legislacyjne, politykę rynku pracy, trójstronne umowy społeczne, układy zbiorowe i wewnętrzne źródła prawa pracy[699].

---

[695] *Ibidem*, pp. 696–697.

[696] A. Gadkowski, *Komentarz do art. 7 MPPGSiK*, [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*…, *op. cit*., ss. 290–291.

[697] Na przykład Międzynarodowa Organizacja Pracy szacuje, że mimo przyjęcia i promowania wielu standardów potępiających pracę przymusową, wciąż około 25 milionów ludzi na całym świecie dotyka ten problem. Zob. International Labour Organization, *International Labour Standards on Forced Labour*, https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm [dostęp: 26.04.2024].

[698] Por. M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*…, *op. cit*., s. 24.

[699] Chief Executives Board for Coordination, *United Nations system strategy on the future of works*, Geneva 2019, p. 6.

Implementacja tych przepisów powinna pozwolić na skuteczniejsze zabezpieczenie pracowników zatrudnionych w tzw. szarej strefie przed nowoczesnymi formami niewolnictwa[700].

W myśl Wytycznych z Maastricht w sprawie naruszeń praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych odpowiedzialność za naruszenie prawa z art. 7 MPPGSiK ponosi co do zasady państwo, w którego jurysdykcji dane naruszenie ma miejsce. Państwa są więc zobligowane, by wprowadzić mechanizmy ograniczające naruszenia, które mogą być spowodowane nie tylko przez państwo, ale również przez osoby fizyczne, jak również korporacje transnarodowe[701].

Należy odnotować, że zasadniczym celem rozwiązań ONZ jest nakreślanie kierunku ochrony, który następnie powinien być uszczegóławiany na innych poziomach, co najlepiej potwierdzają słowa A. Brodeckiej: „Działania podejmowane na forum ONZ […] inicjują, względnie wzmacniają, standardy krajowe i regionalne”[702].

1.2. Wynagrodzenie personelu zawodowego i personelu służb ogólnych ONZ

Organizacja Narodów Zjednoczonych w swoich działaniach „na zewnątrz” określa kierunki stopniowego, pełnego realizowania ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę. Analiza ochrony tego prawa w przepisach wewnętrznych ONZ jest istotna, ponieważ powinna pozwolić ocenić, czy regulacje te są zgodne z przepisami MPPGSiK, który stanowi w tym zakresie zarówno wzorzec, jak i punkt odniesienia dla MOP i innych podsystemów ochrony.

Podstawowym źródłem wiedzy w przedmiotowym zakresie jest *United Nations Common System of Salaries, Allowances and Benefits*, który jest oficjalnym przewodnikiem ONZ dotyczącym wspólnego systemu wynagrodzeń, świadczeń i dodatków. Dotyczy on personelu zatrudnionego w ONZ i organizacjach powiązanych i obejmuje łącznie około 100 000 pracowników na całym świecie[703]. Zasadniczo kadra ONZ dzieli się na personel zawodowy (ang. *Professional and higher categories*), obejmujący pracowników pełniących funkcje merytoryczne, administracyjne czy

[700] Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, *Contemporary forms of slavery in the informal economy*, UN Doc. A/77/163, p. 22.
[701] *The Maastricht Guidelines*…, *op. cit.*, p. 698.
[702] A. Brodecka, *Supradyscyplinarna analiza praw człowieka*, Gdańsk 2016, s. 101.
[703] Nie dotyczy Banku Światowego i Międzynarodowego Funduszu Walutowego, które posiadają odmienne reguły odnoszące się do wynagrodzeń. Zob. International Civil Service Commission, *United Nations Common System of Salaries*, *Allowances and Benefits*, p. 2, https://icsc.un.org/Resources/SAD/Booklets/sabeng.pdf [dostęp: 16.02.2025].

dyplomatyczne, jak również personel służb ogólnych (ang. *General Service Staff*)[704], który odpowiada za wsparcie administracyjne, techniczne personelu zawodowego. Poza tym istnieją jeszcze dwie stosunkowo niewielkie grupy pracowników: 1) personel służb terenowych (ang. *Field Service*) oraz 2) krajowi pracownicy profesjonalni (ang. *National Professional Officers*)[705]. Personel ten powinien składać się z najlepszych specjalistów w poszczególnych obszarach z państw członkowskich.

Pozyskanie wykwalifikowanej kadry wymaga stworzenia odpowiednich warunków pracy, w tym w zakresie wynagrodzenia. W przypadku pierwszej grupy jest ono ustalane według tzw. *Noblemaire Principle*[706], stanowiącej, że międzynarodowa służba cywilna powinna mieć możliwość rekrutowania najlepiej opłacanych pracowników z państw członkowskich. Zasada ta obejmuje dwie reguły. Po pierwsze, aby zachować jednorodność międzynarodowej służby cywilnej, jej pracownicy powinni otrzymywać równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości, niezależnie od ich narodowości czy poziomu wynagrodzeń w ich własnym kraju. Po drugie, organizacje międzynarodowe powinny oferować wynagrodzenie co najmniej na poziomie wynagrodzeń w państwie, które oferuje najwyższe płace w administracji publicznej spośród wszystkich państw członkowskich[707]. W związku z tym, wynagrodzenia tej grupy są ustalane w odniesieniu do najwyżej opłacanej krajowej służby cywilnej[708]. Siatka wynagrodzeń dedykowana personelowi zawodowemu opiera się na pięciu stopniach zawodowych (od P-1 do P-5), dwóch poziomach dyrektorskich (D-1 i D-2), a także poziomach asystenta sekretarza generalnego i podsekretarza generalnego[709]. Jest ona ustalana przez ONZ na podstawie rekomendacji Międzynarodowej Komisji Służby Cywilnej. Wynagrodzenie personelu zawodowego składa się z dwóch głównych składników: 1) płacy podstawowej (ang. *base of floor salary*), 2) dodatku za miejsce pełnienia służby (ang. *post adjustment*), który ma wyrównać różnice w kosztach życia

[704] G. Grabowska, *Funkcjonariusze międzynarodowi*, Katowice 1988, s. 71.
[705] Pierwsza z wymienionych grup świadczy pracę w ramach misji pokojowych lub politycznych, a do zadań pracowników należą przede wszystkim czynności techniczno-organizacyjne i logistyczne. Druga grupa składa się z lokalnych ekspertów, którzy wykonują zadania wymagające specjalistycznej wiedzy i doświadczenia właściwego w danym państwie. Zob. International Civil Service Commission, *United Nations Common System of Salaries*…, *op. cit*., p. 19.
[706] Zasada ta sięga czasów Ligi Narodów. Zob. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B. (No. 2) v. Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria*, Judgment No. 3921.
[707] International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B.v. Interpol*, Judgment No. 4842.
[708] Jak dotąd za punkt odniesienia uważano poziom wynagrodzenia w administracji USA. Zob. International Civil Service Commission, *United Nations Common System of Salaries*…, *op. cit*., p. 2.
[709] United Nations, *Salaries & Post Adjustment*, https://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/salary.htm [dostęp: 18.03.2024].

w różnych miejscach na świecie. Szczegółowe zasady jego obliczania określone są w odrębnym dokumencie[710]. Wynagrodzenie określane jest w dolarach amerykańskich[711]. *Noblemaire Principle* obejmuje nie tylko dochody z pracy faktycznie świadczonej, ale również świadczenie emerytalne, ponieważ zasady ich ustalania podlegają tym samym zasadom co wynagrodzenie[712].

W przypadku personelu służb ogólnych zastosowanie znajduje tzw. *Flemming Principle*, zgodnie z którą wynagrodzenie nie jest ustalane według jednej, globalnej siatki płac[713], a zgodnie z najwyższymi stawkami przewidzianymi dla danego stanowiska pracy na rynku pracy, w którym siedzibę ma ta organizacja[714]. Innymi słowy zasada ta stanowi, że wynagrodzenie i inne warunki umowy o pracę powinny odpowiadać najlepszym dostępnym ofertom z tego zakresu na rynku lokalnym[715]. Nie istnieją sztywne reguły stosowania *Flemming Principle*, ponieważ jej wdrożenie wymaga w pewnym zakresie uznaniowości[716]. Zasada ta nie stanowi podstawy do formułowania roszczeń dotyczących poszczególnych składników wynagrodzenia. Niedopuszczalne jest więc wyodrębnienie jednego elementu wynagrodzenia i porównywanie go z lokalnymi warunkami pracy[717]. Najczęściej w danym kraju obowiązuje jedna siatka wynagrodzeń dla całego personelu służb ogólnych, a wynagrodzenie wyrażone jest w walucie lokalnej. Jego poziom ustala się poprzez dokonanie porównania wynagrodzeń netto pracowników ONZ z wynagrodzeniami netto pracowników zatrudnionych lokalnie. Następnie wysokość wynagrodzenia brutto jest obliczana przy użyciu skali podatkowej, opartej na stawkach podatkowych w głównych siedzibach ONZ[718].

Na marginesie wspomnieć można jeszcze o *Staff Regulations and Staff Rules, including provisional Staff Rules, of the United Nations*[719]. Jest to podstawowy dokument

[710] International Civil Service Commission, *United Nations Post Adjustment System: Methodology for Compilation of the Post Adjustment Index and Operational Rules for Determination of the Post Adjustment Multiplier*, https://digitallibrary.un.org/record/3792840?v=pdf [dostęp: 16.02.2025].
[711] Konkretne wartości liczbowe określone są w Aneksie nr 1. Zob. International Civil Service Commission, *United Nations Common System of Salaries*…, *op. cit*., pp. 21–22.
[712] International Labour Organization, Administrative Tribunal, *L. v. WTO*, Judgment No. 4057 oraz International Labour Organization, Administrative Tribunal, *In re Ayoub (No. 2), von Knorring, Perret-Nguyen (No. 2) and Santarelli*, Judgment No. 986.
[713] International Civil Service Commission, *United Nations Common System of Salaries*…, *op. cit*., pp. 14–15.
[714] G. Grabowska, *op. cit*., s. 71.
[715] International Labour Organization, Administrative Tribunal, *In re Carretta, Cherubini, Eldon and Pace*, Judgment 1713.
[716] International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B. and others v. ILO*, Judgment No. 3883.
[717] International Labour Organization, Administrative Tribunal, *K. (No. 7) v. UNESCO*, Judgment No. 4882.
[718] International Civil Service Commission, *United Nations Common System of Salaries*…, *op. cit*., p. 15.
[719] United Nations, *Staff Regulations and Staff Rules, including provisional Staff Rules, of the United Nations*, UN Doc. ST/SGB/2023/1/Rev.1, https://docs.un.org/en/ST/SGB/2023/1/REV.1 [dostęp: 15.02.2025].

określający warunki zatrudnienia, jak również obowiązki i prawa personelu Sekretariatu ONZ. Personel ten składa się z międzynarodowych urzędników służby cywilnej. Żaden członek nie może przyjmować jakichkolwiek prezentów lub wynagrodzeń od jakiegokolwiek rządu (art. I reg. 1.2 lit. j *Staff Regulations and Staff Rules, including provisional Staff Rules, of the United Nations*). Z kolei przyjęcie prezentu lub wynagrodzenia od podmiotów niepaństwowych wymaga wcześniejszej zgody Sekretarza Generalnego, która może zostać udzielona wyłącznie w wyjątkowych przypadkach, pod warunkiem, że przyjęcie takiego wyróżnienia nie jest sprzeczne z interesami ONZ ani statusem pracownika jako międzynarodowego urzędnika służby cywilnej (art. I reg. 1.2 lit. l *Staff Regulations and Staff Rules, including provisional Staff Rules, of the United Nations*). Wysokość wynagrodzeń jest określana przez Sekretarza Generalnego według tabeli stanowiącej załącznik do omawianego dokumentu (art. III reg. 3.1 *Staff Regulations and Staff Rules, including provisional Staff Rules, of the United Nations*).

Mając na względzie powyższe, wydaje się, że ONZ w zakresie odnoszącym się do prawa do wynagrodzenia za pracę, co do zasady, spełnia własne standardy określone w MPPGSiK, oferując konkurencyjne wynagrodzenie dostosowane do realiów rynkowych. Zasady wynagradzania są bowiem projektowane w ten sposób, by były one możliwe do dostosowania do uwarunkowań międzynarodowych i krajowych. Dążą one do zagwarantowania godziwego poziomu życia, o którym mowa w art. 7 lit. a pkt i MPPGSiK, w szczególności poprzez *Noblemaire Principle*, która zobowiązuje do zapewnienia wynagrodzenia przynajmniej na takim poziomie, jaki obowiązuje w kraju członkowskim, w którym zarobki w administracji publicznej są najwyższe spośród wszystkich państw należących do ONZ. Istotną rolę odgrywa także reguła nakazująca równe wynagrodzenie na tych samych stanowiskach, niezależnie od narodowości pracownika. Z kolei *Flemming Principle*, mówiąca, iż wynagrodzenia personelu służb ogólnych należy kalkulować na podstawie krajowych rynków pracy, pozwala na konkurencyjność ofert w danym kraju. Brak jednolitej siatki wynagrodzeń w skali globalnej, choć jest uzasadniony z ekonomicznego punktu widzenia (pozwala na efektywne dysponowanie budżetem ONZ w danym kraju), to jednak może doprowadzać do sytuacji, w której pracownicy wykonujący tę samą pracę w różnych krajach otrzymują różne wynagrodzenie, co jest niezgodne z postulatem równości wynagrodzeń.

1.3. Wynagrodzenie za pracę w ujęciu przepisów równościowych

Problematyka ochrony prawa do wynagrodzenia poruszana jest także w konwencjach szczegółowych, a więc w dokumentach, które w pełniejszy sposób regulują pewne sfery życia, o których mowa w Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka[720]. Należy w tym miejscu wskazać przede wszystkim na obszar unormowań antydyskryminacyjnych, który ma swój fundament w KNZ, PDPC[721]. Zgodnie bowiem z art. 1 KNZ, jednym z celów ONZ jest popieranie praw człowieka i zachęcanie do poszanowania tych praw i podstawowych wolności dla wszystkich bez względu na różnice rasy, płci, języka lub wyznania. Przepis ten uzupełnia art. 55 KNZ, w myśl którego w celu stworzenia warunków stabilizacji i dobrobytu, koniecznych dla utrzymania między narodami pokojowych i przyjaznych stosunków, opartych na poszanowaniu zasady równouprawnienia i samostanowienia narodów, ONZ popiera m.in. podnoszenie stopy życiowej, pełne zatrudnienie oraz warunki postępu i rozwoju gospodarczego i społecznego, a także powszechne poszanowanie i przestrzeganie praw człowieka i podstawowych wolności dla wszystkich bez względu na rasę, płeć, język lub wyznanie.

W art. 7 PDPC stwierdza się, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiejkolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem Deklaracji i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację. Rozwiązania z tego zakresu zawarte są także w MPPOiP. Zgodnie bowiem z już wspomnianym art. 2 ust. 1 MPPOiP, państwa muszą przestrzegać oraz zapewniać prawa uznane w Pakcie, bez względu na jakiekolwiek różnice, takie jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności. Artykuł 2 MPPOiP należy odczytywać łącznie z art. 26 MPPOiP, zgodnie z którym wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do otrzymania jednakowej ochrony prawnej. W przepisie tym stwierdza się także, że jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna

[720] Na przykład w dokumencie *Vienna Declaration and Programme of Action*, przyjętym 25 czerwca 1993 r., stwierdza się, że równość oraz niedyskryminacja powinny stanowić centralny obszar polityki praw człowieka. Zob. *The Vienna Declaration and Programme of Action*…, *op. cit*., pp. 40–42.

[721] Przepisy antydyskryminacyjne skorelowane są z zasadą równego traktowania w tym sensie, że zasada ta musi zostać zagwarantowana na gruncie przepisów antydyskryminacyjnych. Zob. J. Clifford, *Part III. Structural Principles*, *Chapter 18: Equality*, [w:] *The Oxford Handbook of International Human Rights Law*…, *op. cit*., online.

ochrona przed dyskryminacją, z takich względów jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności. Na przestrzeni lat Komitet Praw Człowieka w Genewie wypracował znaczący dorobek na kanwie wskazanego artykułu. W szczególności wykazał, iż jego aplikacyjność możliwa jest także na kanwie praw pracowniczych. Dlatego niedopuszczalne były działania firmy kolejowej z Burkina Faso, polegające na tym, że dwukrotne aneksowanie umowy pracownika z Wybrzeża Kości Słoniowej doprowadza do znacznego obniżenia jego wynagrodzenia względem pracowników krajowych, a odmowa podpisania trzeciego aneksu prowadzi do zwolnienia z pracy. Sytuacja, w której pracownik zagraniczny otrzymuje niższe wynagrodzenie niż pracownik z kraju przyjmującego stanowi naruszenie Konwencji MOP nr 111 zobowiązującej państwa, które ją ratyfikowały do zakazania wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu[722].

Zbliżone rozwiązania zostały zawarte w art. 2 ust. 2 MPPGSiK, zgodnie z którym państwa–strony Paktu zobowiązują się zagwarantować wykonywanie praw w nim wymienionych bez żadnej dyskryminacji ze względu na: rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności. Wspólnym mianownikiem obu paktów są egzemplifikacyjne okoliczności dyskryminacyjne (rasa, kolor skóry itp.)[723], a także brak definicji legalnej pojęcia dyskryminacji[724]. Natomiast różnica polega na tym, że MPPGSiK nie zawiera odpowiednika art. 26 MPPOiP, który ustanawia zasadę równości wobec prawa[725]. Regulacje z art. 2 ust. 1 MPPOiP oraz art. 2 ust. 2 MPPGSiK są też specyficznym przykładem przepisów z zakresu praw człowieka o charakterze negatywnym, a więc takich, które określają, jakie zachowania są niezgodne z prawem. Fundament normatywny, warunkujący ochronę praw o charakterze zarówno równościowym, jak i antydyskryminacyjnym, został więc zbudowany na kanwie KNZ, PDPC oraz Międzynarodowych Paktów Praw[726].

[722] Labour Court of Ouagadougou (Burkina Faso), Compaore v. Sitarail, 25 March 2003, Judgment No. 037.
[723] Wskazuje na to użycie sformułowań „bez względu na jakiekolwiek różnice", czy „jakiekolwiek inne okoliczności".
[724] Nowojorska konwencja o likwidacji dyskryminacji z 1966 r. wprowadza taką definicję.
[725] D. Fennelly, *Chapter I. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 440.
[726] A. Brodecka, *op. cit*., s. 131.

Dokumenty szczegółowe z zakresu ochrony wynagrodzenia to: 1) Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej[727], 2) Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet[728], 3) Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych[729].

W preambule pierwszej ze wskazanych Konwencji[730] stwierdza się, że dyskryminacja między ludźmi z powodu rasy, koloru skóry czy pochodzenia etnicznego stanowi przeszkodę w przyjaznych i pokojowych stosunkach między narodami i może zakłócić pokój i bezpieczeństwo między ludami oraz harmonijne współżycie między ludźmi. Artykuł 1 ust. 1 Konwencji antydyskryminacyjnej wprowadza definicję legalną dyskryminacji rasowej, w którym stwierdza się, że dyskryminacją jest wszelkie zróżnicowanie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie z powodu rasy, koloru skóry, urodzenia, pochodzenia narodowego lub etnicznego, które ma na celu lub pociąga za sobą przekreślenie bądź uszczuplenie uznania, wykonywania lub korzystania, na zasadzie równości wynikającej z praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej i kulturalnej lub w jakiejkolwiek innej dziedzinie życia publicznego. Potencjalna ofiara dyskryminacji rasowej nie musi wykazać, że istniał wobec niej zamiar dyskryminacji pracodawcy[731]. W myśl art. 5 lit. a omawianej Konwencji, państwa zobowiązują się wydać zakaz dyskryminacji rasowej we wszelkich jej formach i wyeliminować ją, oraz zagwarantować wszystkim, bez różnicy rasy, koloru skóry, pochodzenia narodowego bądź etnicznego, równość wobec prawa, a zwłaszcza korzystanie z takich praw, jak prawo: pracy, swobodnego wyboru zatrudnienia, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy, do ochrony przed bezrobociem, do równej płacy za równą pracę, do sprawiedliwego i zadowalającego wynagrodzenia.

Zabroniona jest więc dyskryminacja praw człowieka m.in. w obszarach gospodarczym i społecznym. Ponadto mowa jest o „sprawiedliwych i zadowalających

[727] Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (dalej: Konwencja antydyskryminacyjna), Dz. U. z 1969 r. Nr 25 poz. 187.
[728] Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (dalej: Konwencja dotycząca kobiet), Dz. U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71.
[729] Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (dalej: Konwencja o osobach niepełnosprawnych), Dz. U. z 2012 r. poz. 1169.
[730] Na marginesie można odnotować, że wskazany dokument został przyjęty m.in. ze względu na segregację rasową oraz apartheid w pewnych państwach. Zob. D. Fennelly, *Chapter I. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 440.
[731] Committee on the Elimination of Racial Discrimination, V.S. v. Slovakia, Communication No. 56/2014, UN Doc. CERD/C/88/D/56/2014.

warunkach pracy", a także o „równej płacy za równą pracę", bez jednoczesnego wyjaśnienia, w jaki sposób należy rozumieć te pojęcia. Kierując się zakazem wykładni homonimicznej, zgodnie z którym „tym samym zwrotom nie należy nadawać różnych znaczeń"[732], trzeba stwierdzić, że treść tych zwrotów koresponduje ze znaczeniem nadanym im w art. 7 MPPGSiK. Dokument ten swym zasięgiem obejmuje wszystkie sfery zatrudnienia, od dostępu do pracy, przez warunki zatrudnienia, po zakończenie pracy[733].

Mając na względzie powyższe ustalenia, warto przeanalizować politykę płacową firmy Microsoft, zawartą w dokumencie *Global Diversity & Inclusion Report* z 2023 r., zgodnie z którym w USA wszystkie mniejszości rasowe i etniczne zarabiają średnio 1007 USD na każde 1000 USD zarobione przez pracowników o jasnym kolorze skóry, zatrudnionych na tym samym stanowisku, posiadających te same kwalifikacje oraz staż pracy. Afroamerykanie zarabiają 1004 USD, Latynosi 1004 USD, Azjaci 1012 USD na każde 1000 USD zarobione przez pracowników o jasnym kolorze skóry, pracujących na tym samym stanowisku i o takim samym wykształceniu i stażu pracy. Podobne rozróżnienie występuje w przypadku podziału na płci. Mianowicie kobiety zarabiają 1007 USD na każde 1000 USD zarobione przez mężczyzn na tym samym stanowisku i o podobnym wykształceniu i stażu pracy. Kwoty wynagrodzenia, o których mowa powyżej uwzględniają wynagrodzenie zasadnicze, premię roczną, nagrody w formie akcji[734].

Artykuł 2 ust 2 MPPGSiK stanowi, że państwa powinny zagwarantować wykonywanie praw w nim wymienionych bez żadnej dyskryminacji m.in. ze względu na rasę, kolor skóry czy płeć. Ponadto w myśl Paktu każdy ma prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiejkolwiek różnicy; w szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę (art. 7 lit a pkt i MPPGSiK). Działania Microsoftu wydają się być sprzeczne z wyżej wymienionymi regulacjami, jak również z Międzynarodową Konwencją w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej. Różnice w wynagrodzeniu pomiędzy pracownikami o jasnym kolorze skóry,

[732] L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, ss. 104–105.
[733] Fennelly, *Chapter I. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 448.
[734] Microsoft, *Global Diversity & Inclusion Report 2023*, https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/annual-report?activetab=innovation-spotlights%3aprimaryr4 [dostęp: 16.05.2024].

a pracownikami wywodzącymi się z mniejszości nie są znaczne (osoby pochodzenia afrykańskiego i Latynosi zarabiają 0,4% więcej, a Azjaci 1,2% więcej). Z zacytowanego raportu wynika jednak, że firma świadomie, bez wskazywania obiektywnych kryteriów różnicujących, płaci mniej białym pracownikom niż pracownikom wywodzącym się z mniejszości rasowych. Wskazane regulacje chronią wszystkie grupy rasowe i etniczne. Oznacza to, że zakaz dyskryminacji w aspekcie odnoszącym się do prawa do wynagrodzenia za pracę dotyczy również pracowników o jasnym kolorze skóry.

Podobnie Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet zobowiązuje do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw, m.in. prawa do równego wynagradzania, w tym również do świadczeń oraz do równego traktowania za pracę tej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy (art. 11 ust. 1 lit d). Konwencja ta zasadniczo zorientowana jest na ochronę przed dyskryminacją kobiet, ale wydaje się, że różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w ten sposób, że w porównywalnej sytuacji kobiety zarabiają 1007 USD na każde 1000 USD zarobione przez mężczyzn, nie jest zgodne ze wskazanym dokumentem. Idea równości płac powinna bowiem działać dwukierunkowo, tzn. kobiety i mężczyźni powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie za tę samą lub porównywalną pracę, o ile posiadają takie same kwalifikacje do jej wykonywania i staż pracy.

Obowiązkiem państwa w zakresie przeciwdziałania wyżej wymienionym zjawiskom dyskryminacyjnym powinno być zapewnienie, za pośrednictwem właściwych sądów krajowych i innych instytucji państwowych, wszystkim osobom podległym ich jurysdykcji skutecznej obrony i środków ochrony przeciwko wszelkim aktom dyskryminacji rasowej, jak również zagwarantowanie prawa do dochodzenia przed tymi sądami słusznego i odpowiedniego odszkodowania lub zadośćuczynienia za wszelkie szkody poniesione w wyniku tego rodzaju dyskryminacji (art. 6 Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej). Można również założyć, że państwo powinno prowadzić działalność kontrolną, ukierunkowaną na weryfikowanie równości wynagrodzeń, np. poprzez inspekcję pracy.

Dwie ostatnie Konwencje, tj. Konwencja dotycząca kobiet i Konwencja o osobach niepełnosprawnych, dotyczą podmiotów szczególnie chronionych, a więc takich, co do których ze względu na pewne cechy i właściwości osobiste należy odstąpić od ogólnej

zasady, iż wszyscy ludzie rodzą się równi w swej godności i prawach[735]. *Mutatis mutandis*, chodzi o takie osoby, wobec których należy podjąć działania ukierunkowane na zapobieżenie ich ewentualnej marginalizacji[736].

Pierwszą grupą osób, której prawo międzynarodowe praw człowieka przyznaje szczególną ochronę w stosunku do praw pracowniczych, są kobiety. Wynika to z faktu, że – według danych ONZ – średnio pracują one o 13% dłużej niż mężczyźni[737]. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że kobiety – w przeciwieństwie do mężczyzn – mogą czasowo utracić możliwość świadczenia pracy z uwagi na ciążę i związane z nią obowiązki macierzyńskie. W konsekwencji bardziej prawdopodobne jest, że pracujące kobiety otrzymają za swoją pracę wynagrodzenie, które w zdecydowanej większości nie zapewni im i członkom ich rodzin godziwego poziomu życia[738]. Z powyższych względów istotne jest, aby zapewnić tej grupie szczególną ochronę[739].

Konwencja dotycząca dyskryminacji kobiet, której cennym źródłem interpretacyjnym są Montrealskie Zasady praw dotyczące praw gospodarczych, społecznych i ekonomicznych kobiet (ang. *Montréal Principles on Women's Economic, Social and Cultural Rights*)[740], została opracowana w podobnym schemacie, co wyżej omówiony dokument. Artykuł 1 wyjaśnia, czym jest dyskryminacja kobiet. Stanowi on, że jest nim wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych[741]. Jest to bardzo

[735] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit*., s. 36.
[736] A. Eide, *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, [w:] *Economic, Social and Cultural Rights, A Texbook*…, *op. cit*., p. 19.
[737] United Nations Development Programme, *Human Development Report*, New York 1995, p. 88.
[738] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor*…, *op. cit*., p. 4.
[739] K. Frostell, M. Scheinin, *Women*, [w:] *Economic, Social and Cultural Rights. A Textobook*…, *op. cit*., pp. 331–332.
[740] Zasady te mają na celu ukierunkować interpretację i wdrożyć gwarancje antydyskryminacyjne i zasady równego korzystania z praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych w taki sposób, by z praw tych mogły w pełny sposób i na równych zasadach korzystać kobiety. Zob. S.A.M. Day, A. Ahmed, A. Bayefsky, L. Chenwi, R. Cook, C. Forster, P. Hunt, M.V. Bras Gomes, S. Goonesekere, M. Freeman, J. Hart, A.E. Yamin, A.J. Rosga, *Montreal Principles on Women's Economic, Social and Cultural Rights*, "Human Rights Quarterly" 2004, vol. 26, no. 3, p. 760.
[741] Na marginesie można zauważyć, że w piśmiennictwie międzynarodowym wyrażono zapatrywanie, zgodnie z którym w systemie uniwersalnym prawa kobiet nie były uznawane jako prawa człowieka aż do Światowej Konferencji Praw Człowieka, która odbyła się w Wiedniu w 1993 r. Pogląd ten trudno podzielić, bowiem w systemie ONZ wielokrotnie wcześniej zabezpieczano prawa kobiet, jak choćby w analizowanej konwencji dotyczącej dyskryminacji kobiet z 1979 r. Por. J.M. Joachim, *Women's Rights as Human Rights*, [w:] *Oxford Research Encyclopedia of International Studies*, https://oxfordre-1com-1jrmallns0b97.

szeroka definicja, obejmująca dyskryminację bezpośrednią oraz pośrednią[742]. Akcentuje ona, że problem nierówności płci dotyczy przede wszystkim kobiet. Tego rodzaju dyskryminacja często nie jest od razu dostrzegalna, ponieważ jest głęboko zakorzeniona w strukturach społecznych większości państw na świecie[743]. Pełne wdrożenie Konwencji wymaga od państw nie tylko podjęcia kroków w celu wyeliminowania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji oraz poprawy faktycznej pozycji kobiet. Konieczne są również działania na rzecz wyeliminowania stereotypów związanych z płcią, będących podstawową przyczyną i konsekwencją dyskryminacji. Stereotypy te są utrwalane za pomocą różnych środków i instytucji, w tym przepisów i systemów prawnych, oraz mogą być utrwalane przez podmioty państwowe i prywatne we wszystkich gałęziach i na wszystkich szczeblach władzy[744].

Państwa, które związały się Konwencją, zobowiązane są do potępienia dyskryminacji kobiet we wszelkich jej formach oraz wyrażenia zgody na prowadzenie, za pomocą wszelkich odpowiednich środków i bez zwłoki, polityki likwidującej dyskryminację kobiet (art. 2 Konwencji)[745], w szczególności ustanawiają ochronę prawną praw kobiet na zasadach równości z mężczyznami oraz zapewniają, w drodze postępowania przed właściwymi sądami państwowymi i innymi organami publicznymi, skuteczną ochronę kobiet przed wszelkimi aktami dyskryminacji (art. 2 lit. c Konwencji). Należy podkreślić, że jest to zobowiązanie rezultatu, a nie starannego działania, ponieważ „skuteczna" ochrona na mocy art. 2 lit. c omawianej Konwencji wystąpi wówczas, gdy będą istniały prawnie wiążące i dostępne narzędzia prawne. Państwa muszą ponadto

buhan.kul.pl/international-studies/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/acrefore-9780190846626-e-430?rskey=vd0Tsv [dostęp: 06.08.2024].

[742] Fennelly, *Chapter I. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 450.

[743] S. Day *et. al*., *op. cit*., p. 760.

[744] Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *R.K.B. v. Türkiye*, Communication No. 28/2010, UN Doc. CEDAW/C/51/D/28/2010.

[745] W tym celu zobowiązują się: a) wprowadzić zasadę równości mężczyzn i kobiet do swych konstytucji państwowych lub innych odpowiednich aktów ustawodawczych, jeżeli dotychczas tego nie uczyniły, oraz zapewnić w drodze ustawodawczej lub za pomocą innych środków realizację tych zasad w praktyce, b) podjąć stosowne kroki ustawodawcze i inne działania obejmujące tam, gdzie jest to niezbędne, sankcje i zabraniające wszelkiej dyskryminacji kobiet, c) ustanowić ochronę prawną praw kobiet na zasadach równości z mężczyznami oraz zapewnić w drodze postępowania przed właściwymi sądami państwowymi i innymi organami publicznymi skuteczną ochronę kobiet przed wszelkimi aktami dyskryminacji, d) powstrzymywać się od wszelkich działań i praktyk dyskryminujących kobiety i zapewnić, aby władze i organy publiczne działały zgodnie z tym obowiązkiem, e) podejmować wszelkie stosowne kroki, aby likwidować dyskryminację kobiet przez jakiekolwiek osoby, organizacje i przedsiębiorstwa, f) podejmować wszelkie stosowne kroki, łącznie z ustawodawczymi, w celu zmiany lub uchylenia wszelkich ustaw, zarządzeń, zwyczajów lub praktyk, które stanowią dyskryminację kobiet, g) uchylić wszelkie przepisy karne, które dyskryminują kobiety (art. 2 lit. a–g Konwencji).

zapewnić, że sądy stosują konwencyjną zasadę równości w możliwie szerokim zakresie[746]. W razie stwierdzenia naruszeń praw, o których mowa w Konwencji, Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet może przykładowo zalecić na rzecz poszkodowanej: 1) rekompensatę pieniężną odpowiadającą utraconym dochodom od dnia, w którym zatrudnienie zostało zakończone bez zachowania prawem przewidzianej procedury, 2) zadośćuczynienie za szkody moralne poniesione w związku ze zwolnieniem, 3) odszkodowanie za koszty obsługi prawnej i inne wydatki poniesione w związku z postępowaniem sądowym[747].

W uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka, kobiety mają m.in. prawo do: pracy swobodnie wybranej, sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do godziwego zarobku, równego wynagrodzenia za pracę oraz ochrony przed molestowaniem i dyskryminacją ze względu na płeć w miejscu pracy[748]. Naruszenie praw i wolności może nastąpić m.in. w sferze gospodarczej i społecznej, zarówno w wymiarze prywatnym jak i publicznym[749]. Oznacza to, że dokument powyższy swoim zakresem ochrony obejmuje horyzontalną i wertykalną ochronę spraw pracowniczych, w tym wynagrodzenia. Postanowienia Konwencji odnoszą się zarówno do dyskryminacji zamierzonej, jak i niezamierzonej. Kobiety rzadziej podejmują zatrudnienie na rynku pracy i są nadreprezentowane w gorzej opłacanych sektorach, takich jak opieka medyczna. Ponadto w większości państw o niskich dochodach kobiety częściej pracują nieformalnie, co negatywnie wpływa zarówno na ich zabezpieczenie społeczne, jak i poziom wynagrodzenia. Kobiety zatrudnione w szarej strefie zarabiają około 47% tego, co zarobiłby mężczyzna zatrudniony na podstawie umowy o pracę[750]. Dlatego sformułowania art. 11 Konwencji dotyczącej dyskryminacji kobiet nakazują sygnatariuszom podjęcie wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im – na zasadzie równości mężczyzn i kobiet – takich samych praw, a w szczególności: a) prawa do pracy jako

[746] Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *R.K.B. v. Türkiye*, Communication No. 28/2010,
UN Doc. CEDAW/C/51/D/28/2010.
[747] Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *D.S. v. Slovakia*, Communication No. 66/2014,
UN Doc. CEDAW/C/65/D/66/2014.
[748] S. Day *et. al*., *op. cit*., p. 765.
[749] Wskazuje na to końcowa fraza „i innych" (w angielskiej wersji językowej *any other field*) definicji legalnej zwrotu „dyskryminacja kobiet". Zob. T. Meron, *Human Rights Law-Making in the United Nations: A Critique of Instruments and Process*, Oxford 1986, p. 60.
[750] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor*…, *op. cit*., p. 5.

niezbywalnego prawa każdego człowieka, b) prawa swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, prawa do awansu, stałej pracy oraz wszelkich świadczeń i warunków pracy, prawa do kształcenia i dokształcania zawodowego, w tym również do praktyk, doskonalenia zawodowego i stałego szkolenia, c) prawa do równego wynagradzania, w tym również do świadczeń oraz do równego traktowania za pracę tej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy. Niedopuszczalne jest zatem różnicowanie w zbiorowym układzie pracy wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w ten sposób, że kobiety otrzymują wynagrodzenie w wysokości 92,8% wynagrodzenia mężczyzn, pomimo posiadania identycznych umiejętności[751].

W omawianym dokumencie mowa m.in. o „prawie do równego wynagradzania" oraz o „równym traktowaniu za pracę o tej samej wartości", bez jednoczesnego objaśniania znaczenia tych pojęć, w szczególności słowa „wynagrodzenie". W doktrynie zauważono, że zrealizowanie powyższych postulatów powinno nastąpić m.in. poprzez przyjęcie Konwencji MOP nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości[752]. Ustalając treść tych pojęć, zasadne jest więc posiłkowanie się szerokim znaczeniem nadanym tym samym lub zbliżonym zwrotom przez MPPGSiK. Należy zatem ocenić, że Konwencja dotycząca dyskryminacji kobiet w art. 11 zapewnia ochronę wszystkich składników wynagrodzenia za pracę, w tym również odpraw lub odszkodowań za niesłuszne zwolnienie z pracy[753]. Rozwiązania te mają przede wszystkim przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na obowiązki macierzyńskie[754]. Niedopuszczalne jest bowiem zmuszanie byłej pracownicy do podpisania dokumentu potwierdzającego otrzymanie całego zaległego wynagrodzenia pod rygorem rozpowszechniania plotek o pozamałżeńskich relacjach pracownicy z innymi mężczyznami w zakładzie pracy[755].

Państwa są ponadto zobowiązane zapewnić „świadczenia" (ang. *benefits*) (art. 11 ust. 1 lit. d) oraz „wszelkie świadczenia" (ang. *all benefits*) (art. 11 ust. 1 lit c). Zgodnie z wykładnią językową „świadczenie" oznacza «obowiązek wykonania lub przekazania

[751] Turin Court of Appeal (Italy), *Lanificio Tallia Gruppo v. Ceria Mary*, 29 May 1964, https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/turin-court-of-appeal-lanificio-tallia-gruppo-v.-ceria-mary-29-may-1964 [dostęp: 16.04.2024].
[752] D. Fennelly, *Chapter I. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 454.
[753] Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *R.K.B. v. Türkiye*, Communication No. 28/2010, UN Doc. CEDAW/C/51/D/28/2010.
[754] T. Meron, *Human Rights Law-Making in the United Nations…*, *op. cit*., p. 74.
[755] Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *R.K.B. v. Türkiye*, Communication No. 28/2010, UN Doc. CEDAW/C/51/D/28/2010.

czegoś na czyjąś rzecz, jak również to, co jest z tytułu takich zobowiązań wykonywane lub przekazywane»[756]. Interpretacja ta ma charakter ogólnikowy i nie pozwala na jednoznaczne wskazanie choćby przykładowego katalogu składników, które mieszczą się w omawianym pojęciu. W wersji oryginalnej Konwencji użyto słowa „benefit" oznaczającego: «dobrodziejstwo», «dobro», «korzyść», «pożytek», «zysk», «zasiłek» lub «przywilej»[757]. Treść tego pojęcia obejmuje zatem przede wszystkim dochody pracownika niemieszczące się w żadnej kategorii wynagrodzenia, np. jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy, renta rodzinna czy zasiłki społeczne (np. dla bezrobotnych). W zakresie omawianego terminu mogą mieścić się niektóre składniki wynagrodzenia niewymienione przy omawianiu art. 11 lit. c Konwencji dotyczącej dyskryminacji kobiet. W przypadku prawa krajowego chodzi o te składniki, które nie są bezpośrednim następstwem pracy, i są to np.: świadczenia z ZFŚS, zwrot kosztów podróży, diety, odprawa emerytalna, nagroda jubileuszowa.

W celu zapobieżenia dyskryminacji kobiet, w związku z zawarciem małżeństwa lub macierzyństwem oraz zapewnieniem im faktycznego prawa do pracy, Konwencja dotycząca kobiet w art. 11 ust. 2 lit. a–b zobowiązuje państwa do podjęcia stosownych kroków – w szczególności, aby państwa zobowiązały się: zabronić – pod groźbą zastosowania sankcji – zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego, oraz dyskryminacyjnego zwalniania ze względu na to, że są zamężne, jak również wprowadzić urlop macierzyński z prawem do wynagrodzenia lub do innych równoważnych świadczeń socjalnych, z zachowaniem prawa do powrotu do poprzedniego zatrudnienia, do stażu pracy i awansu oraz do uprawnień socjalnych. Konwencja chroni zatem płatny urlop macierzyński, a więc wynagrodzenie niebędące bezpośrednim następstwem pracy o charakterze gwarancyjnym (za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy). Przepis ten ma na celu ochronę kobiet, które przerywają swoją aktywność zawodową na rzecz wychowania dzieci[758]. W nauce prawa powyższe postanowienia spotkały się z krytyką ze względu na nie dość precyzyjnie określony obszar ochrony[759].

---

[756] *Świadczenie*, [w:] Słownik języka polskiego PWN, https://sjp.pwn.pl/sjp/swiadczenie;2528166.html [dostęp: 07.08.2022].
[757] J. Jaślan, H. Jaślan, *Słownik terminologii prawniczej i ekonomicznej angielsko-polski*, Warszawa 1991, s. 70.
[758] M.S. McDougal, H.D. Lasswell, L. Chen S. *Human Rights for Women and World Public Order: The Outlawing of Sex-Based Discrimination*, "The American Journal of International Law" 1975, vol. 69, no. 3, p. 505.
[759] T. Meron, *Human Rights Law-Making in the United Nations*…, *op. cit*., pp. 74–75.

W dekodowaniu znaczenia art. 11 ust. 2 lit. a–b Konwencji dotyczącej kobiet niezbędne okazało się sięgnięcie do znaczeń ustalonych w MPPGSiK. Postanowienia Konwencji w sprawie dyskryminacji kobiet wyłączone są z ogólnej zasady progresywnej realizacji praw i wolności, o której mowa w art. 2 MPPGSiK, o czym przesądza art. 2 Konwencji dotyczącej kobiet. Zgodnie z nim państwa zgadzają się prowadzić, za pomocą wszelkich odpowiednich środków i bez zwłoki (ang. *without delay*), politykę likwidującą dyskryminację kobiet[760]. Należy sądzić, że wyłączenie to jest podyktowanie chęcią zabezpieczenia praw społecznych kobiet, w szczególności jest podyktowane ochroną przed niższą płacą w porównaniu do mężczyzn wykonujących tę samą pracę[761]. Należy jeszcze zauważyć, że w świetle prawa międzynarodowego powyższe regulacje powinny być zorientowane na zapewnienie możliwości realizacji podstawowych potrzeb kobiet, w tym w sferze odnoszącej się do pracy. Państwa muszą zatem podjąć szczególne środki w celu ochrony aktywności ekonomicznej i społecznej kobiet[762].

Kolejny dokument regulujący omawianą problematykę to Konwencja dotycząca osób niepełnosprawnych, którą opracowano, kierując się chęcią ograniczenia marginalizowania, wykluczania lub kategoryzowania osób niepełnosprawnych przez struktury społeczne[763]. Osoby te mają bowiem przede wszystkim trudności ze znalezieniem zatrudnienia, a ci, którzy już pracują, zwykle wykonują prace niskopłatne[764]. Zgodnie z art. 1 Konwencji jej zadaniem jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne, oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności. Dyskryminacja występuje, gdy nastąpi jakiekolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania z lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub jakiejkolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami (art. 2 Konwencji o osobach niepełnosprawnych).

---

[760] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *Just and Favourable Conditions of Work*, [w:] *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*…, *op. cit*., p. 434.
[761] D. Barak-Erez, *Social Rights as Women's Rights*, [w:] *Exploring Social Rights*…, *op. cit*., pp. 406–407.
[762] S. Day *et. al*., *op. cit*., pp. 772–773.
[763] R. Kayess, P. French, *Out of Darkness Into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, "Human Rights Law Review" 2008, vol. 8, p. 5.
[764] E. Albin, *Universaling the Right to Work of Person with Disabilities: An Equality and Dignity Based Approach*, [w:] *The Right to Work*… *op. cit*., p. 65.

Tematyka związana z dyskryminacją pozytywną w obszarze pracy i zatrudnienia została uregulowana w art. 27 ust. 1 Konwencji o osobach niepełnosprawnych, zgodnie z którym państwa uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Państwa będą chronić i popierać realizację prawa do pracy również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, m.in. w celu ochrony praw osób niepełnosprawnych, na zasadzie równości z innymi osobami do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do równych szans i jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, włączając w to ochronę przed molestowaniem i zadośćuczynienie za doznane krzywdy. W celu osiągnięcia faktycznej równości państwa muszą zapewnić brak dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w związku z pracą i zatrudnieniem[765]. Narzędziami służącymi realizacji tego celu są konwencje MOP, a mianowicie Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Konwencja MOP nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych[766]. Wdrażanie racjonalnych usprawnień jest obowiązkiem *ex nunc*, co oznacza, że należy je zapewnić od momentu, gdy osoba niepełnosprawna potrzebuje dostępu do niedostępnych miejsc lub środowisk lub chce skorzystać ze swoich praw. Proces ten powinien być oparty na współpracy i interakcji, oraz mieć na celu osiągnięcie jak najlepszej równowagi między potrzebami pracownika i pracodawcy[767].

Omawiany dokument, choć mocno inspirowany postanowieniami PDPC i MPPGSiK, nie zawiera odniesień do godziwego i sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę. Zauważa się w nim jedynie konieczność ochrony praw osób niepełnosprawnych, w tym jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości (art. 27 ust. 1 lit. b)[768].

---

[765] Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *M.R. and V. v. Spain*, Communication No. 48/2018,
UN Doc. CRPD/C/26/D/48/2018; Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *J.M. v. Spain*, Communication No. 37/2016, UN Doc. CRPD/C/23/D/37/2016.

[766] Konwencja MOP nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r., Dz. U. z 2005 r. Nr 43 poz. 412.

[767] Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *M.R. and V. v. Spain*, Communication No. 48/2018, UN Doc. CRPD/C/26/D/48/2018.

[768] Szerzej zob. K. Cremin, *Adequate Standard of Living and Social Protection*, [w:] I. Bantekas, M.A. Stein, D. Anastasiou (eds), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*,

Oznacza to zatem, że Konwencja zapewnia ochronę tylko w zakresie jednakowego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. W tym kontekście zwrot „wynagrodzenie" zawiera wszystkie korzyści ekonomiczne bezpośrednio wynikające z pracy, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, premie, nagrody, prowizje, napiwki, dodatki specjalne i nie obejmuje innych elementów. W praktyce ochrona tych elementów nie doprowadziła jednak do istotnego zwiększenia aktywności osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy[769].

Na marginesie można również odnotować, że przedmiotowa problematyka została także poruszona w nieratyfikowanej przez Polskę Konwencji o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących oraz członków ich rodzin, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 18 grudnia 1990 r.[770]. Zgodnie z art. 25 tej Konwencji, do pracowników migrujących stosuje się przepisy dotyczące wynagrodzenia nie mniej korzystnie niż te, które mają zastosowanie do obywateli państwa, w którym pracownik migrujący jest zatrudniony. Specjalny sprawozdawca ONZ ds. praw człowieka migrantów ocenił, że – pomimo, iż większość państw zobowiązała się przestrzegać standardów zatrudniania, przede wszystkim w zakresie płacy minimalnej – wielu pracowników migrujących nadal zatrudnionych jest w sposób nieformalny. Artykuł 55 Konwencji wskazuje, że pracownicy migrujący, którzy otrzymali pozwolenie na podjęcie działalności zarobkowej, powinni być traktowaniu na równi z obywatelami państwa, w którym następuje zatrudnienie. Jednakże wielu pracowników migrujących doświadcza nierównych warunków pracy, przede wszystkim w zakresie wynagrodzenia czy braku szkoleń BHP. W krajach, takich jak: Australia, Kanada, Estonia, Islandia, Jordania, Meksyk, Sierra Leone, Zjednoczona Republika Tanzanii i Stany Zjednoczone Ameryki, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn będących migrantami jest znacznie wyższa niż łączna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na poziomie krajowym[771]. Migrantki pracują przede wszystkim w ramach zatrudnienia nieformalnego, jak i w sektorach nieuregulowanych, a zatem często poza ochroną prawa pracy, z niskimi płacami, brakiem możliwości rozwoju umiejętności i ryzykiem wyzysku. Często wykonują ryzykowne prace, doświadczając zjawiska kradzieży wynagrodzenia i nadużyć ze strony pracodawców, przy ograniczonych możliwościach

https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law/9780198810667.001.0001/law-9780198810667-chapter-29 [dostęp: 05.07.2024].

[769] N. Ziv, *The Social Rights of People with Disabilities*, [w:] *Exploring Social Rights*…, *op. cit*., p. 387.

[770] International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 18 December 1990, G.A. res. 45/158.

[771] Special Rapporteur on the human rights of migrants, *Protection of the labour and human rights of migrant workers*, 2023, UN Doc. A/78/180, pp. 10–11.

nawiązywania relacji, wsparcia społecznego i dostępu do informacji, a także braku ochrony wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych. W związku z powyższym, specjalny sprawozdawca ONZ ds. praw człowieka migrantów skonkludował, że istnieje potrzeba stworzenia mechanizmów i wytyczenia ścieżek, które będą chronić pracowników migrujących. Powinni oni mieć dostęp do godnej pracy w bezpiecznym środowisku, wolnym od dyskryminacji oraz wyzysku, a ich prawa pracownicze, stanowiące element praw człowieka, powinny być niezależne od miejsca zamieszkania czy pracy. Specjalny sprawozdawca wzywa państwa i inne zainteresowane strony m.in. do wzmocnienia i rozszerzenia ochrony praw pracowniczych osób migrujących, przede wszystkim w odniesieniu do płacy minimalnej i płatności za nadgodziny[772].

Na szczególną uwagę w zakresie wynagradzania pracowników zasługują rozwiązania Republiki Islandii, którą określa się jako „światowego lidera" w zakresie równości wynagrodzeń[773]. System ten wyróżnia się w zakresie gwarancji równości na rynku pracy i w aspekcie wynagrodzenia[774]. Zgodnie z Konstytucją Republiki Islandii z 17 czerwca 1944 r.[775] wszyscy są równi wobec prawa i korzystają z praw człowieka bez względu na płeć, religię, poglądy, narodowość, rasę, kolor skóry, własność, urodzenie lub inną cechę pochodzenia. Mężczyźni i kobiety korzystają z równych praw we wszystkich dziedzinach[776] (art. 65 Konstytucji Republiki Islandii).

Uszczegółowieniem ustawy zasadniczej jest przede wszystkim ustawa o równym traktowaniu na rynku pracy (ang. *Act on Equal Treatment on the Labour Market*)[777]. Dokument ten ma zastosowanie do równego traktowania osób fizycznych na rynku pracy, niezależnie od ich rasy, pochodzenia etnicznego, religii, postawy życiowej, niepełnosprawności, ograniczonej zdolności do pracy, wieku, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, cech płciowych lub ekspresji płciowej, m.in. w odniesieniu do decyzji związanych z płacą (ang. *wages*) (art. 1 lit. c ustawy), a jego celem jest zwalczanie dyskryminacji oraz ustanowienie i respektowanie zasad równego traktowania osób na

[772] *Ibidem*, pp. 19–20.
[773] I. Wagner, *Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard*, "Social Politics" 2020, vol. 29, no. 2, p. 15.
[774] Według danych z 2023 r. Republika Islandii jest krajem, który jest najbliżej osiągnięcia równości płci w społeczeństwie i gospodarce. Rzeczpospolita Polska została w tym rankingu sklasyfikowana na 60. miejscu. Zob. szerzej World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, Geneva 2023, p. 11.
[775] Constitution of the Republic of Iceland, 17 June 1944, as amended 30 May 1984, 31 May 1991, 28 June 1995 and 24 June 1999, Stjórnartíðindi 33/1944.
[776] Tłum. J. Osiński, *Konstytucja Republiki Islandii*, Warszawa 2009, s. 49.
[777] Act on Equal Treatment on the Labour Market, Stjórnartíðindi 86/2018, https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Treatment%20on%20the%20Labour%20Market%20No%2086%202018%20m%20br%20Final%20SENT%20230519.pdf [dostęp: 10.04.2024].

rynku pracy (art. 2 ustawy). Dla potrzeb tej ustawy płacę rozumie się jako zwykłe wynagrodzenie za pracę oraz wszelkie formy dodatkowego wynagrodzenia bezpośredniego lub pośredniego, w formie dodatków lub w innej formie, które pracodawca wypłaca pracownikowi (art. 3 ust. 5 ustawy). W tym przypadku ustawodawca krajowy zdecydował się więc na szerszą definicję płacy, obejmującą nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także wszelkie składniki dodatkowe, wynikające bezpośrednio z pracy, jak i będące jej pośrednim następstwem. Pracodawcy nie mogą dyskryminować swoich pracowników ze względu na którykolwiek z czynników w odniesieniu do wynagrodzenia i innych warunków pracy, jeśli są oni zatrudnieni na tym samym stanowisku lub świadczą pracę o równej wartości (art. 9 ustawy). Za stosowanie postanowień tego dokumentu odpowiada specjalny podmiot – Centrum ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (ang. *The Centre for Gender Equality*).

Na uwagę zasługuje również ustawa o równym statusie i równych prawach bez względu na płeć (ang. *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender*)[778], której celem jest zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć oraz utrzymanie równości płci we wszystkich sferach społeczeństwa. Ponadto wszyscy ludzie powinni mieć równe szanse czerpania korzyści z własnej przedsiębiorczości i rozwijania swoich umiejętności niezależnie od płci (art. 1 ustawy). Kobiety, mężczyźni oraz osoby, których płeć jest oficjalnie zarejestrowana w Republice Islandii, powinni otrzymywać równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości lub na takim samym stanowisku. Ustawa wprowadza unikalne rozwiązanie w postaci certyfikatów równości wynagrodzeń (ang. *Equal pay certification*). Pracodawca zatrudniający średnio 25 lub więcej pracowników rocznie musi uzyskać certyfikat równości wynagrodzeń, który stanowi potwierdzenie, że wynagrodzenia przez niego wypłacane są zgodne z normą ÍST 85:2012 (art. 7 ustawy). System ten ma na celu potwierdzenie, że wynagrodzenia pracowników opierają się wyłącznie na niedyskryminujących kryteriach[779]. Pracodawca zatrudniający średnio rocznie między 25–49 pracowników może poddać się bezpośrednio certyfikacji równości wynagrodzeń albo otrzymać certyfikat potwierdzający stosowanie zasad zgodnych z normą ÍST 85:2012, po przedłożeniu stosownej dokumentacji do Centrum ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

[778] Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, Stjórnartíðindi 10/2008, https://www.government.is/library/04Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20-Gender.pdf [dostęp: 10.04.2024].
[779] Equal Pay Certification, Stjórnartíðindi 10/2008, https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/ [dostęp: 12.04.2024].

Procedura certyfikacyjna jest prowadzona przez wyspecjalizowane podmioty[780]. Po przeprowadzonej analizie i stwierdzeniu, że pracodawca spełnia wymogi normy ÍST 85:2012, jednostka certyfikująca wydaje certyfikat równości wynagrodzeń ważny przez 3 lata, który po upływie tego okresu podlega odnowieniu (art. 7 *Regulation No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the ÍST 85 Standard*). Pracodawcy uzyskują także możliwość korzystania ze znaku równej płacy (ang. *equal pay symbol*), który ma być znakiem jakości oraz częścią wizerunku i reputacji firmy. Stanowi on potwierdzenie, że pracodawca stosuje procedury wykluczające dyskryminację ze względu na płeć (art. 1 *Rules on the use of the equal pay*, symbol będący załącznikiem do *Regulation No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the ÍST 85 Standard*[781]). Scharakteryzowane zasady obowiązują od 1 stycznia 2018 r., a pracę nad nimi prowadzono od 2008 r.[782].

Zdjęcie 1. Islandzki znak równej płacy

[780] Jednostka certyfikująca musi otrzymać akredytację od działu Islandzkiego Urzędu Patentowego lub porównywalnego organu w Europejskim Obszarze Gospodarczym. Jednostka certyfikująca musi spełnić szereg wymagań, aby móc certyfikować standard równości wynagrodzeń, np. konieczne jest zaliczenie kursu szkoleniowego na temat płci i rynku pracy na ocenę bardzo dobrą. Zob. I. Wagner, *Certified Equality. The Icelandic Equal Pay Standard*, Oslo 2018, pp. 24–25.

[781] *Rules on the Use of the Equal Pay Symbol, protocol to regulation No. 1030/2017*, https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf [dostęp: 12.04.2024].

[782] I. Wagner, *Certified Equality*…, *op. cit*., p. 18.

W praktyce oznacza to, że pracodawca musi wdrożyć własną politykę równego wynagradzania, co wymaga przeprowadzenia oceny wszystkich stanowisk pracy[783]. Należy wziąć też pod uwagę wszystkie wykonywane w zakładzie pracy czynności, procesy itp. Pracodawca musi zatem stworzyć formalny system nagradzania pracowników za posiadanie cech indywidualnych, takich jak: osiągnięcia zawodowe, posiadane certyfikaty czy wykształcenie. Standard ÍST 85 podkreśla cztery główne kryteria[784], które powinno się brać pod uwagę przy dokonywaniu klasyfikacji, mianowicie: 1) wiedzę specjalistyczną, 2) zakres obowiązków, 3) nakład pracy, 4) warunki pracy. Te ogólne kryteria należy następnie wypełnić treścią, określając kryteria szczegółowe. Wszystkim tym elementom należy nadać następnie odpowiednią „rangę" wyrażoną np. w procentach.

Schemat 1. Przykładowa klasyfikacja według ÍST 85 Islandzkiej Służby Celnej

Wiedza specjalistyczna (35%)	Kompetencje (30%)	Zakres obowiązków (25%)	Środowisko pracy (100%)
• Wykształcenie (65%) • Doświadczenie zawodowe (35%)	• Kompetencje kreatywne (35%) • Inicjatywa i samodzielność (35%) • Umiejętności komunikacyjne (30%)	• Zarządzanie zespołem (25%) • Zarządzanie projektami (25%) • Finanse (25%) • Obsługa klienta (15%) • Narzędzia, sprzęt i dokumenty (10%)	• Praca pod presją, odporność na stres (40%) • Predyspozycje fizyczne (30%) • Warunki pracy i bodźce środowiskowe (30%)

Źródło: I. Wagner, *Certified Equality…*, *op. cit.*, s. 24.

Islandzki standard ÍST 85 nie tworzy oryginalnego rozwiązania prawnego w zakresie równości wynagrodzeń, a raczej odzwierciedla rozwiązania Konwencji MOP nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości[785]. Koresponduje również z wymogami art. 2 PDPC i art. 7 lit. a MPPGSiK. Standard ÍST 85 określa szeroką ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, obejmuje on bowiem zarówno wypłaty wynikające bezpośrednio z pracy, jak i z nią niezwiązane. Przedstawione rozwiązania ilustrują również, że państwa – zgodnie ze swoimi zobowiązaniami, wynikającymi z prawa międzynarodowego praw człowieka – mają pozytywny obowiązek urzeczywistniania reguł związanych

[783] Ocenie podlegają stanowiska, a nie osoby je piastujące. Zob. I. Wagner, *Equal Pay for Work of Equal Value…*, *op. cit.*, p. 1.
[784] Nie są to jedyne kryteria. O ile jest to uzasadnione sytuacją zakładu pracy, możliwe jest stosowanie innych kryteriów.
[785] M. Andhov, B. Bergsson, *Equal Pay and EU Public Procurement Law – Case Study of Mandatory Icelandic ÍST85 Standard*, "Nordic Journal of European Law Issue" 2021, vol. 4, no. 1, pp. 23–24.

z równością i niedyskryminacją w zakresie wynagrodzenia. Islandia nie poprzestała bowiem jedynie na deklaratywnym określeniu zakazu dyskryminacji w wynagradzaniu, ale stworzyła instrumentarium prawne zapewniające efektywność tych regulacji. Mechanizm certyfikacji równej płacy (ang. *Equal Pay Certification*) oraz wprowadzenie nadzoru poprzez *The Centre for Gender Equality* zapewniają kontrolę przestrzegania norm, sprzyjając realnej ochronie interesów pracowników. Wydaje się więc, że Islandia nie tylko uznaje (ang. *respect*), ale też chroni (ang. *protect*) i realizuje (ang. *fulfill*) prawa człowieka.

1.4. Oddziaływanie Komitetu Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych na ochronę prawa do wynagrodzenia w uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka

Początkowo w ramach ONZ nie było w ogóle podmiotu właściwego do monitorowania postępów z zakresie implementacji postanowień Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych przez poszczególne państwa. Na mocy rezolucji ECOSOC 1985/17[786] powołano, składający się z 18 członków, Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, którego najważniejszymi uprawnieniami były: 1) rozpatrywanie obligatoryjnych sprawozdań państw, 2) opracowywanie Komentarzy Ogólnych (ang. *General Comments*)[787]. Komitet może także fakultatywnie rozpatrywać skargi międzypaństwowe oraz indywidualne[788]. W tym zakresie ocenia, czy zastosowana w danej sprawie analiza dowodów lub interpretacja prawa krajowego były w oczywisty sposób arbitralne lub sprzeczne z zasadami sprawiedliwości, a tym samym – czy stanowiły naruszenie praw wynikających z Paktu. Komitet stoi bowiem na stanowisku, że ocena faktów i dowodów oraz interpretacja obowiązujących przepisów w każdej indywidualnej sprawie należy przede wszystkim do sądów państw–stron[789].

W zakresie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę na uwagę zasługują przede wszystkim konkluzje sformułowane w Komentarzach Ogólnych. Najistotniejszym

[786] UN Economic and Social Council, *Resolution 1985/17*, *Review of the Composition, Organization and Administrative Arrangements of the Sessional Working Group of Governmental Experts on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, UN Doc. E/RES/1985/17.

[787] Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych zdecydował się na opracowywanie Komentarzy Ogólnych ze względu na niskie zrozumienie treści normatywnej poszczególnych praw II generacji. Zob. szerzej P. Alston, B. Simma, *Second Session of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights*, "The American Journal of International Law" 1988, vol. 82, no. 3, p. 605.

[788] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit.*, s. 180.

[789] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Jaime Efraín Arellano Medina v. Ecuador*, Communication No. 7/2015, UN Doc. E/C.12/63/D/7/2015, *López Rodríguez v. Spain*, Communication No. 001/2013, UN Doc. E/C.12/57/D/1/2013.

spośród nich jest Komentarz Ogólny nr 23, przyjęty 27 kwietnia 2016 r. Dokument ten poświęcono prawu do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, o których mowa w art. 7 MPPGSiK.

Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych przed dokonaniem właściwej analizy wskazanego artykułu przedstawił ogólne współczesne tendencje występujące na rynku pracy. Stwierdził m.in., że respektowanie prawa człowieka, wyrażonego w art. 7 MPPGSiK, stanowi warunek konieczny dla poszanowania innych praw, o których mowa w MPPGSiK, np. prawa do osiągnięcia najwyższego możliwego stanu zdrowia fizycznego oraz psychicznego dzięki niwelowaniu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także odpowiedniego standardu życia, który można osiągnąć, otrzymując godziwe wynagrodzenie[790].

W dalszej kolejności KPGSiK stwierdził, że dyskryminacja, nierówności oraz brak możliwości odpoczynku od pracy dotykają znaczną liczbę pracowników na całym świecie. Istotnym czynnikiem pogarszającym sytuację są również kryzysy polityczne i gospodarcze, które prowadzą do pogorszenia warunków zatrudnienia. W takich okolicznościach szczególnie łatwo dochodzi do erozji krajowych i międzynarodowych standardów pracy, skutkujących niewystarczającą ochroną sprawiedliwych i korzystnych warunków zatrudnienia[791].

Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych analizę normatywną art. 7 MPPGSiK rozpoczął od wskazania kręgu jej adresatów. Prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy przysługuje każdemu bez jakiegokolwiek wyjątku. Określenie „prawo każdego", o którym mowa w art. 7 MPPGSiK podkreśla fakt, że prawo to dotyczy wszystkich pracowników we wszystkich możliwych sytuacjach, niezależnie od płci, wieku, stopnia niepełnosprawności, narodowości, pochodzenia etnicznego i innych kryteriów. Odniesienie to zostało wzmocnione przez ogólny zakaz dyskryminacji z art. 2 ust. 2 i art. 3 MPPGSiK. Uzupełnia je regulacja dotycząca równości i niedyskryminacji z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 7 lit. a i c MPPGSiK[792].

Na tym tle rodzi się jednak istotna wątpliwość interpretacyjna. Zgodnie bowiem z art. 7 lit. a MPPGSiK wszystkim pracującym (ang. *all workers*) należy zapewnić wynagrodzenie minimalne. Użycie sformułowania „wszystkim pracującym" po przełożeniu na języki narodowe prowadzi do niejasności co do katalogu osób objętych tym przepisem.

[790] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit.*, § 1.
[791] *Ibidem*, § 3.
[792] *Ibidem*, § 5.

Niektóre państwa uznawały, że krąg adresatów obejmuje wyłącznie pracowników fizycznych. Z kolei inne strony Konwencji twierdziły, że sformułowanie to jest zbyt szerokie i uwzględnia również osoby, które nie powinny być objęte tym zakresem[793]. Analiza uwag końcowych opracowanych przez KPGSiK prowadzi do konstatacji, że przytoczony przepis należy stosować uniwersalnie, niezależnie od gałęzi przemysłu[794], obszaru geograficznego[795] czy przynależności państwowej. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem KPGSiK pracownicy migrujący są tak samo narażeni na nieadekwatną płacę, jak pracownicy krajowi[796]. Pracownicy krajowi podlegają zwykle szczegółowej ochronie na podstawie przepisów MPPGSiK. Pracownicy migrujący zaś na gruncie ONZ są chronieni na podstawie Konwencji o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących oraz członków ich rodzin. Zgodnie z art. 25 ust. 1 lit. a pracownicy migrujący powinni być traktowani nie mniej korzystnie niż pracownicy krajowi w zakresie zatrudniania oraz wynagradzania oraz m.in. w kontekście innych warunków pracy, tzn. nadgodzin, tygodniowego odpoczynku, płatnych urlopów czy przepisów BHP.

Według KPGSiK pojęcie wynagrodzenia zawiera w sobie nie tylko płacę (ang. *wage*) czy pensję (ang. *salary*[797]), ale obejmuje także dodatkowe – bezpośrednie bądź pośrednie – świadczenia pieniężne lub inne, wypłacane pracownikowi w naturze, które powinny być w uczciwej i rozsądnej wysokości (np. stypendia, składki na ubezpieczenie zdrowotne, dodatki mieszkaniowe i żywnościowe, dostęp do placówek opieki nad dziećmi)[798]. W tym obszarze uwidacznia się silna inspiracja dotychczasowym dorobkiem MOP, w szczególności art. 1 Konwencji MOP nr 100 dotyczącej równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych potwierdza zatem, że katalog wypłat objętych ochroną konwencyjną jest szeroki i obejmuje wszystkie dochody wynikające z faktycznego świadczenia pracy (np. wynagrodzenie zasadnicze, nagrody, premie, dodatki specjalne), jak również wypłaty cząstkowe niebędące jej bezpośrednim następstwem.

---

[793] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *Just and Favourable Conditions of Work*, [w:] *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*…, *op. cit.*, p. 400.
[794] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Dominican Republic, UN Doc. E/C.12/1/Add.16, § 36.
[795] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Netherlands Antilles, UN Doc. E/C.12/NLD/CO/3/Add.1, § 31.
[796] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Kuwait, UN Doc. E/C.12/1/Add.98, § 17.
[797] J. Jaślan, H. Jaślan, *Słownik terminologii prawniczej*…, *op. cit.*, s. 540.
[798] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit.*, § 6.

Artykuł 7 lit. a MPPGSiK nakłada obowiązek uznania wynagrodzenia, które jako minimum powinno obejmować określone elementy dla wszystkich pracujących. Zdaniem KPGSiK oczywiste jest, że odniesienie do „minimum" w tym kontekście ma na celu zagwarantowanie, iż przepis ten nie ogranicza działań zmierzających do podnoszenia wynagrodzeń powyżej poziomu minimalnego[799]. Wynagrodzenie za pracę stanowi bowiem jedno z kluczowych narzędzi umożliwiających wyjście z ubóstwa[800]. Minimalne kryteria, które należy brać pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia, to: 1) płaca zadowalająca (ang. *fair wage*), 2) jednakowe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicowania, w szczególności płaca polegająca na zagwarantowaniu kobietom warunków pracy nie gorszych od mężczyzn, 3) wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracownikom, a także ich rodzinom, godne życie[801].

W pierwszym kryterium KPGSiK stwierdził, że wszyscy pracownicy mają prawo do uczciwej płacy. Pojęcie to nie ma charakteru stałego, tzn. uzależnione jest od szeregu niepoliczalnych obiektywnych kryteriów, które powinny odzwierciedlać wyniki pracy, jak również zakres obowiązków pracownika, poziom jego umiejętności i wykształcenie, wpływ pracy na zdrowie i bezpieczeństwo pracownika, szczególne czynniki utrudniające pracę oraz jej wpływ na życie osobiste i rodzinne pracownika[802]. Państwo powinno dążyć do stworzenia systemu gwarancji zatrudnienia, który zapewni ochronę tego prawa[803].

Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych uznaje wcześniejszy dorobek Komitetu Ekspertów MOP[804], podkreślając, że pojęcie godziwej płacy (ang. *fair wage*), obejmuje swoim zakresem pojęcie płacy minimalnej (ang. *minimum wage*), a także płacy zapewniającej minimum egzystencji (ang. *living wage*)[805]. Według Global Living Wage, płaca zapewniająca minimum egzystencji to taka, która w warunkach panujących w danym miejscu jest wystarczająca, aby zapewnić pracownikowi i jego rodzinie minimum egzystencji, obejmującej dostęp do: 1) wody, 2) mieszkania, 3) edukacji,

[799] *Ibidem*, § 7–8.
[800] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The Employment Guarantee as a Tool…*, *op. cit*., p. 18.
[801] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23…*, *op. cit*., § 9.
[802] *Ibidem*, § 10.
[803] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The Employment Guarantee as a Tool…*, *op. cit*., p. 18.
[804] Zob. International Labour Conference, *Minimum wage sytems*, Geneva 2014, p. 17.
[805] Płaca minimalna i płaca zapewniająca minimum egzystencji to nie to samo. Płaca minimalna jest konstrukcją prawną, pracodawca nie może zapłacić pracownikowi mniej niż określona płaca minimalna. Z kolei płaca zapewniająca minimum egzystencji ma charakter dobrowolny, ponieważ pracodawcy nie są do niej zmuszani. Zob. szerzej R. Anker, M. Anker, *Living Wages Around the World. Manual for Measurement*, Cheltenham 2017, p. 10.

4) opieki zdrowotnej, 5) transportu, 6) odzieży i innych podstawowych potrzeb, w tym zabezpieczenia na wypadek nieoczekiwanych zdarzeń[806]. Zdaniem KPGSiK płaca ta powinna być ukształtowana na takim poziomie, by w 100% pokrywała koszt produktów z podstawowego koszyka zakupowego[807]. Komentarz Ogólny nr 23 wskazuje ponadto, że płaca godziwa i wynagrodzenie zapewniające minimum egzystencji to pojęcia, które są współzależne[808].

Najbardziej precyzyjnym narzędziem pozwalającym oszacować wysokość płacy zapewniającej minimum egzystencji jest tzw. metodologia Ankera (ang. *Anker methodology*), którą wykorzystano w dziewięciu krajach[809]. Składa się ona z dwóch etapów. Najpierw szacuje się koszt podstawowego, ale godnego poziomu życia pracownika oraz członków jego rodziny w danym miejscu. Następnie określa się, czy oszacowane w ten sposób wynagrodzenie jest wypłacane pracownikom. W pierwszym etapie należy obliczyć koszty utrzymania, które są podzielone na trzy kategorie: 1) żywność, 2) zakwaterowanie, 3) inne podstawowe potrzeby. Koszty wyżywienia szacuje się na podstawie: 1) przeciętnej diety spełniającej zalecenia Światowej Organizacji Zdrowia w zakresie kalorii, makroskładników i mikroelementów, a także tego, czy jest zgodna z lokalnymi preferencjami żywieniowymi i poziomem rozwoju kraju, 2) lokalnych cen żywności. Koszty związane z mieszkaniem ocenia się przy użyciu międzynarodowych i krajowych standardów jakości (np. czy mieszkanie mieści się w slumsach, niebezpiecznej okolicy, czy ma trwałe ściany itp.). Natomiast koszty wszystkich innych potrzeb prognozuje się na tle danych dotyczących wydatków gospodarstw domowych. Kwota uzyskana w ten sposób jest następnie uśredniana, aby uzyskać kwotę umożliwiającą zaspokojenie potrzeb rodziny o przeciętnej wielkości w danym obszarze. Następnie kwota ta jest powiększana w niewielkim stopniu, aby zapewnić środki na nieprzewidziane zdarzenia i sytuacje awaryjne. Wysokość wynagrodzenia zapewniającą minimum egzystencji uzyskuje się poprzez podzielenie tej kwoty na typową liczbę pełnoetatowych pracowników, uwzględniając wielkość ich rodzin[810].

---

[806] *What is a Living Wage?*, https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/ [dostęp: 09.04.2024].
[807] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Nicaragua, UN Doc. E/C.12/NIC/CO/4, § 2.
[808] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op*. *cit*., § 10.
[809] R. Anker, M. Anker, *op*. *cit*., p. 6.
[810] Zob. szerzej *Ibidem*, pp. 17–30.

Jeśli umowa o pracę, dodatek do wynagrodzenia lub inne środki chroniące przed arbitralnym traktowaniem są nietrwałe, konieczne może być podjęcie czynności w celu sprawiedliwego złagodzenia skutków braku pewności zatrudnienia. Pracownicy nie powinni być zmuszani do zwracania wynagrodzenia za pracę już wykonaną. Ponadto należy wypłacić pracownikom wszystkie przysługujące składniki wynagrodzenia lubi inne świadczenia zgodnie z prawem, zarówno w razie rozwiązania umowy o pracę, jak i w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawcy nie mogą ingerować w swobodę dysponowania wynagrodzeniem przez pracowników. Również więźniowie, którzy wyrażą zgodę na świadczenie pracy, powinni mieć zagwarantowaną uczciwą płacę. Wszystkie wynagrodzenia powinny być wypłacane regularnie, terminowo oraz w całości[811].

W drugim kryterium, które należy brać pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia, KPGSiK odnotował, że pracownicy powinni otrzymywać równe wynagrodzenie nie tylko wtedy, gdy wykonują tę samą pracę lub bardzo podobną, ale także wówczas, gdy ich praca jest zupełnie inna, ale ocena obydwu prac według obiektywnych kryteriów prowadzi do konstatacji, iż jest ona jednakowej wartości. Wymóg ten wykracza poza płacę lub pensję i obejmuje także inne płatności bądź świadczenia wypłacane pracownikowi pośrednio lub bezpośrednio. Komitet przypomniał ponadto, że równość dotyczy wszystkich pracowników, bez względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, obywatelstwo, stan zdrowia, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, płeć lub jakąkolwiek inną przyczynę[812]. Kwestie związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji szerzej poruszane są w *General comment No. 20: Non--discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*[813]. W dokumencie tym stwierdzono, że zakaz dyskryminacji i zasada równości są podstawowymi elementami prawa międzynarodowego praw człowieka i mają zasadnicze znaczenie dla wykonywania i korzystania z praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych[814]. Komitet w ograniczonym zakresie wspomina w nim o prawie do wynagrodzenia za pracę, ograniczając się jedynie do stwierdzenia, że prawa konwencyjne znajdują zastosowanie

[811] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23…*, *op. cit.*, § 10.
[812] *Ibidem*, § 11.
[813] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, UN Doc. E/C.12/GC/20.
[814] *Ibidem*, § 2.

do wszystkich osób, w tym cudzoziemców, takich jak: uchodźcy, osoby ubiegające się o azyl, apatrydzi czy pracownicy migrujący[815].

Sposób, w jaki równość jest osiągana, wymaga dokonywania stałej i obiektywnej oceny, czy świadczona praca ma taką samą wartość oraz czy otrzymywane za nią wynagrodzenie jest równe[816]. Ocena ta powinna mieć szeroki zakres. Koncentrując się bowiem na „wartości" pracy, należy wziąć pod uwagę umiejętności, obowiązki i wysiłek wymagany przez pracownika, a także warunki, w jakich praca jest świadczona. Ocena ta może bazować na porównywaniu stawek wynagrodzeń w organizacjach, przedsiębiorstwach i poszczególnych zawodach[817]. W dalszej części Komentarza Ogólnego KPGSiK podaje przykład, w którym przyznawanie premii wyłącznie pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin, przy jednoczesnym wyższym udziale kobiet w pracy w niepełnym wymiarze, może prowadzić do dyskryminacji pośredniej. Przytoczony przypadek jest poparty art. 5 Konwencji MOP nr 175 dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu, zgodnie z którym należy podjąć, właściwe ze względu na ustawodawstwo i praktykę krajową, działania w celu zapewnienia, że pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu nie otrzymują, wyłącznie ze względu na to, że pracują w niepełnym wymiarze czasu, podstawowego wynagrodzenia, które – obliczone proporcjonalnie do czasu pracy, wydajności lub wykonanych sztuk – jest niższe od podstawowego wynagrodzenia porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu obliczonego według tej samej metody.

Jednakowe wynagradzanie za pracę o równej wartości należy stosować we wszystkich sektorach gospodarki. Tam, gdzie państwo ma bezpośredni wpływ na stawki wynagrodzeń, równość powinna być osiągnięta jak najszybciej, zarówno w skali ogólnopaństwowej, jak i wojewódzkiej i lokalnej[818]. Ta rekomendacja bezpośrednio nawiązuje do wytycznych zawartych w ust. 1–2 Zalecenia MOP nr 90 dotyczącego

[815] Komitet odsyła jednocześnie do Konwencji o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących oraz członków ich rodzin. Zob. Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General comment No. 20*…, *op. cit.*, § 30.
[816] W tym miejscu KPGSiK ponownie odwołuje się do działalności MOP, przytaczając znaczenie wyrażenia „jednakowe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę o jednakowej wartości", zgodnie z którym określenie to stosuje się do stawek wynagrodzenia ustalanych bez dyskryminacji opartej na płci (art. 1 pkt b Konwencji MOP nr 100).
[817] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit.*, § 12.
[818] *Ibidem*, § 13–14.

jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości[819].

Komitet odniósł się także do obszaru zbiorowego prawa pracy, stwierdzając, że wynagrodzenie ustalane w ramach układów zbiorowych powinno być nakierowane na zapewnienie równości w przypadku pracy o równej wartości. Państwa powinny tworzyć takie ustawodawstwo, które promuje zasadę równego wynagradzania za pracę o równej wartości, tak w sferze publicznej, jak i prywatnej, np. za pośrednictwem zachęcania do projektowania klasyfikacji zawodów z wyłączeniem płci jako jednego z kryterium klasyfikacji. Komitet rekomenduje, aby rozważyć wprowadzenie szerokiej gamy szkoleń zawodowych oraz innych form dokształcania, których adresatami mogłyby być kobiety. Szkolenia te powinny obejmować również te obszary, które stereotypowo nie są skierowane do kobiet. Powyższe wnioski znajdują swoje potwierdzenie w dorobku MOP.

W dalszej części Komentarza Ogólnego nr 23 uznano, że „należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni" i „równą płacę za równą pracę", o których mowa w art. 7 lit. a MPPGSiK. Postanowienia tego dokumentu są bardziej restrykcyjne niż pojęcie równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Wynika to z następujących czynników: 1) zacytowane fragmenty są bezpośrednio związane z dyskryminacją ze względu na płeć, podczas gdy określenie „równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości" nie jest w żaden sposób związane z płcią pracownika, 2) fragmenty te mają węższy zakres, tzn. skupiają się na porównaniu między tym samym stanowiskiem, zwykle w tym samym przedsiębiorstwie lub organizacji. Nie uwzględniają więc one szerszego kontekstu, opartego na wartości pracy.

[819] Zgodnie ze wskazanymi regulacjami należy zastosować odpowiednie środki po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników lub – gdy takich organizacji nie ma – po konsultacji z zainteresowanymi pracownikami, aby: a) zapewnić stosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych w urzędach i organach centralnej administracji publicznej, b) popierać stosowanie tej zasady do osób zatrudnionych w urzędach i organach administracji państwa lub prowincji państwa związkowego, jak również administracji lokalnych, gdy ustalanie stawek wynagrodzenia wchodzi w zakres kompetencji tych różnych władz publicznych. Należy zastosować odpowiednie środki po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, aby zapewnić możliwie najszybsze zastosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, zatrudnionych we wszystkich innych zawodach niż wymienione w ust. 1, w których stawki wynagrodzenia podlegają regulacji lub kontroli publicznej, a zwłaszcza: a) przy ustalaniu stawek płac minimalnych lub innych w przemysłach lub urzędach, gdzie stawki te są ustalane przez władzę publiczną, b) w przemysłach i przedsiębiorstwach stanowiących własność publiczną lub podlegających kontroli publicznej, c) tam, gdzie to będzie wskazane za prace wykonywane na mocy umów zawartych przez władzę publiczną.

Dlatego w konkretnej sytuacji, w której mężczyzna i kobieta pełnią te same lub podobne funkcje, oboje powinni otrzymać takie samo wynagrodzenie[820].

Trzecie kryterium warunkujące ustalanie wynagrodzenia jest mocno związane z koniecznością zapewnienia „odpowiednich warunków życia" (ang. *decent living*). Określenia „płaca zadowalająca" (ang. *fair wages*) i „równe wynagrodzenie" (ang. *equal remuneration*) występują wyłącznie w perspektywie pracowniczej, tzn. odnoszą się do pojedynczego pracownika albo grupy pracowników (do okoliczności wewnętrznych). Zdaniem KPGSiK wynagrodzenie zapewniające odpowiednie warunki życia zaś należy kalkulować w odniesieniu do okoliczności zewnętrznych, takich jak koszty utrzymania, a także innych czynników społecznych i gospodarczych. Wynagrodzenie to musi być więc na takim poziomie, aby umożliwiło pracownikowi i jego rodzinie korzystanie z pozostałych praw zawartych w MPPGSiK, związanych np. z ubezpieczeniem społecznym, opieką zdrowotną czy edukacją[821]. Trzeba jednak odnotować, że powyższa, dualistyczna koncepcja „płacy zadowalającej, godziwej" (art. 7 lit. a pkt i MPPGSiK) i obowiązek „zapewnienia odpowiednich warunków życia" (art. 7 lit. a pkt ii MPPGSiK) stwarza pewien problem. Pracodawca może bowiem wypłacić pracownikowi pensję, która zadośćuczyni zobowiązaniu, o którym mowa w art. 7 lit. a pkt ii MPPGSiK, ale jednocześnie nie będzie nosić cech płacy zadowalającej (godziwej). Problemu tego nie rozwiązuje dorobek KPGSiK, gdyż ogranicza się on jedynie do doprecyzowania wymagań, które powinien spełniać zwrot z art. 7 lit. a pkt ii MPPGSiK. Zdaniem KPGSiK płaca zapewniająca odpowiednie warunki życia powinna: 1) umożliwiać życie powyżej granicy ubóstwa[822], 2) pokrywać koszty utrzymania gospodarstwa domowego[823], 3) umożliwić pracownikom zaspokojenie podstawowych potrzeb członków ich rodzin[824], 4) zapewnić życie w godności[825].

Dalsze rozwiązania przedstawione przez KPGSiK stanowią, że państwa–strony powinny priorytetowo potraktować opracowanie mechanizmu weryfikacji płacy minimalnej,

---

[820] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit.*, § 15–16.
[821] *Ibidem*, § 18.
[822] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Mexico, UN Doc. E/C.12/1993/16, § 6; Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Ukraine, UN Doc. E/C.12/1995/15, § 20.
[823] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Mexico, UN Doc. E/C.12/1993/16, § 6 oraz Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: El Salvador, UN Doc. E/C.12/1/Add.4, § 18.
[824] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Benin, UN Doc. E/C.12/1/Add.78, § 34.
[825] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Bolivia, UN Doc. E/C.12/1/Add.60, § 17.

uwzględniającej co najmniej koszty utrzymania. Pracownicy, pracodawcy i organizacje pracodawców powinny bezpośrednio uczestniczyć w funkcjonowaniu takiego mechanizmu[826]. Płaca ta może mieć rzeczywiste znaczenie jedynie wtedy, gdy odpowiada celom wynikającym z art. 7 MPPGSiK. Ustawodawstwo krajowe w tym zakresie powinno być przyjmowane w odniesieniu do odpowiednich warunków życia (ang. *decent living*). Elementy, które należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu płacy minimalnej, to: ogólny poziom płac w danym kraju, koszty utrzymania, wysokość składek na ubezpieczenie społeczne, jak również to, jaki jest poziom życia na danym terenie. Warto też zaznaczyć, że płaca ta może stanowić procent płacy średniej, o ile ten odsetek jest wystarczający do zapewnienia odpowiednich warunków życia pracownikom i ich rodzinom[827]. Przepisy krajowe powinny chronić wszystkich pracowników, w tym także tych świadczących pracę w ramach zatrudnienia niepracowniczego[828].

Omawiany dorobek dotyczy także sfery zbiorowych stosunków pracy. W tym zakresie KPGSiK zwraca uwagę na konieczność zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości w sektorach objętych układami zbiorowymi pracy. Państwo powinno wziąć także pod uwagę wymogi związane z rozwojem gospodarczym i społecznym, a także zobowiązanie do osiągnięcia wysokiego poziomu zatrudnienia. Komitet podkreśla jednocześnie, że tych czynników nie powinno się wykorzystywać do uzasadniania stosowania płacy minimalnej, która nie zapewnia odpowiednich warunków życia pracownikowi i członkom jego rodziny. Ponadto w okresie kryzysu gospodarczego zamrożenie płacy minimalnej powinno następować z poszanowaniem regulacji z art. 7 MPPGSiK i wyłącznie tymczasowo, z uwzględnieniem potrzeb pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji. Płaca minimalna powinna mieć zastosowanie do jak najszerszego kręgu pracowników, w tym do pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji. W przypadku ustalania płacy minimalnej przez państwo w danym sektorze lub branży, zatrudniających głównie kobiety lub pracowników będących przedstawicielami mniejszości etnicznych, należy opracować mechanizmy chroniące ich przed wyzyskiem. Szczególnie ważne jest, aby zapewnić metody oceny pracy, które nie będą z natury dyskryminujące.

Kończąc rozważania na temat art. 7 MPPGSiK w zakresie, w jakim odnosi się on do wynagrodzenia za pracę, KPGSiK stwierdził, że nieprzestrzeganie przez pracodawców

[826] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit.*, § 20.
[827] *Ibidem*, § 21.
[828] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor*…, *op. cit.*, p. 20.

przepisów z zakresu płacy minimalnej powinno być sankcjonowane karnie lub w inny sposób. Zapewnienie praktycznego stosowania tych przepisów wymaga przyjęcia odpowiednich środków, w tym skutecznej inspekcji pracy. Państwa–strony powinny ponadto zapewnić dostęp do właściwych informacji na temat płacy minimalnej w odpowiednich językach i dialektach, jak również w formach dostępnych dla pracowników niepełnosprawnych lub niewidomych[829].

Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych sformułował także istotne uwagi dotyczące zobowiązań, które ciążą na poszczególnych państwach. Przede wszystkim stwierdził on, że państwa–strony muszą wypełniać swoje elementarne zobowiązania i realizować świadome, konkretne i ukierunkowane czynności w celu stopniowego urzeczywistnienia prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy[830]. Zobligowane są również do zapewnienia korzystania z tego prawa bez jakiejkolwiek dyskryminacji[831]. W szczególności państwa mają obowiązek zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, które mają pracują mężczyźni, a także równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości[832]. Komitet podkreśla, że zakaz dyskryminacji i zasada równości stanowią podstawowy element prawa międzynarodowego praw człowieka i mają zasadnicze znaczenie dla wykonywania i korzystania z praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych[833].

Podobnie jak w przypadku prawa do pracy, taki i w przypadku prawa do wynagrodzenia za pracę, na państwa–strony nałożony jest obowiązek respektowania (ang. *respect*), ochrony (ang. *protect*) i wypełnienia (ang. *fulfil*) go. Pierwszy obowiązek polega na tym, by rząd powstrzymał się przed bezpośrednią lub pośrednią ingerencją w możliwość korzystania z omawianego prawa. Szczególnie jest to istotne w przypadku zatrudnienia w sektorze publicznym. Państwa–strony nie powinny np. wprowadzać tabel wynagrodzeń, które bezpośrednio lub pośrednio dyskryminują kobiety. Drugi obowiązek wymaga od państw–stron Konwencji podjęcia środków w celu zapewnienia, że osoby trzecie, takie jak pracodawcy i przedsiębiorstwa z sektora prywatnego, nie będą

[829] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit.*, § 22–24.
[830] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 3*…, *op. cit.*, § 10.
[831] Według Komitetu dyskryminacja podważa realizację praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych znacznej części populacji. Wzrost gospodarczy nie doprowadził do zrównoważonego rozwoju, dlatego jednostki, a także grupy osób, w dalszym ciągu muszą mierzyć się z problemami nierówności społeczno-ekonomicznych, które często mają swoje źródło w uwarunkowaniach historycznych i współczesnych formach dyskryminacji. Zob. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 20*…, *op. cit.*, § 1.
[832] *Ibidem*, § 8.
[833] *Ibidem*, § 2.

ingerować w korzystanie z prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy. Koniecznie jest więc podjęcie kroków ukierunkowanych na zapobieganie nadużyciom. Cel ten może być urzeczywistniony np. poprzez kreowanie odpowiedniej polityki BHP lub poprzez ustawodawstwo dotyczące płacy minimalnej i minimalnych standardów pracy. Niezależnie od obranej metody, aby była ona skuteczna, musi być egzekwowana. Ostatni obowiązek wymaga od państw–stron przyjęcia niezbędnych środków do zapewnienia pełnej realizacji prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy. Obejmuje to wprowadzenie środków ułatwiających, promujących i zapewniających to prawo[834]. Pierwszy obowiązek nakazuje zatem państwu powstrzymanie się od ingerowania w to prawo, natomiast dwa pozostałe wymagają działań pozytywnych[835].

Można wskazać tzw. zobowiązania podstawowe, czyli te, które wyznaczają minimalny, lecz kluczowy standard prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy. Zobowiązania te dzielą się na trzy główne punkty: 1) zagwarantowanie korzystania z przedmiotowego prawa bez jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na: rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne okoliczności, 2) wprowadzenie kompleksowego systemu zwalczania dyskryminacji w pracy ze względu na płeć, szczególnie w zakresie wynagrodzenia, 3) przyjęcie, w porozumieniu z pracownikami, pracodawcami oraz ich organizacjami i innymi właściwymi partnerami, przepisów dotyczących płacy minimalnej. Przepisy te powinny być opracowane z uwzględnieniem czynników ekonomicznych, w tym kosztów utrzymania[836].

Powyższy przegląd dorobku KPGSiK pozwala na stwierdzenie, że w pewnym stopniu przyczynił się on do wzmocnienia mocy oddziaływania MPPGSiK. Istotną zasługą Komitetu jest także dookreślenie znaczenia treści art. 7 MPPGSiK. W dorobku Komitetu mowa jest o prawie do uczciwej płacy (ang. *faire wage*), składającej się z płacy minimalnej (ang. *minimum wage*) oraz płacy zapewniającej minimum egzystencji (ang. *living wage*). Trzeba jednak odnotować, że w zasadzie mechanizm kontroli jest raczej mało skuteczny. Jest on bowiem uzależniony od woli państw–stron do współpracy wyrażanej w formie dyplomacji. Nie obejmuje więc indywidualnych skarg pracowników[837].

---

[834] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit.*, § 58–60.
[835] Na marginesie można dodać, że państwa powinny dążyć do podwyższenia wynagrodzenia pracowników wykonujących prace niezbędne lub społecznie użyteczne. Zob. Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor*…, *op. cit.*, p. 20.
[836] Committee On Economic, Social And Cultural Rights, *General Comment No. 23*…, *op. cit.*, § 65.
[837] F. Coomans, *The Role of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights in Strengthening Implementation and Supervision of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, "Law and Politics in Africa, Asia and Latin America" 2002, vol. 35, no. 2, p. 200.

2. Kształtowanie ochrony wynagrodzenia za pracę w systemie normatywnym MOP

Międzynarodowa Organizacja Pracy[838] problematykę wynagrodzenia za pracę podejmuje w kilku perspektywach tematycznych, które można podzielić na perspektywę ogólną i perspektywy szczegółowe. Ze względu na trójstronny charakter MOP, standardy te są przyjmowane w drodze konsensusu pracodawców, pracowników i strony rządowej. O ile system Organizacji Narodów Zjednoczonych określa źródło i fundament ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę, o tyle Międzynarodowa Organizacja Pracy, ze względu na stopień skomplikowania i wielopłaszczyznowości standardów pracy, konkretyzuje treść ochrony tego prawa.

2.1. Ogólny standard ochrony płacy

Analizę rozpocząć należy od Konwencji MOP nr 95[839] dotyczącej ochrony płacy, a także Zalecenia MOP nr 85 o tym samym tytule[840], które dotyczą ogółu pracowników. Dokumenty te są pierwszymi międzynarodowymi instrumentami[841] zawierającymi istotne rozwiązania ochronne w zakresie głównego czynnika motywującego do pracy, a więc płacy[842] w ogólności, a nie konkretnych składników wynagrodzenia. Ogólnikowość wskazanego standardu wynika z treści Konwencji MOP nr 95, w której uznano, że jest ona stosowana do oceny prawnej wszystkich osób, którym jest płacona

[838] W skali ogólnoświatowej istnieją także inne organizacje, które podejmują działania na rzecz ochrony ludzi pracy, np. powstałe w 1999 r. Fair Labour Association lub założone w 1997 r. Social Accountability International. Oddziaływanie takich organizacji jest jednak znacznie mniejsze niż MOP. Zob. B. Langille, *Part IV Activities of Organizations, Chapter 22 Labor*, [w:] *The Oxford Handbook of International Organizations*…, *op. cit*.

[839] Konwencja MOP nr 95 i Zalecenie MOP nr 85 były poprzedzone nieratyfikowanymi przez Polskę Konwencją MOP nr 64 dotyczącą regulacji pisemnych umów o pracę z pracownikami tubylczymi, a także Konwencją MOP nr 82 dotyczącą polityki społecznej na terytoriach niemetropolitalnych. Zob. P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] K.W. Baran, *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit.*, s. 460.

[840] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012.*
Tom I. 1919–1973, Warszawa 2012, ss. 326–328.

[841] G.P. Politakis, *Wages*, [w:] International Labour Office, *International labour standards. A global approach*, Geneva 2002, p. 235.

[842] A. Trebilcock, *International Labour Standards and the Informal Economy*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079133.pdf [dostęp: 11.06.2024].

lub powinna być wypłacana płaca[843] (art. 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 95)[844], a także z faktu, iż dokument ten został ratyfikowany przez znaczną część państw[845].

Artykuł 1 Konwencji MOP nr 95 wprowadza obowiązującą wyłącznie na kanwie tego dokumentu definicję legalną pojęcia „płacy", oznaczającą, bez względu na nazwę lub sposób obliczania, «wynagrodzenie lub zarobki dające się wyrazić w gotówce i ustalone przez umowę lub ustawodawstwo krajowe, które na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należą się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone». Warto zauważyć, że przedstawiciele nauki prawa wskazaną definicję klasyfikują nie jako „płaca", lecz jako „wynagrodzenie"[846]. W literaturze „płacę" określa się jako «wynagrodzenie wypłacane bezpośrednio na rzecz pracownika przez pracodawcę, w formie gotówkowej i zgodnie z właściwymi przepisami krajowymi». Może ona obejmować stawkę godzinową, stawkę akordową, premie, dodatki, wynagrodzenie za nadgodziny i wynagrodzenie okolicznościowe. Przyjmuje się, że następujące wypłaty na rzecz pracownika nie mieszczą się w pojęciu płacy, a są nimi: 1) odprawa pośmiertna, 2) dodatki związane z trudną sytuacją życiową, 3) świadczenia wychowawcze, 4) środki ochrony osobistej, takie jak: odzież robocza czy napoje, 5) nagrody, 6) tantiemy[847].

Regulacje te określono są w taki sposób, który ma umożliwić jej ratyfikację przez jak największą liczbę państw[848]. Ponadto państwa mogą korzystać z tzw. klauzuli elastyczności, tzn. posiadają one prawo w wyborze środków, które zrealizują cele Konwencji[849].

---

[843] Co w momencie jej przyjmowania stanowiło istotne *novum*. Zob. M. Soćko, M. Sieńko, *Konwencja nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony płacy oraz jej stosowanie w Rzeczypospolitej Polskiej – wybrane zagadnienia*, „Rocznik Prawa i Administracji" 2014, nr 14/2, s. 206.

[844] Nie jest to reguła bezwzględna – właściwa bowiem władza po zasięgnięciu opinii organizacji pracodawców i pracowników tam, gdzie takie organizacje istnieją i są bezpośrednio zainteresowane, będzie mogła wyłączyć spod stosowania wszystkich lub niektórych postanowień Konwencji MOP nr 95 kategorie osób, które pracują w takich okolicznościach i warunkach zatrudnienia, że stosowanie wszystkich lub niektórych postanowień konwencyjnych nie byłoby możliwe, i które nie są zatrudnione przy pracy fizycznej lub są zatrudnione przy usługach domowych lub podobnych zajęciach (art. 2 ust. 2 Konwencji MOP nr 95). Aby skorzystać z tego prawa państwo powinno w pierwszym sprawozdaniu wskazać kategorię osób, którą zamierza wyłączyć spod regulacji Konwencji MOP nr 95. Z możliwości takiej skorzystać można jeden raz (art. 2 ust. 3 Konwencji MOP nr 95).

[845] Konwencję MOP nr 95 ratyfikowało 100 państw. Zob. *Ratifications of C095 – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312240 [dostęp: 13.06.2024].

[846] K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 26.

[847] Z. Xie, *Labor Law in China. Progess and Challenges*, Berlin–Heidelberg 2015, p. 65.

[848] M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę…*, *op. cit*., s. 35.

[849] B, Paździor, *Rozwój międzynarodowych norm prawa pracy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji" 1972, t. I, s. 62.

Omawiany dokument statuuje zasadę, zgodnie z którą wypłata wynagrodzenia może nastąpić wyłącznie w pieniądzu mającym prawny obieg, i jednocześnie zakazuje dokonywania wypłat w postaci weksli, bonów, kuponów lub we wszelkiej innej formie, która jest uważana za reprezentującą pieniądz mający prawny obieg (art. 3 ust. 1 Konwencji MOP nr 95)[850]. Ustawodawstwo krajowe, umowy zbiorowe lub orzeczenia rozjemcze mogą zezwolić na częściową wypłatę płacy w naturze w zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce lub pożądany ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu. Jednakże wypłata płacy w postaci spirytualiów bądź narkotyków w żadnym wypadku nie jest dopuszczalna (art. 4 ust. 1 Konwencji MOP nr 95)[851]. Sąd Najwyższy Argentyny ocenił, że charakter płacy należy definiować ze względu na jej elementy składowe, a nie ze względu na nazwę nadaną przez ustawodawcę. Prawo argentyńskie nie może zapewniać słabszej ochrony niż przepisy prawa międzynarodowego praw człowieka. Bon żywnościowy należy zakwalifikować jako składnik płacy przy naliczaniu wysokości odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niesłusznego zwolnienia, co wynika z art. 1 Konwencji MOP nr 95 dotyczącej ochrony płacy[852].

W nauce odnotowano, że wypłata tego rodzaju musi korespondować ze standardami ilościowymi i jakościowymi, określonymi przez właściwe władze. Przy wypłacie w naturze pracodawca ponadto powinien jej udzielać bez jakiejkolwiek marży, a więc według kosztu wytworzenia[853]. Tę formę wypłaty najczęściej wykorzystuje się wobec pracowników z sektorów budownictwa, gastronomii czy służby zdrowia. Płaca ma być wypłacona bezpośrednio zainteresowanemu pracownikowi, ale od tej reguły mogą istnieć wyjątki, jeśli takie postanowienia zostaną zawarte w ustawodawstwie krajowym, umowie zbiorowej lub orzeczeniu rozjemczym. Wypłaty w inny sposób niż bezpośrednio pracownikowi nie można wykonać także w sytuacji, gdy pracownik nie wyrazi na to

[850] Ustęp 2 wskazanego artykułu zezwala właściwej władzy na wypłatę lub zarządzenie wypłaty płacy czekiem bankowym lub przekazem pocztowym lub pieniężnym, gdy ten sposób wypłaty jest ogólnie stosowany lub potrzebny ze względu na specjalne okoliczności, jeśli przewiduje to umowa zbiorowa lub orzeczenie rozjemcze albo gdy w przypadku braku takich postanowień zgadza się na to zainteresowany pracownik.

[851] W przypadku, gdy dozwolone jest częściowe wypłacenie płacy w naturze, muszą zostać podjęte właściwe środki, aby: 1) świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny, a także, by odpowiadały ich interesom, 2) wartość tych świadczeń była wyceniona słusznie i rozsądnie.

[852] Supreme Court of Justice (Argentina), *Aníbal Raúl Pérez v. Disco S.A.*, 1 September 2009, Case No. P. 1911. XLII.

[853] G.P. Politakis, *General conditions of work*, [w:] *International labour standards. A global approach*…, *op. cit*., p. 235.

zgody (art. 5 Konwencji MOP nr 95). Wnioskując *a contrario*, można zatem stwierdzić, że wypłata w inny sposób może nastąpić, jeśli pracownik wyrazi zgodę[854].

Mając na względzie powyższe, należy ocenić, jakiego rodzaju wypłaty posiadające walor wynagrodzeniowy są chronione w ramach Konwencji MOP nr 95. Według literatury chodzi wyłącznie o wynagrodzenie *sensu stricto* za pracę wykonaną. Niewątpliwe omawiany dokument obejmuje zakresem ochrony wynagrodzenie zasadnicze, które jest bezpośrednim następstwem świadczenia pracy, ale też inne składniki tego rodzaju (premie, prowizje, nagrody czy dodatki specjalne), o ile dają się wyrazić w gotówce i są ustalone przez umowę lub ustawodawstwo krajowe. Ochrona ta nie dotyczy napiwków, bowiem ten dochód nie jest uzyskiwany od pracodawcy. Konwencja zabezpiecza wypłaty należne pracownikowi za pracę wykonaną lub taką, która ma być wykonana[855]. Nie chroni ona zatem cząstkowego wynagrodzenia niebędącego bezpośrednim następstwem pracy ani też wynagrodzenia zupełnego. Wynika to z faktu, że wynagrodzenie tego rodzaju powstaje z innych przyczyn niż faktyczne świadczenie pracy, np. wynagrodzenie autora związane z utworem przysługuje autorowi za prawo do korzystania z utworu[856].

W tym miejscu warto wyeksponować dwa zagadnienia uszczegółowiające wytyczne z art. 3–5 Konwencji MOP nr 95, a więc kwestie terminowości płatności wynagrodzenia, a także procedurę faktycznej wypłaty. Problematyka ta jest ujęta w art. 12–13 Konwencji MOP nr 95. Pierwszy z nich zobowiązuje pracodawcę do wypłacania wynagrodzenia w regularnych odstępach czasu (art. 12 ust. 1 zd. 1 Konwencji MOP nr 95). To ogólne stwierdzenie uzupełniają wytyczne części II Zalecenia MOP nr 85, w myśl których maksymalne odstępy czasu dla wypłaty zarobków powinny być takie, aby wynagrodzenie było wypłacane: 1) co najmniej dwa razy na miesiąc, w odstępie nieprzekraczającym 16 dni, gdy chodzi o pracowników, których zarobki obliczane są za godzinę, dzień lub tydzień, 2) co najmniej raz na miesiąc, gdy chodzi o osoby zatrudnione, którym wynagrodzenie obliczane jest za miesiąc lub za rok (cz. II ust. 4 pkt. a–b Zalecenia MOP nr 85)[857]. W przypadku zaś, gdy nie istnieją zadowalające sposoby zapewniające

[854] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*, Warszawa 2008, s. 334.
[855] P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit*., s. 460.
[856] Zob. np. art. 45 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, Dz. U. z 2022 r. poz. 2509.
[857] Zalecenia wskazuje także bardziej kazuistycznie wytyczne dot. np. pracy w systemie akordowym. Zob. Cz. IV ust. 5 pkt. 1–2 Zalecenia MOP nr 85.

wypłatę płac w regularnych odstępach czasu, odstępy, w jakich płaca ma być wypłacana, zostaną określone przez ustawodawstwo krajowe lub ustalone przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze (art. 12 ust. 1 zd. 2). Natomiast jeśli chodzi o procedurę faktycznej wypłaty, gdy następuje ona w gotówce, musi zostać dokonana wyłącznie na terenie miejsca pracy lub jego pobliżu, wyłącznie w dniu roboczym. Wypłata może zostać dokonana także w innym dniu, jeśli będzie to zgodne z ustawodawstwem krajowym, umową zbiorową lub orzeczeniem rozjemczym lub gdy inne ustalenia znane pracownikom zostaną uznane za bardziej odpowiednie (art. 13 ust. 1 Konwencji MOP nr 95)[858].

Istotny jest także art. 6 Konwencji MOP nr 95, ponieważ zabrania się w nim pracodawcy ograniczania w jakikolwiek sposób wolności pracownika w dysponowaniu swą płacą według własnej woli. Oznacza to, iż pracownik jest wyłącznym, a także jedynym dysponentem własnego wynagrodzenia[859]. Konsekwencją tej zasady są także przepisy zabraniające przyjmowania metod wypłaty wynagrodzeń określanych jako *truck acts*[860]. Nie wolno więc wywierać żadnego przymusu na pracownikach, by korzystali z pewnych miejsc (punktów sprzedaży, dostarczenia towarów albo zapewnienia świadczeń), o ile takie istnieją w ramach danego przedsiębiorstwa (art. 7 ust. 1 Konwencji MOP nr 95). Od zakazu tego istnieje jednak pewien wyjątek. W sytuacji bowiem, gdy nie ma dostępu do innych sklepów lub punktów usług, miejsca sprzedaży i punkty usługowe mogą być prowadzone przez pracodawcę, aczkolwiek wówczas właściwa władza zobowiązana jest zastosować odpowiednie środki w celu upewnienia się, że towary będą sprzedawane, a usługi dostarczane po słusznych i rozsądnych cenach lub że miejsca sprzedaży i punkty usługowe nie są wykorzystywane w celu osiągnięcia z nich zysków (art. 7 ust. 2 Konwencji MOP nr 95).

Należy również mieć na względzie, że pracodawca jest zobowiązany do informowania[861] pracowników w sposób odpowiedni i łatwo zrozumiały o: 1) warunkach

---

[858] Na marginesie można także odnotować, iż istnieje zakaz dokonywania wypłat płac w sklepach, w których sprzedaje się napoje alkoholowe albo w innych podobnych miejscach. Dokonywanie wypłat jest także wzbronione w miejscach sprzedaży detalicznej i miejscach rozrywki, o ile jest to konieczne do zapobieżenia nadużyciom. Nie dotyczy to personelu tam zatrudnionego (art. 13 ust. 2 Konwencji MOP nr 95).

[859] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II…*, *op. cit*., s. 334.

[860] *Truck Acts* to środki dotyczące metod wypłaty wynagrodzenia, przyjęte przez parlament brytyjski w XIX w. Polegały one na tym, że pewnej kategorii pracowników wynagrodzenie wypłacano w formie jakichś dóbr lub tokenów, które można było wymienić wyłącznie w przyzakładowych sklepach. Zob. *Truck Acts*, https://www.oxford-reference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803105912962 [dostęp: 09.06.2024]. Szerzej na ten temat zob. D. Bailey, *op. cit*., p. 1859.

[861] Trudno jest wskazać definicję informacji, bowiem takowa na gruncie praw człowieka nie istnieje. Posługując się wykładnią językową, można ustalić, iż określenie to ma swój źródłosłów w łacińskim określeniu *informatio*. Na przestrzeni lat znaczenie tego słowa zmieniało się. Współcześnie „informację”

płacy (zanim przystąpią do pracy), a także o wszelkich zmianach tych warunków, 2) składnikach stanowiących płacę za dany okres (przy każdej wypłacie, jeśli składniki te mogą podlegać zmianom). Informacje o warunkach płacy, jakie należy podać do wiadomości pracowników, powinny w miarę potrzeby zawierać następujące dane: 1) stawki płac, 2) metodę obliczania płac, 3) okresowość wypłat, 4) miejsce wypłat, 5) warunki, na których mogą być dokonywane potrącenia (cz. III ust. 6 lit. a–d Zalecenia MOP nr 85).

Część Konwencji poświęcono kwestii potrąceń z płacy[862]. Ogólna zasada głosi, iż są one dozwolone jedynie w warunkach i granicach zapisanych przez ustawodawstwo krajowe albo ustalonych przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze (art. 8 ust. 1 Konwencji MOP nr 95). Pracownicy powinni jednak zostać w odpowiedni sposób poinformowani o granicach i warunkach, w jakich takie potrącenia będą mogły być czynione (art. 8 ust. 2 Konwencji MOP nr 95). Ponadto mogą one podlegać zajęciu sądowemu lub cesji wyłącznie w trybie i w granicach, które zostały przewidziane przez ustawodawstwo krajowe (art. 10 ust. 1 Konwencji MOP nr 95). Równocześnie należy chronić wynagrodzenie od zajęcia sądowego lub cesji w stopniu uznanym za potrzebny dla zapewnienia utrzymania pracownika i jego rodziny (art. 10 ust. 2 Konwencji MOP nr 95). To ogólne sformułowane doprecyzowano w Zaleceniu MOP nr 85, w którym potwierdzono, że należy podjąć wszelkie właściwe środki celem ograniczenia potrąceń z płac w takim stopniu, aby zabezpieczyć utrzymanie pracownika i jego rodziny (Zalecenie MOP nr 85 cz. I ust. 1). Dookreślono w nim także, że potrącenie może nastąpić w przypadku zwrotu za szkody lub straty wyrządzone produktom, dobrom lub urządzeniom pracodawcy, o ile da się ustalić, że pracownik jest za nie odpowiedzialny.

Przy ustalaniu takiego potrącenia należy kierować się trzema zasadami. Po pierwsze, ich wysokość powinna być słuszna i nie powinna przekraczać rzeczywistej wartości szkody lub straty (cz. I ust. 1 pkt 2 Zalecenia MOP nr 85). Po drugie, przed podjęciem decyzji zainteresowany pracownik powinien mieć możliwość przedstawienia powodów, dla których potrącenie nie powinno być dokonane (cz. I ust. 1 pkt 3 Zalecenia nr 85). Po trzecie, należy podjąć odpowiednie kroki w celu ograniczenia potrąceń, w razie gdy: 1) są one uznane za praktykę stosowaną w danym przemyśle lub zawodzie, 2) są

rozumie się jako «powiadomienie o czymś», «zakomunikowanie czegoś», a także jako «wiadomość», «wskazówkę» czy «pouczenie». Zob. K. Kumaniecki, *Słownik łacińsko-polski*, Warszawa 1996, s. 260, S. Dubisz (red.), *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN. A–J*, Warszawa 2006, s. 1212.

[862] Zob. P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] K.W. Baran, *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit*., s. 463.

przewidziane przez układ zbiorowy lub orzeczenie arbitrażowe, 3) są dozwolone w jakikolwiek inny sposób przez procedurę przyjętą w ustawodawstwie krajowym (cz. I ust. 3 lit. a–c Zalecenia MOP nr 85).

Konwencja MOP nr 95 jest skorelowana z Konwencją nr 173 MOP[863] dotyczącą ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy[864] w tym zakresie, który dotyczy ogłoszenia upadłości pracodawcy. Zgodnie z art. 11 ust. 1 Konwencji MOP nr 95, w przypadku bankructwa przedsiębiorstwa lub jego sądowej likwidacji pracownicy w nim zatrudnieni będą traktowani jako wierzyciele uprzywilejowani bądź co do płac im należnych z tytułu usług dostarczonych w ciągu okresu poprzedzającego bankructwo lub likwidację, a określonego przez ustawodawstwo krajowe, bądź co do płac przekraczających kwoty przewidziane przez ustawodawstwo krajowe. Powyższe oznacza, że płaca, która jest wierzytelnością uprzywilejowaną, ma być wypłacana całkowicie, zanim zwykli wierzyciele będą mogli żądać swych części (art. 11 ust. 2 Konwencji MOP nr 95). Szczegółowa kolejność wierzytelności uprzywilejowanej, jaką stanowi płaca w stosunku do innych wierzytelności uprzywilejowanych, powinna być określona przez ustawodawstwo krajowe (art. 11 ust. 3 Konwencji MOP nr 95). Przytoczone przepisy zostały w 1992 r. zastąpione innymi rozwiązaniami, określonymi w Konwencji MOP nr 173[865].

W dokumencie tym sformułowano szeroką definicję niewypłacalności pracodawcy. Termin ten odnosi się do sytuacji, w których – zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową – zostało otwarte postepowanie w stosunku do majątku przedsiębiorstwa, dla zbiorowego zaspokojenia wierzycieli. Definicja ta może zostać rozszerzona w drodze decyzji każdego państwa (art. 1 ust. 1 i 2 Konwencji MOP nr 173). Potwierdzono także, że w razie niewypłacalności pracodawcy, roszczenia pracowników wynikające z ich zatrudnienia będą chronione w drodze przywileju, tak by były zaspokojone z majątku niewypłacalnego pracodawcy, zanim nieuprzywilejowani wierzyciele otrzymają swoje udziały (art. 5 Konwencji MOP nr 173). Zasadę tę doprecyzowano poprzez wskazanie, że obejmuje ona ogólnie przynajmniej roszczenia pracowników: 1) z tytułu wynagrodzeń za okres nie krótszy jak 3 miesiące, 2) z tytułu

[863] Polska Konwencja MOP nr 173 nie ratyfikowała. Zob. *Ratifications of C173 – Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)*, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312318 [dostęp: 16.06.2024].

[864] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom II. 1974–2012*, Warszawa 2012, s. 1230–1234.

[865] P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit*., s. 468.

płatnych urlopów, 3) z tytułu kwot należnych za inne rodzaje płatnej nieobecności, za okres nie krótszy jak 3 miesiące, 4) z tytułu odpraw należnych pracownikom w wypadku zakończenia stosunku pracy (art. 6 lit. a–d Konwencji MOP nr 173). Oznacza to więc, że Konwencja MOP nr 173 zapewnia ochronę wszystkich wypłat wynikających z faktycznego świadczenia pracy, jak również niektórych wypłat, które bezpośrednio nie wynikają z tego faktu. Są to: wynagrodzenie urlopowe, wynagrodzenie za innego rodzaju nieobecność w pracy, a także ekwiwalent z tytułu zwolnienia pracownika. Wszystkie te wypłaty mają charakter gwarancyjny. Użycie słowa „przynajmniej" wskazuje, iż jest to norma semiimperatywna (jednostronnie bezwzględnie obowiązująca), która wyznacza minimalny zakres ochrony strony relacji pracowniczej, czyli pracownika. Nic nie stoi więc na przeszkodzie, by sformułować w tym względzie przepisy dalej idące.

Przy analizie warto mieć także na względzie, że ochrona roszczeń pracowników może zostać ograniczona do określonej kwoty przez ustawodawstwo krajowe. Wysokość tej kwoty należy ustalać w taki sposób, by nie była niższa od społecznie akceptowalnego poziomu (art. 7 ust. 1 Konwencji MOP nr 173). Poziom ten powinien być więc określony racjonalnie, na podstawie obiektywnych i merytorycznych argumentów. Kwota obliczona w ten sposób w razie potrzeby powinna być poddawana waloryzacji, by zachować jej wartość (art. 7 ust. 1 Konwencji MOP nr 173). Omawiana Konwencja zobowiązuje także, by ustawodawstwo krajowe nadało roszczeniom pracowników wyższą pozycję uprzywilejowania niż większości innych uprzywilejowanych roszczeń (art. 8 ust. 1 Konwencji MOP nr 173). Rozwiązanie tego rodzaju w znaczący sposób wzmacnia ochronę roszczeń pracownika[866].

Warto podkreślić również, że opracowanie Konwencji ustalającej tzw. ogólny standard ochrony nie wstrzymało dalszych prac MOP w zakresie zabezpieczania wynagrodzenia za pracę. Ze względu bowiem na specyfikę różnych branż, konieczne okazało się opracowanie aktów szczegółowych, o sektorowym zakresie stosowania. Dokumenty te stosuje się zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali*[867].

2.2. Standard ustalania płac minimalnych w świetle konwencji i zaleceń

Pierwsza szczególna perspektywa ochrony płacy obejmuje zagadnienia związane z płacą minimalną. Tematyka ta stanowi przedmiot zainteresowania kilku konwencji i zaleceń[868].

[866] *Ibidem*, s. 468.
[867] M. Soćko, M. Sieńko, *op. cit.*, s. 204.
[868] P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit.*, s. 455.

Konieczne jest poświęcenie jej miejsca w ramach niniejszych rozważań, gdyż wszystkie państwa europejskie[869] (i 92% wszystkich państw członkowskich MOP) posiadają w swoich systemach ustawodawczych rozwiązania z tego zakresu[870].

Płacę tę można zdefiniować jako minimalną kwotę wynagrodzenia, którą pracodawca zobowiązany jest wypłacić zarabiającym za pracę wykonaną w określonym czasie. Wynagrodzenia tego nie można obniżyć w drodze porozumienia zbiorowego lub indywidualnego. Celem jest tu ochrona pracowników przed zbyt niskim wynagrodzeniem, co pozwala zapewnić sprawiedliwą i równą możliwość korzystania z owoców postępu dla wszystkich, jak również minimalną płacę dla wszystkich, którzy jej potrzebują[871]. Minimalne wynagrodzenie za pracę pełni więc dwojaką funkcję. W ujęciu społecznym służy przeciwdziałaniu nadmiernej eksploatacji pracowników, a w aspekcie ekonomicznym jest jednym z elementów kształtujących politykę płac.

Pierwsze standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy w tym zakresie zostały określone w 1928 r. Przyjęto wówczas Konwencję MOP nr 26 dotyczącą ustanowienia metod ustalania płac minimalnych[872] oraz Zalecenie MOP nr 30 dotyczące metod ustalania płac minimalnych[873]. Ogłoszenie tych dokumentów było poprzedzone siedmioletnimi badaniami MOP w zakresie celowości opracowywania takich regulacji[874].

Zgodnie z art. 1 Konwencji MOP nr 26 państwa zobowiązują się ustanowić lub zachować metody pozwalające ustalać minimalne stawki płacy dla pracowników zatrudnionych w przemysłach lub w częściach przemysłów (a w szczególności w przemysłach nakładczych), gdzie nie istnieje skuteczny system ustalania płac w drodze zbiorowych układów pracy lub inaczej, i gdzie płace są wyjątkowo niskie. Międzynarodowa Organizacja Pracy zostawiła dużą swobodę określania poszczególnych metod wyznaczania płacy minimalnej (po konsultacji ze związkami zawodowymi

[869] Normatywna ochrona minimalnego wynagrodzenia za pracę zapewniana jest zazwyczaj poprzez ustawy, jednak niektóre państwa (przede wszystkim skandynawskie) kwestię tę rozwiązują w drodze układów zbiorowych, negocjowanych między zakładowymi organizacjami związkowymi a pracodawcami. Zob. szerzej Parlament Europejski, *Sprawiedliwa płaca minimalna w UE: działania Parlamentu*, https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20210628STO07263/sprawiedliwa-placa-minimalna-w-ue-dzialania-parlamentu [dostęp: 01.03.2025].
[870] International Labour Organization, *How Many Countries Have a Minimum Wage?*, https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439073/lang--en/index.htm [dostęp: 20.08.2024].
[871] G. Casale, *The Fundamentals of International Labour Law*, Torino 2019, p. 256.
[872] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I*…, *op. cit*., ss. 75–76.
[873] *Ibidem*, ss. 75–76.
[874] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., s. 276.

i organizacjami pracodawców)[875], ale nakazuje także, by: 1) przed zastosowaniem metod do określonego przemysłu lub części przemysłu wysłuchano przedstawicieli zainteresowanych pracodawców i pracowników, w tym przedstawicieli ich odpowiednich organizacji, jeżeli takie istnieją, jak też wszystkich mających pod tym względem specjalne kwalifikacje w związku ze swym zawodem lub ze swymi funkcjami, a do których właściwa władza uzna za wskazane się zwrócić, 2) pracodawcy i pracownicy uczestniczyli w stosowaniu metod, w takiej formie i w zakresie, które mogą być określone przez ustawodawstwo krajowe, jednak we wszystkich przypadkach w równej liczbie i na równych warunkach, 3) minimalne stawki płac, które zostaną ustalone, były obowiązkowe dla zainteresowanych pracodawców i pracowników, jak również, by nie były obniżone przez pracodawców i pracowników ani przez umowy indywidualne, ani przez zbiorowe układy pracy, z wyjątkiem ogólnego lub szczególnego zezwolenia właściwej władzy (art. 3 ust. 2 pkt. 1–3 Konwencji MOP nr 26).

Omawiana Konwencja, na poziomie krajowym zobowiązuje także państwa członkowskie do ustanowienia pewnych mechanizmów, które powinny być ukierunkowane na osiągnięcie następujących celów: 1) powiadomienie zarówno pracodawców, jak i pracowników o minimalnych stawkach płac, 2) faktyczne wypłacanie wynagrodzenia w kwocie nie niższej niż stawki minimalne, które powinny być stosowane (art. 4 ust. 1 Konwencji MOP nr 26). W sytuacji, gdy otrzymane zarobki byłyby niższe niż te stawki, pracownik powinien mieć zapewnioną możliwość dochodzenia swojego prawa na drodze sądowej lub za pośrednictwem innych narzędzi prawnych, które mogą być wykorzystane w danym systemie prawa (art. 4 ust. 2 Konwencji MOP nr 29). Jeśli więc pracownik nieposiadający pisemnej umowy o pracę dochodzi uznania istnienia stosunku pracy oraz związanych z nim praw, w szczególności dotyczących różnicy między wynagrodzeniem uzgodnionym z pracodawcą a faktycznie otrzymanym, ale nie jest w stanie udowodnić wysokości umówionego wynagrodzenia, to należy stwierdzić, że – zgodnie z art. 4 Konwencji MOP nr 26 dotyczącej ustanowienia metod ustalania płac minimalnych – przysługuje mu wynagrodzenie minimalne[876]. Ponieważ Konwencja nie wskazuje konkretnego terminu na wdrożenie zobowiązań do systemu krajowego, państwom przysługuje w tym względzie swoboda działania[877].

[875] J. Kropiwnicki, *Płaca minimalna w Polsce a standardy międzynarodowe*, „Ethos" 1995, nr 4, s. 126.
[876] Ouagadougou Labour Court, *Worokuy Esaie v. Clinique des Genêts*, 8 January 2009, Judgment No. 008.
[877] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., s. 278.

Konwencja MOP nr 26 posiada system nadzoru w postaci sprawozdań. Każde państwo corocznie ma obowiązek złożyć taki dokument do Międzynarodowego Biura Pracy. W sprawozdaniu powinny znaleźć się informacje dotyczące: gałęzi lub części przemysłów, w których stosuje się przepisy konwencyjne, sposobów stosowania tych przepisów, jak również ich wyników. Ponadto w sprawozdaniu powinny znaleźć się informacje o przybliżonej liczbie pracowników objętych Konwencją MOP nr 26, oraz ustalone stawki płac minimalnych (art. 5 Konwencji MOP nr 26). Międzynarodowa Organizacja Pracy pozwala także na dołączanie do sprawozdania innych istotnych danych odnoszących się do stawek. Można więc stwierdzić, że katalog informacji, które mogą znaleźć się w takim sprawozdaniu ma charakter otwarty.

Dokument ten spotkał się z powszechnym uznaniem społeczności międzynarodowej. Na przestrzeni lat został ratyfikowany przez ponad 100 państw[878]. Należy jednak podkreślić, że nie nakłada on na państwa obowiązku ustalenia stawek minimalnego wynagrodzenia. Zobowiązuje jedynie do utworzenia prawnych mechanizmów, które pozwolą ustalić minimalne stawki płacowe[879].

Idee opracowane w Konwencji MOP nr 26 zostały rozwinięte w Zaleceniu MOP nr 30, w którym MOP zaleca państwom, by te włączyły w proces tworzenia stawek minimalnych organizacje pracodawców i pracowników. Zdaniem MOP zaangażowanie tych podmiotów przyczynia się do przestrzegania wypracowanych standardów, jak również gwarantuje, że wysokość płacy minimalnej zostanie oszacowana na takim poziomie, który zapewni pracownikowi i jego rodzinie zaspokojenie podstawowych potrzeb[880]. Ponadto w zaleceniu tym ogólnie zasygnalizowano, że mężczyźni i kobiety powinni otrzymywać równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości[881].

Przeanalizowane dokumenty nie uwzględniały pozycji prawnej rolników[882]. Dla tej grupy zawodowej w 1951 r. przyjęta została odrębna Konwencja MOP nr 99 dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie[883], a także Zalecenie MOP nr 89 dotyczące metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie. Konwencja MOP nr 99 zawiera podobne gwarancje do tych, o których mowa wyżej. W szczególności podobne rozwiązania

[878] N. Valticos, G. von Potobsky, *International Labour Law*, Deventer–Boston 1995, p. 150.
[879] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., s. 280.
[880] *Ibidem*, s. 279.
[881] N. Valticos, G. von Potobsky, *op. cit*., p. 150.
[882] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., s. 280.
[883] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I*…, ss. 365–366.

odnoszą się do: 1) swobody metod ustalania płac minimalnych i sposobu ich stosowania, 2) konsultacji w tym zakresie z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, 3) czynności promocyjno-informacyjnych o stawkach minimalnych, 4) procedur sprawozdawczych[884]. Obie Konwencje nie zawierają jednakże wytycznych w zakresie tego, na jakim poziomie należy kształtować minimalne wynagrodzenie. Jest to rezultat dużej różnorodności w rozwoju gospodarczym poszczególnych państw[885]. Istnieją także pewne rozbieżności. Dokument ten, co do zasady, znajduje zastosowanie do pracowników zatrudnionych zarówno w przedsiębiorstwach rolnych, jak i w zajęciach pokrewnych (art. 1 ust. 1 Konwencji 99), ale państwo[886] może wyłączyć zastosowanie wszystkich albo niektórych postanowień wobec pewnej kategorii osób, względem których postanowienia te nie dadzą się zastosować ze względu na ich warunki zatrudnienia[887] (art. 1 ust. 3 Konwencji MOP nr 99). Ponadto w przypadku, kiedy jest to pożądane lub przyjęte w praktyce, częściowa wypłata wynagrodzenia może nastąpić w naturze (art. 2 ust. 1)[888]. W takiej sytuacji należy jednak podjąć odpowiednie środki, aby: 1) świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny i były zgodnie z ich interesem, 2) ocena wartości tych świadczeń była słuszna i rozsądna. W odróżnieniu od Konwencji MOP nr 26, art. 3 ust. 5 Konwencji MOP nr 99 stanowi, iż właściwa władza krajowa może, jeśli będzie to potrzebne, dopuścić indywidulane odstępstwa w stosunku do minimalnych stawek płac, aby uniknąć zmniejszenia możliwości zatrudnienia pracowników o obniżonej zdolności fizycznej lub umysłowej. Rozwiązanie powyższe można zastosować wyłącznie do pracowników niepełnosprawnych lub pracowników o ograniczonej sprawności, a więc do grupy, która z niezależnych od siebie przyczyn nie możne osiągnąć wydajności i efektywności pracy na poziomie pracowników pełnosprawnych. Z tego względu Konwencja zezwala

[884] N. Valticos, G. von Potobsky, *op. cit.*, p. 151.
[885] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II…*, *op. cit.*, s. 285.
[886] Na marginesie można zauważyć, że w literaturze występują odmienne poglądy w zakresie tego, w jaki sposób interpretować należy zwrot „właściwa władza". Zauważalne są dwie koncepcje. Według pierwszej właściwa władza oznacza Międzynarodową Organizację Pracy jako podmiot posiadający kompetencję w sprawach związanych z regulacją minimalnych standardów płacy. Druga zakłada, że chodzi o właściwą władzę na szczeblu krajowym. Konwencja nr 99 nie wyjaśnia wprost, iż chodzi o instytucję o charakterze ponadnarodowym, należy więc przychylić się ku zapatrywaniom, zgodnie z którymi prawodawca międzynarodowy zakłada, iż chodzi o władzę krajową. Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II…*, *op. cit.*, ss. 283–284.
[887] Np. zatrudnieni przez gospodarza członkowie jego rodziny.
[888] Sytuacja taka może nastąpić wyłącznie poprzez ustawodawstwo krajowe, orzeczenia rozjemcze lub inne przepisy ustawodawstwa krajowego.

na dostosowanie stawek minimalnych do efektywności i wydajności pracy tych pracowników[889].

Zalecenie MOP nr 89 zostało przyjęte w celu uzupełnienia Konwencji MOP nr 99 i zawiera postanowienia, zgodnie z którymi przy ustalaniu minimalnej płacy należy wziąć pod uwagę, by umożliwić pracownikom możliwość odpowiedniego standardu życia. Pod uwagę należy w związku z tym wziąć kilka czynników: 1) koszty utrzymania, 2) sprawiedliwą i rozsądną wartość świadczonych usług, wysokość płacy określoną w układach zbiorowych pracy dotyczących rolników za wykonywanie podobnych lub porównywalnych czynności, 3) ogólny poziom wynagrodzeń za pracę wymagającą podobnych umiejętności w gałęziach zatrudnienia, gdzie występuje dostateczny stopień uzwiązkowienia[890].

Standardy opracowane na kanwie Konwencji MOP nr 99 zostały następnie ujęte w nieratyfikowanej w Polsce Konwencji MOP nr 110 dotyczącej warunków pracy pracowników plantacji[891]. Zgodnie z art. 23 pkt. a–c tej Konwencji, w celu zapewnienia skutecznej ochrony wynagrodzeń, środki podejmowane w celu zapewnienia płac, które będą nie niższe niż ustalone wcześniej minimalne stawki, powinny obejmować: 1) uzgodnienia dotyczące upublicznienia w sposób najbardziej odpowiadający krajowym warunkom obowiązujących stawek minimalnych, w szczególności w celu informowania zainteresowanych pracodawców oraz pracowników o tych stawkach, 2) urzędowy nadzór nad stawkami, które faktycznie są wypłacane, 3) sankcje za naruszenia obowiązujących stawek minimalnych, a także środki mające zapobiegać takim naruszeniom. Ponadto w art. 24 Konwencji MOP nr 110 stwierdzono, iż należy podjąć wszelkie niezbędne środki w celu ograniczenia potrąceń z wynagrodzenia do takiej wysokości, która uznana będzie za niezbędną do zabezpieczenia utrzymania pracownika oraz jego rodziny[892].

Dokonana analiza Konwencji MOP nr 26 oraz Konwencji MOP nr 99 wraz z zalecaniami pozwala stwierdzić, iż dokumenty te posługują się zbliżoną terminologią i nazewnictwem, a także mechanizmami kontroli w postaci sprawozdań, co nie może dziwić. Obie bowiem zostały przyjęte w celu uregulowania metod ustalania płac

[889] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., s. 284.
[890] N. Valticos, G. von Potobsky, *op. cit*., p. 151.
[891] R. Hernández-Pulido, *Other categories of workers*, [w:] *International labour standards. A global approach*…, *op. cit*., p. 613.
[892] Tłumaczenie własne na podstawie *C110 – Plantations Convention*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C110 [dostęp: 21.05.2024].

minimalnych[893]. Jednocześnie należy mieć na względzie, że w dokumentach tych występują pewne rozbieżności, które szczegółowo opisano powyżej. Konwencja MOP nr 99 nie została ponadto powszechnie uznana. Ratyfikowały ją 54 państwa, w tym Polska[894]. Niektóre państwa członkowskie MOP nie ratyfikowały Konwencji MOP nr 99 z powodu niedostatecznego rozwoju sektora rolniczego[895].

W obu Konwencjach posłużono się zwrotem „stawki płac" (ang. *minimum rates of wages*) bez jego jednoczesnego wyjaśnienia. Zgodnie ze słownikiem języka polskiego termin „stawka" oznacza «ustaloną jednostkę, według której oblicza się wysokość zarobków, opłat, świadczeń»[896]. Wykładnia językowa nie rozstrzyga zatem, o jaki katalog wypłat chodzi. Takiego rozstrzygnięcia nie dadzą również dyrektywy wykładni systemowej i funkcjonalnej. Konieczne wydaje się więc odwołanie do *analogii legis*, w myśl której znaczenie słowa „płaca" wynika z definicji legalnej określonej w Konwencji MOP nr 95. Należy więc stwierdzić, że zakres ochrony wypłat posiadających wynagrodzeniowy charakter ograniczony zostaje jedynie do tych, które wynikają z bezpośredniego świadczenia pracy i są określone w umowie lub ustawodawstwie krajowym. Przepisy te znajdują ponadto zastosowanie wyłącznie do osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych i w zajęciach pokrewnych (dotyczących postanowień Konwencji MOP nr 99), jak również do osób zatrudnionych w przemyśle lub w części przemysłu (a w szczególności w przemyśle nakładczym), gdzie nie istnieje skuteczny system ustalania płac w drodze zbiorowych układów pracy lub inaczej, i gdzie płace są wyjątkowo niskie (dotyczy postanowień Konwencji MOP nr 26). Dokumenty te należy więc zaklasyfikować jako sektorowe. Nie dotyczą one wynagrodzenia związanego z pracą, ale bezpośrednio z niej niewynikającego (np. wynagrodzenia autorskiego, odprawy pośmiertnej itp.).

Pomiędzy wskazanymi aktami istnieje istotna różnica. Konwencja MOP nr 26 nie ustanawia prawa do minimalnego, godnego wynagrodzenia za pracę[897], a więc nie realizuje założeń aksjologicznych, np. w zakresie zapewnienia płacy rodzinnej, czyli

[893] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., s. 28.
[894] Zob. *Ratifications of C099 – Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312244 [dostęp: 07.05.2024].
[895] N. Valticos, G. von Potobsky, *op. cit*., p. 151.
[896] *Stawka*, [w:] Słownik języka polskiego PWN, https://sjp.pwn.pl/sjp/stawka;2524045.html [dostęp: 20.08.2024].
[897] Prawodawca międzynarodowy w ogóle nie posługuje się terminologią choćby pośrednio wskazującą na istnienie takiego lub chociażby podobnego prawa.

takiej, która wystarczy na utrzymanie pracownika, a także członków jego rodziny. Nie czyni tego także Konwencja MOP nr 99, ale w tym przypadku w międzynarodowym procesie legislacyjnym zaakcentowano, aby w przypadku świadczeń wypłacanych w naturze służyły one osobistemu użytkowi pracownika, a także członkom jego rodziny.

Przeanalizowane powyżej standardy przyczyniły się do ugruntowania ochrony wynagrodzenia minimalnego w pewnych sektorach gospodarki[898]. Jednak upływ lat, a także zmiany społeczno-gospodarcze sprawiły, iż Międzynarodowa Organizacja Pracy uznała regulacje te za niewystarczające, ponieważ nie zapewniały one ochrony o charakterze powszechnym[899]. W związku powyższym przyjęto Konwencję MOP nr 131 dotyczącą ustalania płac minimalnych[900], zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się[901], a także Zalecenie MOP nr 135 o tej samej nazwie[902]. Zgodnie z art. 1 ust. 1 Konwencji MOP nr 131 każde państwo, które ratyfikuje Konwencję, zobowiązuje się ustanowić system płac minimalnych, obejmujący wszystkie grupy pracowników, których warunki zatrudnienia są takie, że system ten będzie odpowiedni do zapewnienia im ochrony. Ustalenie tego systemu powinno stanowić jeden z elementów polityki mającej na celu przezwyciężenie ubóstwa, a także zaspokojenie potrzeb wszystkich pracowników oraz ich rodzin (cz. I ust. 1 Zalecenia MOP nr 135). Głównym zaś zadaniem płac minimalnych powinna być niezbędna ochrona socjalna pracowników w zakresie dopuszczalnego minimalnego poziomu płac (cz. I ust. 2 Zalecenia MOP nr 135). Przy ustalaniu poziomu płac minimalnych należy w szczególności brać pod uwagę następujące kryteria: 1) potrzeby pracowników i ich rodzin, 2) ogólny poziom płac w kraju, 3) koszty utrzymania, a także ich fluktuacje, 4) świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych,

[898] N. Valticos, G. von Potobsky, *op. cit*., p. 152.
[899] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., s. 287.
[900] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I*, *op. cit*., ss. 672–673.
[901] Konwencja nie dostarcza jakichkolwiek wskazówek w zakresie interpretacji zwrotu „kraje rozwijające się". Z tego względu konieczne jest odwołanie się do zasobów wiedzy o charakterze naukowym. Nie istnieje żadna powszechnie przyjęta definicja kraju rozwijającego się. Pod zwrotem tym generalnie rozumie się kraj, który cechuje się niskim poziomem dóbr materialnych. Stopień rozwoju poszczególnych krajów może stać na różnym poziomie. Na marginesie można dodać, że były Sekretarz Generalny ONZ, Kofi Annan, w informacji prasowej z 2000 r. stwierdzał, że kraj rozwinięty, to taki, który zezwala wszystkim swoim mieszkańcom na swobodne i zdrowe życie w bezpiecznym środowisku. Kraj zaś prawdziwie rozwijający się to kraj, w którym społeczeństwo może nalegać nie tylko na dobrobyt materialny, ale także na podnoszenie poziomu ochrony praw człowieka, a także środowiska. Zob. UN Secretary-General, *In Address to UN Trade and Development Conference, Focuses on Need to Spread Benefits of Global Economy to All*, Press Release SG/SM/7298 – TAD/1902, 11 February 2000, https://www.un.org/press/en/2000/20000211.sgsm7298.doc.html [dostęp: 10.05.2024].
[902] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I*…, *op. cit*., ss. 675–678.

5) stopę życiową innych grup społecznych, 6) czynniki natury gospodarczej, łącznie z wymaganiami rozwoju gospodarczego, poziomem wydajności pracy i dążeniem do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia (cz. II ust. 3 pkt. a–f Zalecenia nr 135).

W treści cytowanego ustępu użyto określenia „w szczególności". Oznacza to, że kryteria dotyczące określania poziomu płac minimalnych należy interpretować jako wyliczenie egzemplifikacyjne, a nie enumeratywne. Na kanwie wskazanego przepisu widać ponadto wyraźnie zasadniczy cel, który ma przyświecać instytucji płacy minimalnej, jakim jest zapewnienie środków finansowych umożliwiających zaspokajanie podstawowych potrzeb osób pracujących i ich rodzin. W dokumencie tym posłużono się zwrotem „system płac minimalnych". Konieczne jest więc opracowanie całego zespołu norm ukierunkowanych na ochronę płacy minimalnej, a nie tylko pojedynczych rozwiązań. Fragment ten stanowi również źródło umożliwiające określenie, jakiego rodzaju świadczenia wynagrodzeniowe są chronione przez Konwencję MOP nr 131. Mowa jest w nim o płacy, więc – podobnie jak w przypadku Konwencji MOP nr 29 i 99 – skala ochrony dotyczy tych wypłat, które są bezpośrednim następstwem świadczenia pracy. Różnicą zaś jest to, że w przypadku Konwencji MOP nr 131 zakres podmiotowy nie ma charakteru sektorowego, gdyż dotyczy, co do zasady, wszystkich pracowników, dla których ten system ochrony będzie adekwatny.

Wskazany dokument nie nakazuje państwom uznania jednego, powszechnego systemu płac minimalnych[903], ale jednocześnie stwierdza, że płace minimalne obowiązują z mocy prawa i nie będą mogły być obniżone, a ich niestosowanie spowoduje użycie, względem osoby lub osób, sankcji karnych lub innych sankcji (art. 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 131). Stwierdzenie, iż „płace minimalne obowiązują z mocy prawa" należy rozumieć w ten sposób, że stawki te mogą być ustalone przez władzę państwową, partnerów społecznych lub organy sprawiedliwości[904]. W związku z treścią zacytowanego fragmentu, przyjmuje się powszechnie, że niemożliwe jest dokonywanie zmian w przepisach regulujących minimalne wynagrodzenie przez pracowników i pracodawców. Krytycznie

[903] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II…*, *op. cit.*, s. 290.

[904] Za taką interpretacją przemawia treść cz. IV ust. 6 lit. a–e Zalecenia MOP nr 135, w myśl którego metody ustalania płac minimalnych mogą przybrać różne formy, w szczególności ich ustalenie może nastąpić w drodze: 1) ustawy, 2) decyzji właściwej władzy, połączonej lub niepołączonej z postanowieniem przewidującym wzięcie pod uwagę zaleceń innych organów, 3) decyzji komisji lub rad ds. płac, 4) orzeczeń komisji arbitrażowych lub sądów pracy, 5) decyzji nadających moc obowiązującą postanowieniom układów zbiorowych. Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II…*, *op. cit.*, s. 298.

wobec takiego stanowiska wypowiedział się A.M. Świątkowski, który zauważył, że taka interpretacja wyłącza możliwość uaktualniania stawek płac minimalnych, o których mowa w Zaleceniu MOP nr 135 (cz. V ust. 11–13). Jego zdaniem zakaz ten obejmuje wyłącznie sytuacje, które ukierunkowane są na obniżenie stawek minimalnego wynagrodzenia przez władzę państwową, partnerów społecznych lub organy wymiaru sprawiedliwości. Według tego autora za taką interpretacją przemawia treść art. 2 ust. 2 Konwencji MOP nr 131, który głosi, iż z wyjątkiem nieobniżania poziomu płac minimalnych, swoboda zawierania układów zbiorowych pozostaje nienaruszona. W takim więc ujęciu partnerzy społeczni mają swobodę w zakresie kształtowania postanowień układów zbiorowych płacy, z wyłączaniem tych regulacji, które mogłyby obejmować postanowienia mniej korzystne w zakresie stawek minimalnych[905].

Właściwe władze krajowe mają obowiązek określenia, w drodze porozumienia lub wszechstronnej konsultacji z organizacjami reprezentującymi pracowników i pracodawców, które grupy pracowników powinny podlegać ochronie, o ile takie istnieją (art. 1 ust. 2 Konwencji MOP nr 131). Sygnatariusze ci są także zobowiązani do wymienienia w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji grupy pracowników, którzy nie będą chronieni przepisami konwencyjnymi (art. 1 ust. 3 Konwencji MOP nr 131). Jednakże liczba tych pracowników powinna być ograniczona do minimum (Zalecenie MOP nr 135 cz. III ust. 4). Informacje w tym zakresie należy wzbogacić o uzasadnienie (art. 1 ust. 3 Konwencji MOP nr 131). Analiza Konwencji MOP nr 131 oraz Zalecenia MOP nr 135 wskazuje, że MOP miała na celu nadanie im charakteru uniwersalnego, przy jednoczesnym zawężeniu ich zakresu podmiotowego. Ograniczenie to jest podyktowane chęcią niewstrzymywania rozwoju ekonomicznego poszczególnych państw[906].

Artykuł 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 131 stanowi, że niestosowanie się do przepisów regulujących płace minimalne „spowoduje użycie odpowiednich sankcji karnych lub innych". Omawiany dokument nie dookreśla jednak ich szczegółów. Regulacji w tym zakresie brak także w Zaleceniu MOP nr 135. Wydaje się zatem, że należy przychylić się do zapatrywań przedstawicieli nauki, którzy twierdzą, że swobodę

[905] *Ibidem*, ss. 298–300.
[906] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *Just and Favourable Conditions of Work*, [w:] *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*…, *op. cit*., online.

w tym zakresie mają poszczególne państwa, które ratyfikowały Konwencję MOP nr 131[907].

Omawiane dokumenty nie zobowiązują do raportowania postanowień konwencyjnych w ramach procedur sprawozdawczych. Zamiast tego, zgodnie z art. 5 Konwencji MOP nr 131, każde państwo, które ratyfikowało Konwencję w celu zapewnienia skutecznego stosowania wszystkich postanowień dotyczących płac minimalnych, zobowiązuje się do podjęcia właściwych środków, jak np.: odpowiedniego systemu inspekcji, uzupełnionego wszelkimi innymi niezbędnymi środkami. Konwencja oraz Zalecenie nie wyjaśniają, w jaki sposób zorganizować system nadzoru, zatem swobodę w tym zakresie pozostawiono państwom. W Zaleceniu nr 135 dookreślono, że środki, o których mowa w art. 5 Konwencji MOP nr 135 powinny obejmować: 1) przedsięwzięcia umożliwiające pracownikom potrzebującym ochrony zaznajomienie się z postanowieniami dotyczącymi płac minimalnych w językach lub dialektach zrozumiałych dla nich, z uwzględnieniem w odpowiednich wypadkach potrzeb analfabetów, 2) zatrudnienie wystarczającej liczby odpowiednio wyszkolonych inspektorów posiadających zakres władzy i korzystających z ułatwień niezbędnych do wykonywania ich obowiązków, 3) odpowiednie sankcje, na wypadek postanowień dotyczących płac minimalnych, 4) uproszczenie przepisów prawnych i postępowania oraz innych właściwych środków umożliwiających pracownikom skuteczne korzystanie z praw przyznanych im przez przepisy prawne dotyczące płac minimalnych, łącznie z prawem do odzyskania sum, których im nie dopłacono, 5) współdziałanie organizacji pracodawców i pracowników w wysiłkach mających na celu ochronę pracowników przed nadużyciami, 6) ostateczną ochronę pracowników przed represjami (cz. VI ust. 14 lit. a–f Zalecenia MOP nr 135).

Konwencja MOP nr 131 stanowi istotny krok w kierunku ugruntowania zabezpieczenia minimalnej płacy w obrębie państw zrzeszonych w MOP[908], ponieważ gwarancje zawarte w tym dokumencie, jak również w towarzyszącym Zaleceniu, zobowiązują państwa do: 1) opracowania mechanizmów ustalania płac minimalnych, 2) określenia stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę, 3) wprowadzenia w życie krajowych przepisów regulujących wysokość minimalnej płacy, 4) podjęcia działań

[907] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., ss. 301–302.
[908] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., ss. 301–305.

o charakterze informacyjnym w omawianym zakresie, 5) ustanowienia sankcji za nieprzestrzeganie przepisów określających minimalne wynagrodzenie oraz do nadzorowania przestrzegania tych przepisów, 6) przyznania pracownikom możliwości do dochodzenia swoich praw w powyższym zakresie (art. 4–5 Konwencji MOP nr 131).

Konwencja MOP nr 131 została ratyfikowana jedynie przez 54 państwa. Polska nie należy do tej grupy[909]. Przyczyny braku ratyfikacji są zróżnicowane. Belgia i Niemcy uzasadniały swoją decyzję niezgodnością postanowień Konwencji MOP nr 131 z krajowymi procedurami zawierania układów zbiorowych, które stanowią kluczowy mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia w tych państwach[910].

2.3. Zasada jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości

Dorobek MOP, ukierunkowany na zapewnienie jednakowego wynagrodzenia za pracę, stanowi część składową szerszej problematyki związanej z równouprawnieniem i zakazem dyskryminacji w stosunkach pracy. W obrębie tych obszarów MOP przyjął wiele Konwencji i Zaleceń[911]. Nie wszystkie są istotne z punktu widzenia przedmiotowej problematyki, dlatego rozważania w tym podrozdziale ograniczone będą wyłącznie do standardów związanych z wynagrodzeniem, a nie np. z dyskryminacją w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu w ogólności.

Podejmowanie przez MOP działań w zakresie jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości jest uzasadnione, zgodnie bowiem z Deklaracją Filadelfijską, wszyscy ludzie, bez względu na rasę, wyznanie czy płeć, mają prawo dążyć zarówno do materialnego dobrobytu, jak i do rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, gospodarczego bezpieczeństwa i równych możliwości (cz. II ust. 1 Deklaracji). Cała polityka krajowa i międzynarodowa, jak i podjęte kroki, w szczególności te, które mają gospodarczy bądź finansowy charakter, powinny być podejmowane w tym świetle i akceptowane tylko tak dalece, jak mogą one promować, a nie utrudniać osiągnięcie powyższego celu (cz. II ust. 3 Deklaracji). Konstytucja MOP w preambule stanowi

[909] *Ratifications of C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312276 [dostęp: 13.05.2024].
[910] N. Valticos, G. von Potobsky, *op. cit.*, p. 153.
[911] Np. Konwencja MOP nr 82 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca polityki społecznej na terytoriach niemetropolitalnych, Zalecenie MOP nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

ponadto, iż uznanie zasady „równej płacy za równą pracę" jest jednym z czynników polepszających warunki pracy[912].

W 1951 r. MOP przyjęła ratyfikowaną przez Polskę[913] Konwencję MOP nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości[914]. Dokument ten opracowano na kanwie doświadczeń w trakcie stosowania postanowień Zalecenia MOP nr 30[915], o którym była mowa w poprzednim podrozdziale. Współcześnie, na mocy Deklaracji MOP dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r., jest to jedna z ośmiu (a także jedyna wprost związana z problematyką wynagrodzenia za pracę) tzw. konwencji fundamentalnych, a więc o szczególnej randze[916]. Status ten polega na tym, że wszyscy członkowie MOP, niezależnie od tego, czy ratyfikowali konwencje fundamentalne, są zobowiązani do przestrzegania postanowień w nich zawartych. Takie rozwiązanie ma zagwarantować właściwą ochronę, a także realizację praw człowieka, o których mowa w tych dokumentach[917].

W myśl art. 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 100[918] każdy członek MOP powinien popierać, za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagradzania, zasadę jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości i – jeżeli jest to zgodne z tymi metodami – zapewniać jej stosowanie do wszystkich pracowników[919]. Zasadę tę można stosować za

---

[912] Por. T. Tekle, *ILO Convention 100. Equal Remuneration Convention*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 604.

[913] Ratyfikacja przez Polskę nastąpiła 25 października 1954 r. Zob. *Ratifications of C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245 [dostęp: 16.05.2024].

[914] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I…*, ss. 367–368.

[915] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II…*, *op. cit*., s. 171.

[916] Konwencje fundamentalne dotyczą następujących obszarów działań MOP: 1) wolności zrzeszania się oraz prawa do rokowań zbiorowych (Konwencje MOP nr 87 i 98), 2) zakazu wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej (Konwencje MOP nr 29 i 105), 3) skutecznej likwidacji pracy dzieci (Konwencja MOP nr 138 oraz 182), 4) likwidacji dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu (Konwencje MOP nr 100 i 111). Zob. R. Lemiszewska, M. Wysocka-Madej, *Wstęp*, [w:] *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I…*, *op. cit*., s. X.

[917] *Ibidem*, s. X.

[918] Na marginesie można odnotować, że Konwencja ta była pierwszym międzynarodowym instrumentem skoncentrowanym na obszarze promocji równości i eliminacji dyskryminacji. Zob. C. Thomas, Y. Horii, *Non-discrimination and equality of opportunity and treatment in employment and occupation*, [w:] *International labour standards. A global approach…*, *op. cit*., p. 62.

[919] Użycie zwrotu „wszyscy pracownicy" (ang. *all workers*), a także w dalszej części określenia „pracujących kobiet i mężczyzn" (ang. *men and women workers*) oznacza, iż Konwencję należy stosować do wszystkich gałęzi zatrudnienia o charakterze publicznym lub prywatnym, a także do pracowników z tzw. szarej strefy, imigrantów oraz apatrydów. Zob. *Ibidem*, p. 73; T. Tekle, *ILO Convention 100. Equal Remuneration Convention*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 608.

pośrednictwem: 1) ustawodawstwa krajowego[920], 2) wszelkiego systemu ustalania wynagrodzenia określonego lub uznanego przez ustawodawstwo[921], 3) układów zbiorowych zawartych pomiędzy pracodawcami a pracownikami[922], 4) połączenia wskazanych sposobów[923] (art. 2 ust. 2 pkt. a–d Konwencji MOP nr 100). Dokument ten ma więc charakter powszechny, a nie sektorowy. Rozwiązania z art. 2 Konwencji MOP nr 100 uszczegóławia Zalecenie MOP nr 90, w którym oceniono, iż należy zastosować odpowiednie środki, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracowników lub samymi pracownikami, aby zapewnić stosowanie wspomnianej wcześniej zasady w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych w urzędach i organach centralnej administracji publicznej[924] (ust. 1 pkt a Zalecenia MOP nr 90).

Republice Indii pracownica kwestionowała wysokość swojego wynagrodzenia, powołując się na dyskryminację ze względu na płeć. W zakładzie pracy nie było jednak mężczyzny zatrudnionego na zbliżonym do jej stanowisku. Sąd Najwyższy, mając na względzie Konwencję MOP nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, ocenił, że pracownica otrzymywała znacznie niższe wynagrodzenie niż mężczyźni zatrudnieni w tym zakładzie pracy. Fakt, że w firmie nie było mężczyzny zatrudnionego na tym samym stanowisku nie był istotny, ponieważ zasada równego wynagrodzenia zakłada, że ten sam poziom wynagrodzenia powinien być zagwarantowany nie tylko osobom wykonującym identyczną pracę, ale również pracownikom świadczącym inną pracę, ale o tej samej wartości[925].

Konwencję MOP nr 100 wyróżnia sformułowanie definicji legalnej wynagrodzenia[926]. Zgodnie z art. 1 pkt a tego dokumentu wyraz „wynagrodzenie" oznacza «płacę» lub «uposażenie

[920] Zalecenie MOP nr 90 wskazuje, iż spośród wszystkich metod ta metoda jest najbardziej preferowana. Zob. Ust. 3 pkt 1 Zalecenia MOP nr 90.
[921] Chodzi przede wszystkim o wdrożenie mechanizmów koncyliacyjnych i arbitrażowych, a także tzw. tablic płacowych. Znaczną rolę powinno odgrywać także sądownictwo krajowe. Zob. T. Tekle, *ILO Convention 100. Equal Remuneration Convention*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 608.
[922] Ta forma współpracy w praktyce jest użytecznym środkiem ułatwiającym realizację zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Zob. T. Tekle, *ILO Convention 100. Equal Remuneration Convention*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 609.
[923] Na przykład poprzez wprowadzenie wymogu przeprowadzenia negocjacji dot. równego wynagradzania w ramach zawierania układu zbiorowego. Zob. *Ibidem*, pp. 609–610.
[924] A także, aby popierać stosowanie tej zasady do osób zatrudnionych w urzędach i organach administracji państwowej lub prowincji państwa związkowego, jak również administracji lokalnych, gdy ustalenie stawek wynagrodzenia wchodzi w zakres kompetencji tych różnych władz publicznych (ust. 1 pkt b Zalecenia MOP nr 90).
[925] Supreme Court of India (India), *Mackinnon Mackenzie v. Audrey D'Costa and Another*, 26 March 1987, Case No. 2 SCC 469.
[926] Zgodnie z samą Konwencją MOP nr 100 definicja ta znajduje swoje zastosowanie wyłącznie na kanwie tego dokumentu.

zwykłe, podstawowe lub minimalne i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego pracownika». Użyte w tej definicji zwroty sugerują, iż należy ją interpretować w sposób szeroki[927]. Oznacza to, iż w zakresie tego pojęcia mieszczą się wszystkie wypłaty wynikające z faktycznej pracy (wynagrodzenie zasadnicze, premie, prowizje, dodatki specjalne itp.), jak również świadczenia związane z pracą, ale z niej bezpośrednio niewynikające. Stwierdzenie „wszelkie inne korzyści" formułuje katalog otwarty tych wypłat. Będą to więc wszystkie korzyści ekonomiczne cząstkowe posiadające walor wynagrodzeniowy, czyli wypłaty o charakterze: 1) gwarancyjnym, 2) kompensacyjnym, 3) odszkodowawczym, 4) socjalnym (np. wynagrodzenie za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, zwrot kosztów podróży czy wypłaty ukierunkowane na zaspokajanie potrzeb socjalnych). Ochronie podlega także wypłata emerytalna. Definicja wynagrodzenia z Konwencji MOP nr 100 nie obejmuje za to odprawy pośmiertnej, gdyż ta nie przysługuje pracownikowi, a jego bliskim.

W systemie MOP występuje pewien nieporządek terminologiczny, bowiem w kontekście wynagrodzenia używane są różne sformułowania, głównie „płaca" (ang. *wage*)[928] i „wynagrodzenie"[929] (ang. *remuneration*)[930]. Różnorodność ta wynika przede wszystkim z uwarunkowań historycznych[931]. Mając więc na względzie, że w nauce zwroty te wykorzystuje się wymiennie, jak również fakt, że w definicji płacy mowa jest o wynagrodzeniu, zaś w definicji wynagrodzenia o płacy, co *de facto* prowadzi do pokrycia znaczenia tych dwóch zwrotów, należy ocenić, że na gruncie MOP nie jest zasadne utrzymywanie rozróżnienia na „płacę" i wynagrodzenie", gdyż *definiensy* tych zwrotów są w zasadzie tożsame.

---

[927] C. Thomas, Y. Horii, *Non-discrimination and equality of opportunity and treatment in employment and occupation*, [w:] *International labour standards. A global approach*…, *op. cit*., p. 73; T. Tekle, *ILO Convention 100. Equal Remuneration Convention*, [w:] *International and European Labour Law*…, *op. cit*., p. 604.

[928] Zob. dwa poprzednie podrozdziały.

[929] Podobnie w języku potocznym można używać różnych określeń, np. „pensja", „honorarium", „zarobek", „pobory". Zob. B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2007, t. 17, s. 304.

[930] Odmienne tłumaczenie angielskich zwrotów *remuneration* i *salary* zob. K. Bomba, *Rozdział V. Zakres przedmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka*, [w:] K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, Legalis.

[931] W czasach dawniejszych kwestia ta była związana z podziałem osób pracujących na: 1) pracowników umysłowych, 2) robotników, 3) urzędników. Pierwsza grupa otrzymywała pensję lub pobory, druga zarobek, a trzecia uposażenie. Upływ lat doprowadził do zatarcia wskazanego podziału. Zob. B. Wagner, *op. cit*., ss. 304–305.

Reguły konwencyjne należy stosować do wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego, o ile: 1) zostały one wytworzone przez pracownika, 2) w ramach świadczonej przez niego pracy, 3) w związku z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi (tzw. wynalazki służbowe)[932]. W takiej sytuacji dojdzie więc do połączenia ochrony. Z jednej strony ochrona wypłaty będzie podlegać reżimowi przepisów właściwych dla projektów wynalazczych, z drugiej zaś mieści się ona w zakresie stosowania Konwencji MOP nr 100[933]. Nieco inne reguły obowiązują w przypadku wynagrodzenia autora, które jest związane z utworem. W pojęciu tym mieści się wiele cząstkowych uprawnień, takich jak: 1) wynagrodzenie za pierwszeństwo publikacji, 2) wynagrodzenie za korzystanie z utworu, 3) wynagrodzenie za odsprzedaż rękopisów, 4) wynagrodzenie za zamieszczenie utworów w podręcznikach, 5) wynagrodzenie z tytułu użyczenia egzemplarzy, 6) wynagrodzenie za rozpowszechnienie utworu w encyklopediach i atlasach, 7) wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych. Wykładnia definicji legalnej z Konwencji MOP nr 100 uprawnia do stwierdzenia, że wynagrodzenie obejmuje otwarty katalog składników posiadających walor wynagrodzeniowy, które przysługują pracownikowi od pracodawcy. Jednocześnie wypłata przysługuje nie tyle za pracę rzeczywiście świadczoną, co z tytułu samego zatrudnienia. Z kolei wymienione przykładowo cząstkowe uprawnienia do wynagrodzenia autora nie przysługują za pracę. Mają one bowiem charakter pochodny[934]. Jeśli zatem dany utwór nawet powstał w ramach umowy pracowniczej, ochrona cząstkowych uprawnień wynagrodzeniowych w tym zakresie podlegać będzie właściwym krajowym przepisom odnoszącym się do praw autorskich.

Nie wszystkie zatem rodzaje wynagrodzeń podlegają głównemu zadaniu Konwencji MOP nr 100, czyli niewprowadzaniu nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu przez pracowników różnej płci, którzy świadczą pracę o jednakowej wartości[935]. Warto jeszcze wspomnieć, że Konwencji MOP nr 100 nie stosuje się do świadczeń związanych ze społecznym systemem ochrony[936].

---

[932] G. Jyż, *op. cit.*, s. 106.
[933] Por. A. Górnicz-Mulcahy, *Prawo do wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze w prawie polskim*, Warszawa 2008, s. 22.
[934] A. Niewęgłowski *Prawo autorskie. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 246.
[935] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II…*, *op. cit.*, s. 183.
[936] C. Thomas, Y. Horii, *Non-discrimination and equality of opportunity and treatment in employment and occupation*, [w:] *International labour standards. A global approach…*, *op. cit.*, p. 73.

Omawiany dokument nadaje także precyzyjne znaczenie sformułowaniu „jednakowe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości". W myśl art. 1 pkt b wyrażenie to stosuje się do stawek wynagrodzenia bez dyskryminacji opartej na płci. Równocześnie w art. 3 ust. 3 Konwencji MOP nr 100 stwierdzono, że nie należy uważać za sprzeczne z tą zasadą wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości w zakresie różnic pomiędzy stawkami wynagrodzenia, które odpowiadają bez względu na płeć pracowników różnicom wynikającym z tego rodzaju obiektywnej oceny wykonywanych prac. Można więc skonkludować, że zakres jednakowej odpłatności powinien być interpretowany bardzo szeroko, dotyczy on bowiem wszelkich korzyści wynikających z zatrudnienia[937].

Konwencja MOP nr 100 oraz Zalecenie MOP nr 90 odwołują się nie tylko do pracy „jednakowej", ale obejmują również różne prace, które można wartościować w ten sam sposób. W nauce stwierdzono, że w takiej sytuacji pod uwagę należy brać coś więcej niż tylko ekonomiczny aspekt pracy. W szczególności powinny to być obiektywne kryteria, a nie wyłącznie płeć pracownika[938].

Analizowana Konwencja zobowiązuje do współpracy z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników w celu nadania skuteczności postanowień konwencyjnych (art. 4 Konwencji MOP nr 100). W ustępie 5 Rekomendacji nr 90 stwierdza się, iż organizacje pracodawców oraz pracowników powinny uczestniczyć w ustanawianiu metod, umożliwiających drogą analizy pracy lub innymi sposobami obiektywną ocenę czynności, jakich wymagają poszczególne zajęcia, lub popierać ustanowienie takich metod w celu ustalenia klasyfikacji zajęć bez względu na płeć pracowników. Można więc stwierdzić, że prawodawca międzynarodowy w wymienionym zakresie rozkłada odpowiedzialność w zakresie równego wynagradzania za równą pracę między pracodawców i pracowników[939].

Przeanalizowane dokumenty są przykładem transpozycji zasady równości do prawa pozytywnego praw człowieka[940]. Podkreślić w tym zakresie należy dwa aspekty. Prawodawca międzynarodowy, projektując te akty przede wszystkim kierował się chęcią wzmocnienia pozycji kobiety, naturalnie narażonej na dłuższe przerwy w świadczeniu

[937] P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., s. 466.
[938] C. Thomas, Y. Horii, *Non-discrimination and equality of opportunity and treatment in employment and occupation*, [w:] *International labour standards. A global approach*…, *op. cit*., p. 74.
[939] *Ibidem*, p. 75.
[940] J. Clifford, *Part III. Structural Principles, Chapter 18 Equality*, [w:] *The Oxford Handbook of International Human Rights Law*…, *op. cit*., online.

pracy, spowodowane macierzyństwem, a także praktyką odmawiania przyznawania kobietom pewnych składników wynagrodzenia przeznaczonych domyślnie dla mężczyzny jako „głowy rodziny". W kulturze *common law* czynnikiem prowadzącym do dyskryminacji bezpośredniej może być także terminologia pewnych stanowisk pracy. Na przykład dysproporcja w zarobkach, mimo wykonywania tej samej pracy w takim samym wymiarze godzin może nastąpić, jeśli kobieta zajmująca się przyrządzaniem potraw będzie pracować jako kucharka (ang. *cook*), a mężczyzna jako szef kuchni (ang. *chef*). Oznacza to, iż do nierówności płacowych prowadzić mogą także czynniki techniczne. Równocześnie przeprowadzone rozważania pozwalają stwierdzić, że dysproporcje płacowe nie występują w grupach zawodowych (np. pielęgniarki, pracownicy socjalni), które z natury zdominowane są przez kobiety, ze względu na posiadanie przez nie pewnych predyspozycji charakterologicznych i określonych umiejętności. Czynniki, o których mowa to np. wielozadaniowość, zręczność manualna, konieczna przy zadaniach wymagających dokładności, czy odpowiednie cechy charakteru, a także inne umiejętności nabywane w drodze edukacji nieformalnej. W nauce stwierdzono, że do urzeczywistnienia standardu wynikającego z omawianej Konwencji konieczne jest osadzanie jej w szerszym dorobku konwencyjnym MOP. W szczególności dokument ten powinien być interpretowany łącznie z Konwencją MOP nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Konwencją MOP nr 156 dotyczącą równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne, Konwencją MOP nr 175 dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze czasu[941]. Wskazane dokumenty zagadnieniu jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn nie nadają rangi prawa, a jedynie rangę zasady, co wynika z literalnej treści art. 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 100.

2.4. Wybrane standardy szczegółowe

Temat ochrony wynagrodzenia za pracę w dorobku konwencyjnym MOP jest podejmowany w wielu dokumentach i na różnych poziomach szczegółowości. Wyczerpanie tej problematyki w ramach niniejszej rozprawy wydaje się niemożliwe, dlatego w tym fragmencie analizie poddane zostaną jedynie te, które dotyczą największego kręgu adresatów.

[941] C. Thomas, Y. Horii, *Non-discrimination and equality of opportunity and treatment in employment and occupation*, [w:] *International labour standards. A global approach*…, *op. cit*., p. 73; T. Tekle, *ILO Convention 100. Equal Remuneration Convention*, [w:] *International and European Labour Law*…, *op. cit*., pp. 603, 606–607.

Pierwszym dokumentem wartym uwagi jest Konwencja MOP nr 109 dotycząca płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach[942] wraz z Zaleceniem[943] o tej samej nazwie, definiująca zwrot „płaca lub zarobek podstawowy" jako «wynagrodzenie w gotówce oficera lub członka personelu podwładnego, z wyłączeniem kosztu wyżywienia, wynagrodzenia za pracę nadliczbową, premii i innych dodatków w gotówce lub w naturze» (art. 4 lit. d Konwencji MOP nr 109). Definicja ta prezentuje wąski katalog ochrony wypłat posiadających walor wynagrodzeniowy, który ogranicza się wyłącznie do tych bezpośrednio wynikających z pracy.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 tego dokumentu, zasadnicza płaca lub wynagrodzenie za miesiąc kalendarzowy służby marynarza kwalifikowanego zatrudnionego na statku, do którego ma zastosowanie Konwencja MOP nr 109, nie będą mogły być niższe niż 16 GBP lub 64 USD, albo też równowartościowa kwota w walucie innego państwa. W art. 8 Konwencji MOP nr 109 określono zaś, że w przypadku braku nieodpłatnego wyżywienia[944] minimalna zasadnicza płaca lub wynagrodzenie muszą zostać zwiększone o kwotę, jaka będzie ustalona przez układ zbiorowy zawarty pomiędzy zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy lub – w przypadku jego braku – przez właściwą władzę (art. 8 Konwencji MOP nr 109). Zastosowana terminologia w dokumencie odzwierciedla jego sztywny i kazuistyczny charakter. Chroni wyłącznie składniki wynagrodzenia za pracę. Nie obejmuje zatem ochrony wynagrodzenia związanego z pracą.

W Zaleceniu MOP nr 187 w cz. II ust. 1 zarekomendowano, by każde państwo, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, ustanowiło procedury określania minimalnych płac marynarzy. W działaniu takich procedur powinny uczestniczyć reprezentatywne organizacje armatorów i marynarzy. Przy ustalaniu tych procedur i ustanawianiu płac minimalnych, należy mieć na względzie: 1) międzynarodowe standardy pracy, 2) zasadę głoszącą, iż poziom minimalnych płac powinien być dostosowany, aby uwzględniał charakter zatrudnienia na morzu, poziom stanu załogi oraz normalny czas pracy marynarzy, 3) uznanie, iż poziom minimalnych płac powinien być tak dostosowany, by uwzględniał zmiany kosztów utrzymania i potrzeb marynarzy (cz. III ust. 2 lit. a–b). Ponadto właściwa władza powinna zapewnić w drodze systemu kontroli i sankcji, aby płace były wypłacane w wysokościach nie niższych niż stawka lub

[942] Konwencja MOP nr 109 dotycząca płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowana) z 1958 r., http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k109.html [dostęp: 17.06.2024].
[943] Zalecenie MOP nr 187 dotyczące płac, czasu pracy i stanu załogi, http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z187.html [dostęp: 17.06.2024].
[944] Na statku.

stawki ustalone, a także, aby każdy marynarz, któremu zapłacono według stawki niższej, niż wynosi płaca minimalna, miał możliwość odzyskania, w niedrogiej i szybkiej prawnej lub innej procedurze, kwoty której mu nie zapłacono (cz. III ust. 3 lit. a–b Zalecenia MOP nr 187).

Omawiane Zalecenie przewiduje szczególne regulacje w przypadku marynarza wykwalifikowanego[945]. Stwierdza się w nim bowiem, że płaca lub zarobek podstawowy za miesiąc kalendarzowy służby wykwalifikowanego marynarza nie powinny być niższe niż stawka ustanawiana okresowo przez Wspólną Komisję Morską lub inny organ upoważniony przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy (cz. IV ust. 11 Zalecenia MOP nr 187). Treść wskazanego przepisu również wskazuje na ochronę tylko tego rodzaju wypłat, które dotyczą faktycznego świadczenia pracy.

Kolejne przepisy regulujące problematykę wynagrodzenia za pracę odnaleźć można w Konwencji MOP nr 94 dotyczącej postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne[946]. Dokument ten jest ukierunkowany na wywarcie wpływu na przedsiębiorców, którzy wykonują pewne zdania o charakterze gospodarczym na rzecz władzy publicznej i w związku z powyższym zatrudniają pracowników. W konsekwencji głównym zadaniem Konwencji MOP nr [941] jest ochrona wypłat posiadających walor wynagrodzeniowy, które pochodzą ze środków publicznych[947]. Zgodnie z art. 2 ust. 1 wskazanego dokumentu, umowy, do których mają zastosowanie postanowienia Konwencji MOP nr 94, powinny zawierać postanowienia zapewniające danym pracownikom płace (włączając w to dodatki), czas trwania pracy i inne warunki pracy, jednak nie mniej korzystne niż warunki ustalone dla pracy tego samego rodzaju w danym zawodzie lub w danym przemyśle tego samego rejonu[948]. Ponadto, zgodnie z art. 4 lit. a pkt. 1–2 Konwencji MOP nr 94, ustawy, przepisy oraz inne akty prawne wdrażające postanowienia tego dokumentu powinny określać, że w przypadku braku innych

[945] W rozumieniu Zalecenia MOP nr 187 marynarzem wykwalifikowanym jest osoba, którą uważa się za posiadającą kwalifikacje do wykonywania wszelkich obowiązków, których wykonanie może być wymagane od członka personelu podwładnego służby pokładowej, innych niż obowiązki wymagane od członka personelu podwładnego pełniącego funkcje kierownicze lub wyspecjalizowane lub każdego innego marynarza określanego jako wykwalifikowany, zgodnie z ustawodawstwem, przepisami albo praktyką lub układem zbiorowym (cz. IV, ust. 9 Zalecenia MOP nr 187).

[946] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i Zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I*…, *op. cit*., ss. 316–319.

[947] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*…, *op. cit*., ss. 305–306.

[948] Rozwiązania te powinny być zwarte: 1) w drodze układu zbiorowego lub innej przyjętej procedury rokowań między organizacjami pracodawców i pracowników reprezentującymi znaczną część pracodawców i pracowników danego zawodu lub danego przemysłu albo 2) w drodze orzeczenia arbitrażowego, albo 3) w drodze ustawodawstwa krajowego.

skutecznych regulacji, konieczne będzie prowadzenie odpowiednich wykazów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń wypłacanych pracownikom, a także wdrożenie systemu inspekcji, zapewniającego ich właściwe egzekwowanie.

We wskazanej Konwencji zakres ochrony katalogu wypłat należnych pracownikowi jest warunkowany przez niejasne sformułowanie „płace (włączając w to dodatki)", którego dekodowanie wymaga sięgnięcia do definicji „płacy" z Konwencji MOP nr 95. To zaś prowadzi do konstatacji, że ochronie podlegać powinno przede wszystkim wynagrodzenie zasadnicze, jak również inne składniki (dodatki) tego wynagrodzenia, jak: premie, prowizje czy dodatki specjalne. Konwencja nie obejmuje ochrony wypłat o wtórnym charakterze.

Wspomnienia wymagają także dwie konwencje, które bezpośrednio nie kształtują zasad wynagradzania pracowników, ale oddziaływują pośrednio na te zasady. Chodzi o Konwencję MOP nr 63[949] dotyczącą statystyki płac i czasu pracy w podstawowych gałęziach przemysłu wydobywczego i przetwórczego, w tym w budownictwie mieszkaniowym i technicznym oraz w rolnictwie[950], a także o Konwencję MOP nr 160[951] dotyczącą statystyki pracy[952]. Pierwszy z tych dokumentów nakłada zobowiązania do prowadzenia statystyki płacy i czasu pracy, oraz do ogłaszania możliwie jak najszybciej danych zebranych stosownie do postanowień konwencyjnych (art. 1 lit. a–b Konwencji MOP nr 63). Dokument ten przewidywał szereg rozwiązań ukierunkowanych na gromadzenie uśrednionych statystyk zarobków i przepracowanych godzin w przemyśle wydobywczym i przetwórczym (art. 5–12 Konwencji MOP nr 63), statystyk stawek płac za jednostkę czasu i normalnego czasu pracy w przemyśle wydobywczym i przetwórczym (art. 13–15 Konwencji MOP nr 63), a także statystyk z zakresu płac i czasu pracy w rolnictwie (art. 15 Konwencji).

Postanowienia te zostały zrewidowane przez Konwencję MOP nr 160, a także Zalecenie MOP nr 170 dotyczące statystyki płacy[953], które znacząco rozszerzyły zakres

[949] Konwencja ta nie została ratyfikowana przez Polskę. Zob. *Ratifications of C063 – Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938 (No. 63)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312208 [dostęp: 19.06.2024].
[950] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i Zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I…*, *op. cit.*, ss. 181–187.
[951] Konwencja została ratyfikowana przez Polskę w 1991 r. Zob. *Ratifications of C160 – Labour Statistics Convention, 1985 (No. 160)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312305 [dostęp: 19.06.2024].
[952] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i Zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom II…*, *op. cit.*, ss. 1092–1096.
[953] *Ibidem*, ss. 1097–1100.

zbierania danych dotyczących statystyki płacy. Zgodnie z art. 1 lit. a–d powinny one dotyczyć następujących dziedzin: 1) ludności czynnej zawodowo, zatrudnienia oraz bezrobocia, a także niepełnego zatrudnienia, 2) struktury i podziału ludności czynnej zawodowo, 3) przeciętnych zarobków i czasu pracy, 4) struktury i podziału płacy[954]. W kontekście zatrudnienia Konwencja nr 160 zobowiązuje do prowadzenia trojakiego rodzaju statystyk: 1) statystyki bieżącej w zakresie zarobków, 2) statystyki struktury i podziału płac, 3) statystyki kosztów zatrudnienia. W przypadku pierwszej z wymienionych statystyk należy podjąć takie działania, by była ona sporządzana w sposób, który będzie obejmował wszystkie ważne kategorie pracowników i wszystkie ważne gałęzie działalności gospodarczej, i w taki sposób, aby przedstawiała kraj jako całość (art. 9 ust. 1 Konwencji MOP nr 160). Powinna być ona sporządzana co najmniej raz na rok (ust. 3 pkt 1 Zalecenia MOP nr 170). Drugą ze statystyk należy prowadzić w taki sposób, by obejmowała pracowników zatrudnionych w ważnych gałęziach działalności gospodarczej (art. 10 Konwencji MOP nr 160) i powinna być sporządzana co najmniej raz na rok (ust. 4 pkt 1 Zalecenia MOP nr 170). Trzecia statystyka bazuje na takim samym założeniu jak poprzednia. Ponadto zakłada ona, że tam, gdzie jest to możliwe, powinna obejmować dane dotyczące zatrudnienia i czasu pracy w tej samej dziedzinie (art. 11 Konwencji MOP nr 160), a także powinna dostarczać danych dotyczących wysokości i struktury kosztów pracy, sporządzonych według gałęzi działalności gospodarczej (ust. 6 pkt 2 Zalecenia MOP nr 170). Ponadto statystykę tę należy przygotowywać co najmniej raz na pięć lat (ust. 6 pkt 1 Zalecenia MOP nr 170).

Pośredni wpływ konwencji statystycznych na kształtowanie zasad wynagrodzenia za pracę jest znaczny. Dokumenty te pozwalają bowiem prowadzić działalność analityczną i badawczą, ukierunkowane na diagnozowanie aktualnych potrzeb normatywnych, tak na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym[955].

Ratyfikowana przez Polskę w 1979 r.[956] Konwencja MOP nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego wraz z Zaleceniem MOP nr 148 o tej samej nazwie,

[954] Konwencja zobowiązuje także do zbierania innych danych, niezwiązanych bezpośrednio i pośrednio z wynagrodzeniem, tj. danych z zakresu: 1) kosztów pracy, 2) wskaźników cen spożycia, 3) wydatków gospodarstw domowych, 3) wypadków przy pracy i chorób zawodowych, 4) sporów zawodowych (art. 1 lit. e–i Konwencji MOP nr 160).
[955] Por. P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., s. 472.
[956] *Ratifications of C140 – Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312285 [dostęp: 19.06.2024].

w ograniczonym zakresie również poruszają przedmiotową problematykę[957]. Celem tego dokumentu jest zagwarantowanie pracownikowi płatnego urlopu szkoleniowego w ustalonym wymiarze, z zapewnieniem odpowiednich świadczeń finansowych (art. 1 Konwencji MOP nr 140). Konwencja zabrania także odmawiania płatnego urlopu szkoleniowego pracownikom ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub pochodzenie społeczne (art. 8 Konwencji MOP nr 170). Najważniejsze wydaje się być jednak postanowienie z art. 11 Konwencji MOP nr 170, zgodnie z którym płatny urlop szkoleniowy powinien być wliczany do okresu pracy, stanowiącej podstawę do przyznania prawa do świadczeń socjalnych i innych uprawnień wynikających ze stosunku pracy[958]. Zalecenie MOP nr 148 w cz. IV ust. 11 rekomenduje przyznawanie środków finansowych na płatny urlop szkoleniowy w sposób regularny, odpowiedni i zgodny z praktyką krajową. Stwierdza także, że pewne podmioty (pracodawcy indywidualnie albo zbiorowo, władze publiczne, instytucje, organy oświatowe, organy szkoleniowe, a także organizacje pracodawców i pracowników) mogą zostać zobowiązane do udziału w finasowaniu środków przeznaczonych na płatny urlop szkoleniowy stosownie do zakresu ich odpowiedzialności (cz. IV ust. 12).

Wskazane dokumenty pozostawiły poza zakresem regulacji wysokość wynagrodzenia, które należałoby zagwarantować pracownikowi w okresie podnoszenia swoich kwalifikacji[959]. Nie określiły również poszczególnych składników i rodzajów wynagrodzenia podlegających ochronie. Swobodę w tych aspektach pozostawiono stronom[960].

Fragmentaryczne rozwiązania z omawianego zakresu zawiera także w Konwencja MOP nr 67 dotycząca czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym[961], która współcześnie ma znaczenie jedynie historyczne[962]. W myśl art. 13 ust. 2 lit. a właściwe władze mogły wydać zezwolenie na pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie

[957] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i Zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom II…*, *op. cit.*, ss. 819–821.
[958] Stosownie do ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub wszelkich innych metod zgodnych z praktyką krajową (art. 11 Konwencji MOP nr 170).
[959] P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit.*, s. 473.
[960] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II…*, *op. cit.*, s. 549.
[961] Konwencja MOP nr 67 dotycząca czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym, http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k067.html [dostęp: 20.06.2024].
[962] Podczas 106 sesji Międzynarodowego Biura Pracy w 2017 r. podjęto decyzję o zniesieniu obowiązywania tego dokumentu. Zob. *C067 – Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:16985262862337::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: [dostęp: 20.06.2021].

z przepisami ustalającymi m.in.: maksymalną stawkę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, która musiała wynosić co najmniej o 25% więcej niż normalna stawka wynagrodzenia. Ponadto w każdym kraju, w którym uważało się za niepożądane ustalanie określonej liczby godzin pracy nadliczbowej do dyspozycji przedsiębiorstw, właściwa władza mogła zezwolić na przekroczenie limitów czasu pracy, przewidzianych na mocy poprzednich artykułów, z zastrzeżeniem, że stawka wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną zgodnie z niniejszym ustępem miała być co najmniej o 50% wyższa niż normalna stawka wynagrodzenia (art. 12. ust. 3 Konwencji MOP nr 67).

Regulacje związane z wynagrodzeniem za pracę dotyczyły zatem wyłącznie sfery pracy w godzinach nadliczbowych. W 1979 r. przyjęto Konwencję MOP nr 153 dotyczącą czasu pracy i odpoczynku w transporcie drogowym[963]. Postanowienia tego dokumentu jednak w żadnym kontekście nie nawiązują do poruszanej problematyki[964].

Wspomnieć należy też o najnowszej inicjatywie MOP, odnoszącej się do opracowania koncepcji płacy zapewniającej minimum egzystencji (ang. *living wage*). Komitet Ekspertów MOP ocenił, iż, mając na względzie Konstytucję MOP, Deklarację Filadelfijską oraz ducha PDPC, należy stwierdzić, że płaca zapewniająca minimum egzystencji oznacza: 1) poziom wynagrodzenia kalkulowany z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i obliczany dla pracy wykonywanej w normalnym, przeciętnym czasie pracy, który jest konieczny do zapewnienia godnego poziomu życia, 2) kalkulowanie wynagrodzenia, zgodnie z zachowaniem metodologii płacy zapewniającej minimum egzystencji, 3) ustalanie wynagrodzenia zgodnie z już istniejącymi przepisami. Metodologia dotycząca określania tej płacy powinna: 1) opierać się na oszacowaniu potrzeb pracowników i ich rodzin z uwzględnieniem konkretnych przesłanek, 2) obejmować konsultacje z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników w sprawie tych szacunków, 3) być przejrzysta, w szczególności w zakresie dotyczącym źródeł danych i metod, 4) opierać się na prawdziwych i reprezentatywnych danych, dostępnych w odpowiednich terminach, 5) konkretyzować czy dane mają charakter netto czy brutto, 6) być regularnie korygowana w celu uwzględnienia zmian w kosztach życia, np. w związku ze wzrostem inflacji, 7) prowadzić

[963] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i Zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom II*…, *op. cit*., ss. 969–973.
[964] P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., s. 474.

cykliczny przegląd danych, 8) promować równość płci i niedyskryminacji, 9) uwzględniać kontekst regionalny lub lokalny oraz realia społeczno-gospodarcze i kulturowe. Koncepcja ta stanowi wyraz realizacji postanowień art. 7 MPPGSiK zobowiązującego m.in. do wynagrodzenia zapewnianego wszystkim jako minimum godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości, a także art. 23 ust. 3 PDPC zapewniającego prawo do zadowalającego wynagrodzenia za pracę. Sposób szacowania kosztów życia nawiązuje natomiast do metody określonej przez KPGSiK, związanej z tzw. koszykiem towarów (ang. *baskets of goods*), czyli lokalnej cenie żywności, zakwaterowania, opieki zdrowotnej, edukacji i innych niezbędnych towarów i usług[965].

Międzynarodowa Organizacja Pracy w swoim dorobku normatywnym uszczegółowiła ogólne wskazania odnoszące się do działalności związkowej z art. 23 ust. 4 PDPC, art. 22 ust. 1 MPPOiP, a także art. 8 ust. 1 MPPGSiK. Organizacja ta dostrzegła konieczność uznania zarówno zasady wolności zrzeszania się, jak i zasady równej płacy za równą pracę u początków swego istnienia w 1919 r. W kompleksowy sposób problematyka związkowa została ujęta w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych[966]. Ranga tych dokumentów została podniesiona poprzez włączenie ich do tzw. fundamentalnych standardów pracy. Konwencje te zasługują na uwagę, ponieważ ich przestrzeganie oznacza urzeczywistnienie postanowień art. 8 ust. 1 lit. a MPPGSiK[967]. To z kolei pozwala na zapewnienie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę.

W szczegółowy sposób pozytywny aspekt wolności związkowej wyrażono w pierwszym z wymienionych dokumentów, zgodnie z którym pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem – stosowania się do ich statutów (art. 2 Konwencji MOP nr 87). Organizacje te mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania zarządu, działalności oraz

[965] International Labour Organization, *Report of the Meeting of Experts on wage policies, including living wages*, Geneva 2024, pp. 6–8.
[966] Fragmentarycznie zagadnienie zrzeszania się pracowników było regulowane również w: 1) Konwencji MOP nr 11 o prawie zrzeszania się i koalicji pracowników rolnych, 2) Konwencji MOP nr 84 dotyczącej prawa zrzeszania się i regulowania konfliktów pracy na terytoriach niemetropolitalnych. Zob. szerzej K. Walczak, *Konwencje i zalecenia MOP dotyczące zbiorowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V*…, *op. cit*., ss. 170–172.
[967] K. Walczak, *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004, s. 4.

układania programu działania, a władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która by ograniczała to prawo lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem (art. 3 ust. 1–2 Konwencji MOP nr 87). Państwa mają ponadto obowiązek zastosować wszelkie konieczne i właściwe środki w celu zapewnienia pracownikom i pracodawcom swobodnego wykonywania praw związkowych (art. 11 Konwencji MOP nr 87). Normy te odnoszą się do Konstytucji MOP i ich celem jest zapewnienie instrumentarium prawnego do dialogu z pracodawcą[968]. Zakres podmiotowy Konwencji MOP nr 87 jest szeroki. Dotyczy bowiem zarówno pracujących w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i zatrudnienia niepracowniczego[969].

Z kolei rolą Konwencji MOP nr 98 jest potwierdzenie i wzmocnienie gwarancji związanych z przynależnością i funkcjonowaniem zakładowych organizacji związkowych. Pracownicy powinni bowiem korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy (art. 1 ust. 1 Konwencji MOP nr 98). Ponadto organizacje pracowników i pracodawców powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi (art. 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 98). Za niedopuszczalne należy ocenić zatem prawodawstwo zezwalające władzy na zdelegalizowanie jakiejkolwiek organizacji prowadzącej normalną działalność związkową, do której zaliczyć należy prowadzenie kampanii na rzecz płacy minimalnej[970]. Dokument ten zobowiązuje również do wspierania rozwoju i wykorzystywania rokowań zbiorowych (art. 4 Konwencji MOP nr 98). Rolą Konwencji jest zatem przede wszystkim zakaz ingerowania w działalność związków zawodowych. Rozwój wolnych i niezależnych organizacji oraz negocjacji ze wszystkimi uczestnikami dialogu społecznego jest bowiem niezbędny, by rząd mógł stanąć wobec problemów społeczno-gospodarczych i rozwiązać je z najlepszym skutkiem dla pracowników i kraju. Warto przy tym podkreślić, że poziom ochrony, wyznaczany przez Konwencje MOP nr 87 i 98 ma charakter semiimperatywny (jednostronnie bezwzględnie obowiązujący), tzn. wyznacza minimalny zakres ochrony, który może być rozszerzony. Jest wręcz pożądane, aby dodatkowe instrumenty prawne zostały dodane zgodnie z systemem prawa krajowego,

[968] Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Warszawa 2015, s. 64.
[969] K. Walczak, *Konwencje i zalecenia MOP dotyczące zbiorowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V…*, *op. cit*., s. 172; Ż. Grygiel-Kaleta, *op. cit*., ss. 65–66.
[970] Międzynarodowe Biuro Pracy, *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Genewa 2006, s. 107.

jego tradycjami dotyczącymi stosunków pracy, działaniami związków zawodowych bądź rokowaniami między stronami[971]. Międzynarodowa Organizacja Pracy niewiele miejsca poświęca na negatywny aspekt wolności związkowej. Na gruncie standardów pracy dopuszczalne jest m.in. stosowanie tzw. klauzuli *closed shop*, polegającej na przymusowej przynależności do danego związku zawodowego działającego u pracodawcy[972].

Instrumenty wyrażone w Konwencjach MOP nr 87 oraz 98 umożliwiają związkom zawodowym reprezentowanie interesów pracowników w zakresie odnoszącym się m.in. do ustalania wysokości wynagrodzeń, negocjowania podwyżek, systemów premiowania, regulaminów wynagradzania i innych dodatków, pozwalając tym samym na realne egzekwowanie prawa do wynagrodzenia za pracę.

2.5. Prawo do wynagrodzenia w wewnętrznych regulacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy, jako instytucja stojąca na straży praw pracowniczych, powinna być wzorem w zakresie ochrony i realizacji prawa do wynagrodzenia za pracę. Analiza systemu płac jej własnych pracowników pozwoli ocenić, czy organizacja stosuje standardy, które sama rekomenduje państwom członkowskim. Transparentność w tym zakresie wydaje się być istotna dla utrzymania wiarygodności i spójności działań MOP. Zagadnienie to jest również ważne z perspektywy państw. Międzynarodowa Organizacji Pracy jest bowiem finansowana ze składek członkowskich.

Kwestię praw i obowiązków w tym w zakresie wynagradzania personelu MOP określa *Staff Regulations*[973]. Pracownicy Międzynarodowego Biura Pracy posiadają status międzynarodowych urzędników służby cywilnej, których obowiązki mają charakter nie krajowy, a międzynarodowy (art. 1.1 *Staff Regulations*). Mają oni zakaz przyjmowania jakichkolwiek honorariów, nagród, przysług, prezentów lub wynagrodzeń od jakiegokolwiek rządu krajowego lub innych źródeł spoza MOP, chyba że Dyrektor Generalny uzna inaczej (art. 1.5 *Staff Regulations*). Stanowiska pracy są ujęte w kategoriach i stopniach zaszeregowania, które określają obowiązki z nimi związane. Uzależnione od nich jest również wynagrodzenie za pracę. Istnieje pięć stopni zaszeregowania. Pierwszy obejmuje Dyrektora Generalnego oraz jego zastępców, drugi stopień dotyczy stanowisk kierowniczych D.2 i D.1 oraz pokrewne stanowiska specjalne, trzeci stopień obejmuje stanowiska

[971] *Ibidem*, s. 21.
[972] K. Walczak, *Konwencje i zalecenia MOP dotyczące zbiorowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V*…, s. 175.
[973] International Labour Organization, *Staff Regulations*, Geneva 2025.

urzędnicze obejmujące stopnie P.5, P.4, P.3, P.2 i P.1 oraz pokrewne stanowiska specjalne, czwarty stopień zawiera kategorię funkcjonariuszy krajowych, obejmującą stopnie NO–D, NO–C, NO–B i NO–A, a piąty stopień – pracowników służby wspomagającej, obejmującej wszystkie pozostałe stopnie (od G.1 do G.7). Wynagrodzenia są określane według tabel odrębnych dla urzędników wyższego szczebla[974] (obejmujących Dyrektora Generalnego, jego zastępców oraz stanowisk D.2, D.1 oraz od P.1 do P.5) i pracowników służby wspomagającej (stopnie od G.1 do G.7)[975] (art. 3.1 *Staff Regulations*). Wypłata wynagrodzenia następuje co miesiąc (art. 3.2 *Staff Regulations*). Pracowników MOP zatrudnia się za wynagrodzeniem właściwym jego grupie zaszeregowania, chyba że Dyrektor Generalny uzna, że nie można znaleźć wykwalifikowanego kandydata za tak określoną stawkę wynagrodzenia (art. 3.3 ust. 1 *Staff Regulations*). Awans wiąże się z ponownym zaszeregowaniem w wyższej grupie, zapewniającej podwyżkę wynagrodzenia (art. 3.4 ust. 1 *Staff Regulations*). W przypadku zatrudnienia poza miejscem stałego zamieszkania pracownik otrzymuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 3000 lub 2400 USD[976] (art. 3.5 *Staff Regulations*).

W MOP obowiązuje układ zbiorowy pracy o zapobieganiu konfliktom i ich rozwiązywaniu, zawarty pomiędzy Międzynarodowym Biurem Pracy a Związkiem Zawodowym Pracowników MOP[977]. Jego celem jest stworzenie sprawiedliwych, przejrzystych, wydajnych i skutecznych procedur zapobiegania konfliktom i skargom w miejscu pracy. Procedury te oparte są na uznaniu i poszanowaniu praw i obowiązków wszystkich urzędników pracujących w wielokulturowym środowisku. Układ zbiorowy ustanawia procedurę zapobiegania konfliktom i ich rozwiązywania, składającą się z trzech elementów: 1) zapobiegania, 2) nieformalnego rozwiązywania konfliktów, 3) formalnego rozpatrywania skarg, obejmującego ogólną procedurę składania skarg i procedurę składania skarg dotyczących molestowania seksualnego (preambuła *Collective Agreement on Conflict Prevention and Resolution*). W zakresie zapobiegania konfliktom strony zobowiązują się do promowania środowiska pracy, w którym wszyscy urzędnicy mogą wykonywać swoje obowiązki zawodowe w sposób wydajny i skuteczny, oraz w którym każda osoba jest traktowana z szacunkiem, godnością i uprzejmością.

[974] Wynagrodzenie jest wyrażone w USD.
[975] Wynagrodzenie jest wyrażone w CHF.
[976] Kwota jest dobierana w zależności od spełnienia kryteriów dodatkowych.
[977] International Labour Office; ILO Staff Union, *Collective Agreement on Conflict Prevention and Resolution Between the International Labour Office and the ILO Staff Union*, https://app.box.com/s/dr4-sdj3u9y4snwqxf0rw-6go7vvpj82i2 [dostęp: 22.03.2024].

W tym celu należy opracować i promować polityki i strategie mające na celu zapobieganie skargom. Obejmują one: szkolenia, informowanie, opracowywanie oświadczeń dotyczących polityki i okresowych sprawozdań przez organy ustanowione na mocy porozumienia zbiorowego (art. 1 *Collective Agreement on Conflict Prevention and Resolution*). Nieformalne rozwiązywanie konfliktów ma na celu stworzenie dobrowolnego, poufnego i elastycznego procesu rozstrzygania sporów. W MOP stosowane są następujące metody jego realizacji: 1) wsparcie osoby trzeciej, 2) facylitacja, 3) mediacja (art. 2 *Collective Agreement on Conflict Prevention and Resolution*).

Formalne rozpatrywanie sporów wynagrodzeniowych odbywa się poprzez powiadomienie na piśmie w ciągu 6 miesięcy od wystąpienia zdarzenia będącego podstawą skargi do *Human Resources Development Department*. Podmiot ten ma 3 miesiące na zapoznanie się ze sprawą i na wydanie rozstrzygnięcia (art. 3 *Collective Agreement on Conflict Prevention and Resolution*). Ewentualne odwołanie należy złożyć do *Joint Advisory Appeals Board*, której regulamin[978] stanowi jeden z załączników do *Staff Regulations*. Żadna ze stron sporu nie może w tym przypadku korzystać usług profesjonalnego pełnomocnika (§ 4 *Procedure of the Joint Advisory Appeals Board*). Sprawę składa się poprzez wniesienie jej do sekretarza na odpowiednim formularzu w jednym z trzech języków urzędowych (§ 1 *Procedure of the Joint Advisory Appeals Board*). Postępowania prowadzone przez *Joint Advisory Appeals Board* są poufne. Jakiekolwiek naruszenie tej zasady jest traktowane jako poważne wykroczenie (§ 20 *Procedure of the Joint Advisory Appeals Board*). Sprawę rozstrzyga Komisja, która formułuje pisemne sprawozdanie, zawierające m.in.: 1) podsumowanie postępowania, 2) żądania przedstawione przez wnioskodawcę i MOP, 3) podsumowanie argumentacji stron, 4) zestawienie ustalonych istotnych faktów, w tym odniesienie do dokumentów lub zeznań świadka, 5) zalecenia dotyczącego każdego z przedstawionych żądań, 6) wskazanie, czy zalecenia były przyjęte jednogłośnie czy w sposób większościowy, a także wszelkie głosy odrębne (§ 17 *Procedure of the Joint Advisory Appeals Board*). Sprawozdanie zostaje przekazane Dyrektorowi Generalnemu MOP, który podejmuje rozstrzygnięcie, na które przysługuje środek odwoławczy do Trybunału Administracyjnego MOP (ang. *ILO Administrative Tribunal*). Rozstrzygnięcia dotyczące wynagrodzenia za pracę miały charakter zróżnicowany i wycinkowy, np. odnosiły się do potrąceń

[978] Annex IV. Procedure of the Joint Advisory Appeals Board.

z wynagrodzenia[979], jego obniżenia[980] czy zamrożenia[981]. Wydaje się, że wewnętrzny system ochrony wynagrodzenia dotyczący pracowników Międzynarodowej Organizacji Pracy jest zasadniczo zgodny z prawem międzynarodowym praw człowieka, a także ze standardami pracy MOP. W przypadku naruszenia prawa do wynagrodzenia personel MOP ma możliwość dochodzenia swoich roszczeń w wewnętrznym, dwuinstancyjnym postępowaniu. Za wysokimi standardami wewnętrznymi MOP zdaje się przemawiać także statystyka. Odsetek spraw posiadających walor wynagrodzeniowy, które są rozpatrywane przez Trybunał Administracyjny MOP, jest relatywnie niewielki[982].

Międzynarodowa Organizacja Pracy określa szczegółowe siatki płac, zarówno dla ekspertów, jak i kadry wspierającej. Całość unormowań wpisuje się w wytyczne Międzynarodowej Komisji Służby Cywilnej oraz w ogólne decyzje Zgromadzenia Ogólnego ONZ (art. 14.7 *Staff Regulations*). Wydaje się więc, że dzięki temu wynagrodzenia pracowników MOP nie odbiegają od ram stosowanych w innych organizacjach systemu ONZ, a jednocześnie pozostają pod demokratycznym nadzorem i z uwzględnieniem odpowiedzialności finansowej wobec państw członkowskich, które ponoszą koszty utrzymania organizacji.

3. Wpływ działalności sprawozdawczej i publikacyjnej MOP na kształtowanie zasad i standardów ochrony wynagrodzenia za pracę

System kontroli przestrzegania postanowień konwencji i zaleceń, który funkcjonuje w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy ma specyficzny, pozbawiony władczego oddziaływania, charakter. Opiera się on na sprawozdaniach i raportach generalnych. Charakteryzuje się więc kontrolą następczą, nie zaś uprzednią. Istotnym przedmiotem działalności MOP jest także aktywność publikacyjna, która obejmuje poradniki, raporty statystyczne i inne pozycje uszczegóławiające problematykę wynagradzania pracowników.

Aktywność organów MOP w przedmiotowym zakresie sięga niemal czasów najdawniejszych. W raporcie pt. *Future policy, programme and status of the International*

[979] International Labour Organization, Administrative Tribunal, *A.–M. (No. 2) and Others v. ILO*, Judgment No. 4479.
[980] International Labour Organization, Administrative Tribunal, *C.–D. and M. v. ILO*, Judgment No. 4249; *B. and others A.–M. and others A.–U. and others v. ILO*, Judgment No. 4134.
[981] International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B. and others v. ILO*, Judgment No. 3883.
[982] W 2023 r. nie było ani jednej takiej sprawy. W 2022 r. rozpatrzono jedną sprawę odnoszącą się do wynagrodzenia, w 2021 r. – żadnej, w 2020 r. – dwie sprawy, a w latach 2018–2019 – żadnej. Zob. Judgments of the ILO Administrative Tribunal https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.showList?p_lang=en&p_org_id=58&p_and_or=AND&p_page=1 [dostęp: 02.04.2024].

Labour Organisation z 1944 r. podkreślono, że troska o politykę wynagradzania leży u podstaw działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy[983]. Dorobek w tym zakresie jest zróżnicowany i „na pierwszy rzut oka" trudny do uchwycenia, ponieważ, podobnie jak regulacje statuujące ochronę wynagrodzenia za pracę, rozgałęzia się on na wiele różnych dokumentów.

3.1. Ogólny standard pracy w świetle działalności Komitetu Ekspertów MOP

Podstawą rozważań w tym obszarze powinna być analiza tzw. ogólnego standardu ochrony wynagrodzenia, który stanowi punkt odniesienia dla dalszych badań. W tym kontekście zasadnicze znaczenie ma raport Komitetu Ekspertów MOP z 2003 r., będący fundamentalnym źródłem wiedzy na ten temat. Sformułowano w nim ogólne stwierdzenia, że wynagrodzenie, razem z czasem pracy są czynnikami mającymi najbardziej bezpośredni i namacalny wpływ na codzienność ludzi pracy[984], a także, że regulacje powstałe na kanwie Konwencji MOP nr 95 oraz Zalecenia MOP nr 85 są oparte na założeniu, że płace są niezbędnym elementem stosunku pracy, który pozwala zachować życie pracownika oraz członków jego rodziny[985]. Należy podkreślić, że ogólny standard pracy zapewnia ochronę płacy, a więc węższemu katalogowi wypłat niż wynagrodzenie[986]. Postanowienia tego dokumentu wywarły wpływ na rozwój ustawodawstw krajowych[987].

Zdaniem Komitetu Ekspertów MOP, omawiana Konwencja konstruuje skomplikowany instrument prawny, ukierunkowany na zapewnienie ochrony o kompleksowym charakterze. Różne przepisy tego systemu są ze sobą powiązane i wzajemnie się uzupełniają. Opierają się one na pięciu elementach: 1) formie i sposobie wypłaty płacy, 2) wolności pracownika w zakresie dysponowania płacą, 3) obowiązku informacyjnym, 4) gwarancjach płacowych, 5) gwarancjach wykonawczych.

Pierwszy element odnosi się do metody płatności pensji. Określa on, gdzie, kiedy i w jaki sposób wypłata wynagrodzenia powinna nastąpić. Pracodawca ma obowiązek dokonać wypłaty w pieniądzu, który jest prawnym środkiem płatniczym. Co do zasady,

[983] International Labour Conference, *Future Policy, Programme and Status of the International Labour Organisation*, Montreal 1944, p. 51.
[984] International Labour Conference, *Protection of Wages. Standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration*, Geneva 2003, p. 1.
[985] *Ibidem*, p. 7.
[986] W raporcie podkreślono jednak, że terminy te są do siebie treściowo podobne. *Ibidem*, p. 4.
[987] T. Duraj, *Ochrona osób pracujących na własny rachunek w świetle aktów Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy – wnioski z projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki nr 2018/29/B/HS*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica" 2024, nr 107, s. 166.

zabronione jest używanie weksli, voucherów lub kuponów. Na tej kanwie powstało interesujące pytanie, czy jest możliwe dokonanie wypłaty wynagrodzenia w walucie obcej. Zdaniem Komitetu Ekspertów zwrot „prawny środek płatniczy" w tym konkretnym przypadku nakazuje wypłaty wyłącznie w walucie będącej prawnym środkiem płatniczym na terenie danego kraju. Raczej należy opowiedzieć się za poglądem, że możliwe jest dokonywanie wypłat także w innych walutach, które są powszechnie akceptowane na arenie międzynarodowej jako środek płatniczy[988] i które swobodnie można wymienić na walutę krajową w danym państwie[989]. Warto też wspomnieć, że wypłata wynagrodzenia za pracę nie może, co do zasady, nastąpić w kryptowalutach, gdyż w zdecydowanej większości państw na świecie nie stanowią one prawnego środka płatniczego[990]. Wyjątki stanowią Zjednoczone Emiraty Arabskie, gdzie w 2024 r. Sąd Pierwszej Instancji w Dubaju orzekł, że kryptowaluty mogą być oficjalną formą wypłaty wynagrodzenia, o ile obie strony zgodzą się na takie rozwiązanie w umowie o pracę, a część wynagrodzenia będzie wypłacana w AED lub USD[991]. Zastosowanie tego orzeczenia jest jednak znacząco ograniczone terytorialnie. Dotyczy bowiem tylko Dubaju i nie obejmuje innych emiratów Zjednoczonych Emiratów Arabskich[992].

W szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się wypłatę wynagrodzenia w formie czeku bankowego, przekazu pocztowego lub przekazu pieniężnego[993]. Zdaniem Komitetu Ekspertów MOP Konwencja MOP nr 95 zobowiązuje do regularnej i bezpośredniej wypłaty wynagrodzenia, w takim miejscu i czasie, które pozwala uniknąć nadużyć. Zalecenie MOP nr 85 precyzuje, że w przypadku pracowników, których zarobki

[988] Na przykład w Belgii pracownik świadczący pracę za granicą może otrzymać część lub całość wynagrodzenia w walucie państwa obcego, w którym świadczy pracę. Zob. International Labour Conference, *Protection of Wages*…, *op. cit.*, pp. 39–40.
[989] *Ibidem*, p. 39.
[990] W 2021 r. Salwador był pierwszym krajem na świecie, który uznał Bitcoin za legalny środek płatniczy obok USD. Od 2025 r. nie ma on już jednak takiego statusu. Zob. szerzej N. Wirtz, *El Salvador Alters Bitcoin Policy*, https://gfmag.com/economics-policy-regulation/el-salvador-drops-bitcoin-legal-tender/ [dostęp: 06.07.2025].
[991] W przedmiotowej sprawie Sąd nakazał wypłatę zaległego wynagrodzenia w tokenach EcoWatt. Zob. Dubai Court of First Instance, Judgment of 17 July 2024, Case No. 1739/2024, Labour.
[992] A. Singh, *What a Dubai Court Ordering a Company to Pay Its Employee in Crypto Means*, https://www.coindesk.com/policy/2024/08/19/what-a-dubai-court-ordering-a-company-to-pay-its-employee-in-crypto-means [dostęp: 06.07.2025].
[993] Wypłata ta może przybrać formę przelewu bankowego, o ile postanowienia art. 5 Konwencji MOP nr 95 są spełnione (zgodnie ze wskazanym przepisem płaca będzie doręczona bezpośrednio zainteresowanemu pracownikowi, o ile nie postanowi inaczej ustawodawstwo krajowe, umowa zbiorowa lub orzeczenie rozjemcze albo gdy zainteresowany pracownik nie zgodzi się na inny tryb wypłaty), co oznacza, że taką płatność można wykonać, jeśli pracownik udzieli wyraźnej zgody. Zgoda ta może być wycofana przez pracownika. Zob. International Labour Conference, *Protection of Wages*…, *op. cit.*, p. 46.

są obliczane na podstawie stawek godzinowych, dobowych lub tygodniowych, wypłaty należy dokonywać nie rzadziej niż dwa razy w miesiącu, zaś pracownicy etatowi powinni otrzymywać wynagrodzenie raz w miesiącu[994].

Drugi element jest zorientowany na ochronę wolności pracowników do dysponowania swoimi zarobkami[995]. Pracodawca nie może w jakikolwiek sposób ograniczać sposobu wykorzystywania wynagrodzenia pracownika. Odnosi się to zwłaszcza to zmuszania do korzystania ze sklepu firmowego (np. w celu zakupu obiadu w przerwie). Sytuacja taka mogłaby nastąpić w przypadku wypłacania wynagrodzenia w formie np. talonów lub żetonów. Miejsca tego typu powinny być zorganizowane w taki sposób, by oferować rozsądne i uczciwe ceny[996]. Należy jednak podkreślić, że wynagrodzenie powinno być wypłacane w gotówce – pozwala to bowiem na swobodę dysponowania swoim wynagrodzeniem[997]. Równocześnie Komitet Ekspertów zauważa, że problem ten nie wydaje się być tak aktualny, jak wtedy, gdy Konwencja MOP nr 95 była przyjmowana. Niemniej główna konkluzja płynąca z omawianego dorobku wskazuje, że wolność dysponowania wynagrodzeniem przez pracownika cieszy się niemal powszechną akceptacją. Zasadniczo bowiem wypłata następuje na rzecz zainteresowanego pracownika, o ile nie uzgodniono inaczej[998].

W trzecim elemencie przywiązano szczególną uwagę do konieczności informowania pracowników w odpowiedni i łatwo zrozumiały sposób o warunkach płacowych, które ich dotyczą. Czynność ta powinna być wykonana przed podjęciem pracy i powinna obejmować szczegółowe warunki płacowe, które dotyczą obliczania zarobków w każdym okresie rozliczeniowym. W opinii Komitetu Ekspertów MOP we współczesnych warunkach konieczne jest zapewnienie odpowiedniej przejrzystości i ochrony praw pracowniczych. Wymóg ten podnosi regulacje z omawianego zakresu do jednych z najważniejszych w Konwencji MOP nr 95. Wydaje się wręcz, że bycie odpowiednio poinformowanym o szczegółach polityki płacowej, w szczególności o składnikach i stawkach, a także sposobach ich obliczania, jest obecnie tak samo ważne,

[994] *Ibidem*, p. 8.
[995] R. Almakky, *The Influence of the International Labour Organization on International Law and State Practice: An Analytical Study*, "Arab Journal for Scientific Publishing" 2023, no. 2, pp. 11–12.
[996] International Labour Conference, *Protection of Wages*…, *op. cit*., p. 8.
[997] Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The Employment Guarantee as a Tool*…, *op. cit*., p. 11.
[998] International Labour Conference, *Protection of Wages*…, *op. cit*., pp. 113–114.

jak terminowa wypłata. Informacje te są bowiem niezbędne do pełnego zrozumienia metodyki związanej z obliczaniem wysokości należnego wynagrodzenia[999].

Czwarty element dotyczy gwarancji mających na celu zapewnienie pracownikowi całkowitej wypłaty należnego mu wynagrodzenia[1000]. Zdaniem Komitetu Ekspertów MOP zobowiązuje on także do ochrony pracownika przed arbitralnym, niesprawiedliwym lub nieprzewidzianym obniżeniem wynagrodzenia, w szczególności poprzez nadmierne potrącenia lub nakazy zajęcia wypłaty, bądź też z tytułu upadłości pracodawcy. Praktyka państw wskazuje, że ochrona płacy w niemal wszystkich krajowych systemach prawnych jest standardem. Niektóre spośród systemów prawnych zapewniają nawet dalej idącą ochronę niż wynika to z regulacji MOP[1001]. Powyższe nie oznacza jednak całkowitego zakazu dokonywania jakichkolwiek potrąceń. Z treści Zalecenia MOP nr 85 można wydedukować, że uszczuplenie wynagrodzenia pracownika może nastąpić m.in. ze względu na utratę lub uszkodzenie produktu, towaru lub instalacji pracodawcy.

Piąty element dotyczy kwestii wprowadzenia w życie postanowień konwencyjnych. Podkreśla się w nim potrzebę wdrożenia przepisów[1002], które mogą zapewnić odpowiedni nadzór i skuteczne sankcje lub środki zaradcze w celu przestrzegania tychże postanowień[1003]. Pod tym względem MOP zauważa, że przepisy krajowe często przewidują kary za wybrane (prawdopodobnie najcięższe) wykroczenia wobec wypłaty wynagrodzenia, ale rzadko przewidują sankcje o charakterze globalnym, tzn. dotyczącym jakiegokolwiek naruszenia w tym zakresie[1004]. Dlatego Komitet Ekspertów MOP zobowiązuje państwa członkowie do przyjęcia takich środków, które zapewnią, że wszelkie naruszenia zasad materialnych określonych w Konwencji MOP nr 95 spotkają się z odpowiednimi konsekwencjami prawnymi[1005].

---

[999] *Ibidem*, p. 275.
[1000] Postanowienia omawianej Konwencji dotyczą ogółu pracowników, również samozatrudnionych. Zob. szerzej T. Duraj, *op. cit*., s. 166.
[1001] International Labour Conference, *Protection of Wages*…, *op. cit*., p. 198.
[1002] W języku prawniczym podkreśla się, że rozszerzenie grona organizacji pozarządowych, które mają status podmiotów konsultacyjnych przy MOP, mogłoby wspomóc promowanie tego standardu pracy. Zob. szerzej V. Jakovleski, S. Jerbi, T. Biersteker, *The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential*, [w:] Ch. Gironde, G. Carbonnier (eds), *Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, Leiden 2019, p. 103.
[1003] International Labour Conference, *Protection of Wages*…, *op. cit*., pp. 7–8.
[1004] Warto jednak zwrócić uwagę na wpływ omawianego dokumentu na prawo krajowe w odniesieniu np. do Macedonii. Zob. szerzej D. Majhošev, I. Risteska, *Regulation of a right to a salary in the international legal instruments of ilo and un and their implementation in the international labour legislation in the Republic of Macedonia*, "Journal of Process Management – New Technologies, International" 2017, vol. 5, no 3, p. 96.
[1005] International Labour Conference, *Protection of Wages*…, *op. cit*., p. 289.

W świetle powyższych uwag Komitet Ekspertów MOP stoi na stanowisku, że Konwencja MOP nr 95 powinna być postrzegana jako jedna z konwencji fundamentalnych[1006] (w powszechnie akceptowanym znaczeniu tego terminu), ponieważ zapewnia ona ochronę w obszarze, który ściśle wpływa na prawa określone w ośmiu Konwencjach MOP, określanych mianem „fundamentalnych"[1007]. Organ ten podkreślił także związek przedmiotowego dokumentu z art. 23 PDPC dotyczącym prawa do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym Komitet wezwał te państwa, które dotąd nie ratyfikowały Konwencji MOP nr 95, do rozważania takiej możliwości w niedalekiej przyszłości. Stwierdził także z dezaprobatą, że znaczna liczba państw nie wywiązuje się z obowiązku systematycznego informowania o stosowaniu Konwencji. Z tego również względu Komitet Ekspertów MOP przypomniał, że rządy państw, które ratyfikowały przedmiotowy dokument, są proszone o regularne przedstawiania aktualnych informacji dotyczących metod nadzoru i egzekwowania przepisów konwencyjnych[1008]. Wypada też zauważyć, że zaprezentowany dorobek ekspercki nie doprecyzowuje dokładnie jakie składniki mieszczą się w pojęciu płacy z Konwencji MOP nr 95. Pośrednio zauważono tylko, że nie podlegają ochronie wypłaty w formie talonów czy bonów, które realizować można wyłącznie w sklepach przyzakładowych.

W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że omawiany dokument oraz związany z nim dorobek Komitetu Ekspertów MOP przyczynił się do rozszerzenia na szczeblu ustawodawstw krajowych terminu „płaca" o takie elementy, jak wypłaty w postaci bonusów, dodatków itp.[1009].

3.2. Płaca minimalna jako narzędzie umożliwiające zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych

Komitet Ekspertów MOP na przestrzeni lat wypracował bogaty dorobek odnoszący się do wynagrodzenia minimalnego. Zaangażowanie w tym zakresie wynika z cz. III ust. 4 Deklaracji Filadelfijskiej, w myśl której należy popierać programy ukierunkowane na promocję polityki dotyczącej płacy i zarobków, godzin pracy i innych warunków pracy

[1006] W literaturze zauważa się jednak, że przedstawiciele państw mniej rozwiniętych postrzegają te standardy jako narzędzia, które sa formułowane w ten sposób, by faworyzować państwa wysoko rozwinięte. Zob. szerzej M. Louis, Who Decides? *Representation and Decision–making at the International Labour Organization*, [w:] Ch. Gironde, G. Carbonnier (eds), *Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, Leiden 2019, p. 50.
[1007] International Labour Conference, *Protection of Wages*…, *op. cit*., pp. 208, 301.
[1008] *Ibidem*, pp. 289–290, 301.
[1009] N. Valticos, G. von Potobsky, *op. cit*., p. 155.

obliczonych na zapewnienie sprawiedliwego podziału owoców postępu dla wszystkich oraz minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich zatrudnionych, a także, gdy konieczne będzie takie zabezpieczenie. Na przestrzeni lat sformułowano więc wnioski, które w istotny sposób uszczegóławiają treść Konwencji i Zaleceń MOP z tego zakresu.

Analizę należy rozpocząć od stwierdzenia, że w systemie MOP brak jest spójności terminologicznej w zakreślonym wyżej obszarze tematycznym. W Konwencjach i Zaleceniach MOP mowa jest bowiem o minimalnych stawkach płac (ang. *minimum rates of wage*), stawkach minimalnych (ang. *minimum rates*) lub płacy minimalnej (ang. *minimum wage*). Widać wyraźnie, że katalog wypłat podlegających ochronie ma charakter wąski, dotyczy bowiem płacy, a nie wynagrodzenia. Choć różne dokumenty posługują się zwrotem „płaca minimalna" lub zbliżonymi terminami, to nie istnieje jednak uniwersalna definicja tego zwrotu[1010].

Komitet Ekspertów MOP przeprowadził wielowątkowe rozważania, odwołując się m.in. do definicji płacy z Konwencji MOP nr 95. Pozwoliły one ustalić, że pojęcie to należy rozumieć jako «minimalną kwotę, niepodlegającą pomniejszeniu na podstawie umowy indywidualnej lub zbiorowej, należną pracownikowi za daną pracę lub usługę, gwarantowaną przez prawo i kalkulowaną zgodnie z bieżącymi tendencjami gospodarczymi i społecznymi, na postawie czasu świadczenia pracy albo wyniku końcowego w taki sposób, aby obejmowała możliwość zaspokojenia minimalnych potrzeb pracownika i jego rodziny»[1011].

Definicja ta oznacza, że płaca minimalna może być ustala przez rząd zarówno w drodze ustawy, jak również w drodze negocjacji[1012] przez organizacje pracowników i pracodawców[1013]. Odnosi się także do wiążącego charakteru płacy minimalnej, niezależnie od sposobu ich ustalania i względów ekonomicznych. Nie wskazuje się szczegółowych elementów, które należałoby uwzględnić w tym pojęciu. Innymi słowy, Komitet Ekspertów MOP nie przesądza, czy płacę minimalną należy rozumieć jedynie jako wynagrodzenie zasadnicze, czy w jego skład wchodzą także inne składniki[1014]. W raporcie z 1992 r. podkreślono, że choć koncepcja płacy minimalnej (ang. *minimum wage*) pozostaje w związku z szerszą koncepcją wynagrodzenia (ang. *remuneration*) czy

[1010] International Labour Conference, *Minimum wages. Wage-fixing machinery, application and supervision*, Geneva 1992, pp. 4–5.
[1011] *Ibidem*.
[1012] Np. w formie komisji trójstronnych.
[1013] International Labour Office, *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, Geneva 2020, p. 61.
[1014] International Labour Conference, *Minimum wage sytems…*, *op. cit*., p. 19.

dochodu (ang. *income*), to z założenia tego nie da się wyprowadzić dalej idących wniosków[1015].

Równocześnie Komitet Ekspertów MOP podkreślił konieczność sformułowania klarownej definicji płacy minimalnej, wynikającej z cz. I ust. 1 Rekomendacji MOP nr 135, zgodnie z którą ustalanie płac minimalnych powinno stanowić jeden z elementów polityki mającej na celu przezwyciężenie ubóstwa oraz zaspokojenie potrzeb wszystkich pracowników i ich rodzin. Podkreślono zatem duże znaczenie przedmiotowego zagadnienia w walce z ubóstwem. Z powyższego stwierdzenia można wysnuć wniosek, że dokumenty MOP są zasadniczo ukierunkowane na zapewnienie, poprzez odpowiednie ustalenie wysokości płacy minimalnej, zaspokojenia podstawowych potrzeb pracownika, a także jego rodziny. Akty te równocześnie nie zawierają precyzyjnych wskazań dotyczących konkretnych wysokości stawek minimalnych czy rodzajów potrzeb, które powinny zostać zaspokojone taką płacą. Pominięcie to, możliwe do zrealizowania po konsultacji z partnerami społecznymi, stanowi odzwierciedlenie dyskrecjonalnej władzy administracji publicznej.

Komitet Ekspertów zauważył także, że pojęcie płacy minimalnej ma na celu ustalenie, w drodze ustawodawstwa krajowego lub innymi metodami, dolnego, prawnie wiążącego progu płacy, który powinien umożliwiać pracownikom i ich rodzinom godne życie. Nie ma jednak gwarancji, że powyższe założenie zostanie spełnione we wszystkich krajach należących do MOP. Dlatego warto skorzystać także z innych koncepcji, takich jak koncepcja płacy zapewniającej minimum egzystencji (ang. *living wage)* i płacy uczciwej (godziwej, zadowalającej) (ang. *fair wage*)[1016].

Pierwsza koncepcja, odnosi się do minimalnego wynagrodzenia niezbędnego do podtrzymania egzystencji, a także do akceptowalnego standardu życia. Komitet Ekspertów MOP w swojej analizie wykazał, że jest ona uznawana w większości państw członkowskich. Zauważył także, że bywa stosowana poza MOP. W 1943 r. F.D. Roosevelt podczas podpisania dokumentu *National Industrial Recovery Act* stwierdził, że celem tego dokumentu jest zapewnienie przez przemysł rozsądnego zysku, a także płacy zapewniającej minimum egzystencji, przy jednoczesnym wyeliminowaniu czynników metod i praktyk, które nie tylko trapiły uczciwy biznes, ale też destrukcyjnie wpływały

[1015] International Labour Conference, *Minimum wages. Wage-fixing machinery…*, *op. cit*., pp. 9–10.
[1016] *Ibidem*, p. 27.

na świat pracy[1017]. Omawiana koncepcja pozostaje aktualna także współcześnie. Na przykład w Wielkiej Brytanii przedsiębiorstwa, które przystępowały do przetargów związanych z organizacją Letnich Igrzysk Olimpijskich w 2012 r., były oceniane m.in. na podstawie tego, czy wdrożyły przedmiotową koncepcję. Badania ankietowe z 2011 r., przeprowadzone wśród pracujących przy przygotowaniu Igrzysk, ujawniły, iż 81,2% pracowników otrzymało co najmniej taką płacę, która zapewnia minimum egzystencji[1018].

Druga koncepcja dotyczy płacy uczciwej. Według jednej z teorii, na taką płace składa się dwanaście czynników, w szczególności wypłata: 1) musi następować na rzecz pracownika regularnie i w całości, 2) musi respektować przepisy dotyczące płacy minimalnej i co najmniej odpowiadać płacy zapewniającej minimum egzystencji, 3) nie powinna wymagać pracy w godzinach nadliczbowych, 4) musi prowadzić do wolnej od dyskryminacji zbalansowanej struktury płacowej, która uwzględnia posiadane wykształcenie, umiejętności i doświadczenie[1019]. W świetle powyższego stanowiska Komitetu Ekspertów MOP, płaca zapewniająca minimum egzystencji, stanowi element szerszej koncepcji płacy uczciwej, co podkreśla ścisły związek między Konwencjami MOP nr 131 (dotyczącą ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się) i 95 (dotyczą ochrony płacy) a innymi instrumentami związanymi z ochroną warunków pracy[1020]. Cele, zasady oraz metody określone w Konwencji MOP nr 131 oraz Zaleceniu MOP nr 135 oparły się zmianom politycznym, społecznym i gospodarczym, które wystąpiły od daty przyjęcia tych dokumentów. Doskonale wkomponowały się też w polityki poszczególnych państw ukierunkowane na pogodzenie zamiarów gospodarczych z zasadami sprawiedliwości społecznej[1021].

Międzynarodowa Organizacja Pracy realizowała również pilotażowy projekt pt. *Indicators and methodologies for setting adequate wages*, realizowany w okresie od 1 września 2018 r. do 31 grudnia 2021 r. we współpracy z Ministerstwem Spraw Zagranicznych Niderlandów. Celem tego przedsięwzięcia było opracowanie lepszych wskaźników, które określają koszty ponoszone na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin, z uwzględnieniem uwarunkowań poszczególnych państw.

[1017] F.D. Roosevelt, *Statement on Signing the National Industrial Recovery Act*, https://www.presidency.ucsb.edu/documents/statement-signing-the-national-industrial-recovery-act [dostęp: 12.11.2024].
[1018] Zob. szerzej Greater London Authority, *A Fairer London: The 2012 Living Wage in London*, London 2012, pp. 31–37.
[1019] D. Vaughan-Whitehead, *Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility*, Cheltenham 2010, pp. 66–67.
[1020] International Labour Conference, *Minimum wage systems…*, *op. cit.*, pp. 29–30.
[1021] *Ibidem*, p. 195.

Pozyskana w ten sposób wiedza ma zoptymalizować procesy decyzyjne państwa, a także partnerów społecznych w zakresie ustalania stawek minimalnych za pracę. Projekt był pilotażowo realizowany w następujących państwach, w: Wietnamie, Kostaryce, Etiopii, Indiach i Indonezji[1022]. Zastosowana metodologia miała oszacować koszty życia w oparciu o cztery kategorie wydatków: 1) koszty żywności, obliczane na postawnie taniego jedzenia, spełniającego niezbędne wymagania WHO, 2) koszty mieszkania, obliczane według wytycznych ONZ, 3) koszty związane z utrzymaniem zdrowia i edukacją, wyliczane według reguł podanych przez Bank Światowy, 4) inne niezbędne koszty, takie jak wydatki na odzież i transport. Międzynarodowa Organizacja Pracy podkreśla, że projekt jest ukierunkowany na wspieranie rządów poszczególnych państw, a także partnerów społecznych w ich wysiłkach na rzecz ustalania odpowiednich płac[1023]. Wciąż nie opublikowano finalnych spostrzeżeń z omawianego projektu.

Kończąc powyższą analizę warto podkreślić, iż płaca minimalna jako taka ma charakter uniwersalny i stanowi jedną z fundamentalnych zasad MOP[1024]. W uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka, jak również w systemach regionalnych, instrument ten jest jednym z praw człowieka[1025]. Zauważalna jest też relacja postanowień o płacy minimalnej z innymi standardami MOP, głównie z Konwencją MOP nr 95 (dotyczącą tzw. ogólnego standardu ochrony płacy), a także z Konwencją MOP nr 100 (dotyczącą równego wynagradzania)[1026]. Związek ten został także dostrzeżony z kluczowymi dokumentami z zakresu uniwersalnej ochrony praw człowieka, zwłaszcza z art. 23 ust. 3 PDPC i art. 7 MPPGSiK, a także z aktami regionalnymi, np. art. 15 AKPC i EKS w ogólności[1027].

Dorobek Komitetu Ekspertów MOP nie udziela jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, jaki katalog wypłat o charakterze wynagrodzeniowym mieści się w tematyce płacy minimalnej. Wspomniana wyżej definicja wskazuje jednak, że jest to krótka lista korzyści majątkowych, które wynikają wyłącznie z faktycznego świadczenia pracy (kwota przyznawana na podstawie czasu świadczenia pracy albo wyniku końcowego).

[1022] International Labour Office, *Global Wage Report 2020–21*…, *op. cit*., p. 167.
[1023] International Labour Organization, *Indicators and methodologies for setting adequate wages*, https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/projects/WCMS_826265/lang--en/index.htm [dostęp: 12.11.2024].
[1024] International Labour Conference, *Minimum wage systems*…, *op. cit*., p. 157.
[1025] *Ibidem*, p. 5.
[1026] International Labour Conference, *Minimum wage systems*…, *op. cit*., pp. 6–8.
[1027] International Labour Conference, *Minimum wages. Wage-fixing machinery*…, *op. cit*., pp. 4–5.

3.3. Równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn

Międzynarodowa Organizacja Pracy wypracowała również istotne spostrzeżenia na kanwie Konwencji MOP nr 100, która dotyczy równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Wartościowymi źródłami wiedzy w tym zakresie są przygotowane z okazji 50. rocznicy Konwencji MOP nr 100 – Raport Ogólny z 2001 r., a także podręcznik pt. *Equal pay. An introductory guide*[1028].

W pierwszym z dokumentów zwrócono uwagę na istotną dysproporcję wynagrodzeń – kobiety zarabiają średnio jedynie jedną trzecią tego, co mężczyźni [1029]. Ustalono, że różnica ta wynika z faktu: 1) iż są one mniej zorientowane na karierę (ze względu na obowiązki domowe i rodzinne), 2) występowania różnicy w formalnym wykształceniu i umiejętnościach, 3) segregacji poziomej i pionowej (kobietom oferowane są prace i stanowiska niższego szczebla, bez możliwości awansu)[1030]. Stwierdzono ponadto, że istnieje wiele skomplikowanych powiązań między równym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn a ich statusem i pozycją społeczną. Wynagrodzenie kobiet jest niższe, ponieważ społecznie nie są one postrzegane jako główne żywicielki rodziny (ang. *breadwinners*). Powinny zatem zarabiać mniej od swoich partnerów (ang. *secondary earners*)[1031]. Z powyższych względów opracowano Konwencję MOP nr 100, a także Zalecenie MOP nr 90, które mają uregulować zasady równego wynagradzania za równą pracę bez względu na płeć.

W 1990 r. Komitet Ekspertów MOP, na podstawie oceny przedłożonych sprawozdań skonkludował, że większość państw, które ratyfikowały omawiany dokument ma znaczne problemy z wdrożeniem idei jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości. Komitet Ekspertów zauważył, że trudności te wynikają m.in. z braku znajomości prawdziwej sytuacji danego państwa ze względu na niedostępność lub nieadekwatność danych, badań oraz ogólnego braku zrozumienia dla konceptu równego wynagradzania za równą pracę. Z kolei w 1998 r. Komitet Ekspertów MOP z satysfakcją odnotował, że na szczeblu ustawodawstw

[1028] M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, *Equal pay. An introductory guide*, Geneva 2013.
[1029] W języku angielskim różnicowanie zarobków ze względu na płeć określa się jako *gender pay gap*. Obejmuje ono różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, które odnoszą się do: 1) wynagrodzenia w gotówce lub w naturze płatnego pracownikowi za wykonaną pracę (wraz z wynagrodzeniem za czas nieprzepracowany), 2) zarobków netto z pracy na własny rachunek lub 3) łącznych zarobków pochodzących zarówno z zatrudnienia, jak i pracy na własny rachunek. Zob. *Ibidem*, p. 12.
[1030] International Labour Conference, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Part A)*, Geneva 2001, pp. 19–20.
[1031] M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, *op. cit.*, p. 3.

poszczególnych państw przyjęto wiele mechanizmów, które miały zagwarantować realizację omawianej zasady, a niektóre z państw urzeczywistnienie tej zasady uczyniły swym priorytetem[1032]. Zdaniem MOP powyższe stanowi rezultat większej świadomości celów konwencyjnych wśród rządów poszczególnych państw[1033]. W 2011 r. oszacowano, że zróżnicowanie w skali globalnej wynagrodzenia ze względu na płeć wynosi 22,9%. Innymi słowy, kobiety zarabiają 77,1% tego, co mężczyźni[1034].

W dorobku Komitetu Ekspertów MOP oraz Komitetu Konferencji MOP dookreślono ogólną definicję „wynagrodzenia". Stwierdzono przede wszystkim, że art. 1 Konwencji MOP nr 100 jest kamieniem węgielnym[1035], na którym opiera się założenie, że kobietom i mężczyznom należy wypłacać jednakowe wynagrodzenie za pracę o jednakowej wartości[1036]. Słowo „wartość" w tym kontekście należy rozumieć jako «cenę pracy, obliczaną na potrzeby określenia wysokości wynagrodzenia». Koncepcja ta nie przewiduje uwzględniania uwarunkowań rynkowych przy dokonywaniu obliczeń. Zamiast tego zaleca kierowanie się obiektywnymi, istotnymi i praktycznymi kryteriami. W szczególności nie powinno brać się pod uwagę płci pracownika. Środki, które powinny zostać zastosowane w ramach realizacji powyższego celu, mają charakter elastyczny i zależą od metod, które już istnieją w danym porządku prawnym[1037]. Natomiast „wynagrodzenie" powinno być rozumiane w najszerszym możliwym znaczeniu. W jego skład wchodzą więc składniki wynagrodzenia otrzymywane okazjonalnie lub regularnie[1038]. Innymi słowy, na kanwie Konwencji MOP nr 100 katalog ochrony obejmuje wypłaty wynikające bezpośrednio z świadczenia pracy, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, premie, prowizje, dodatki itp., jak również dochody związane z pracą, które posiadają względem niej charakter wtórny. Przede wszystkim są to: wypłaty za urlop

[1032] Proces zrównywania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w dorobku anglojęzycznym określa się jako *levelling up process* albo *levelling down process*. Pierwsze z pojęć oznacza sytuację, w której zarobki kobiet rosną, zaś wynagrodzenie mężczyzn pozostaje bez zmian lub wzrasta wolniej niż pensja kobiet. Drugie pojęcie opisuje sytuację, gdy wynagrodzenie kobiet i mężczyzn maleje, ale spadek wynagrodzenia mężczyzn spada szybciej. Zob. *Ibidem*, p. 16.
[1033] International Labour Conference, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Part A)*…, *op. cit*., pp. 20, 22.
[1034] International Labour Conference, *A New Era of Social Justice, Report of the Director-General Report I(A)*, Geneva 2011, p. 15.
[1035] Podobnie w Raporcie Ogólnym z 1986 r. Komietet Ekspertów MOP stwierdził, że dokumenty odegrały i w dalszym ciągu odgrywają zasadniczą rolę w promocji zasady równości. Zob. International Labour Conference, *Equal remuneration*, *General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B)*, Geneva 1986, p. 193.
[1036] Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *General Observation on Convention No. 100*, Geneva 2007, § 1.
[1037] International Labour Conference, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Part A)*…, *op. cit*., p. 19.
[1038] M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, *op. cit*., p. 34.

wypoczynkowy, wypłaty za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy i inne (wypłaty gwarancyjne), zwrot kosztów podróży, diety (wypłaty kompensacyjne), świadczenia za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (wypłaty odszkodowawcze), świadczenia zorientowane na zaspokajanie potrzeb socjalnych, wypoczynkowych itp. (wypłaty socjalne). Katalog ten nie obejmuje wypłat, które posiadają walor wynagrodzeniowy, ale nie wynikają z tytułu świadczenia pracy (odprawa emerytalna).

Instytucja równego wynagradzania za pracę o równej wartości implikuje konieczność dokonywania pewnych porównań między różnymi zawodami, które powinny mieć możliwie szeroki zakres. Zauważalna jest bowiem tendencja do wykonywania pracy w różnych zawodach przez kobiety i mężczyzn. Jest więc konieczne ustalenie odpowiednich technik i procedur pomiaru względnej wartości stanowisk pracy o różnym zakresie obowiązków. Równocześnie Komitet Ekspertów MOP nie faworyzuje żadnej konkretnej metody dokonywania takiej ewaluacji. Wskazuje jedynie, że należy zadbać o to, by zapobiegać stereotypizacji ze względu na płeć, ponieważ takie działanie może doprowadzać do niedowartościowywania prac, które są wykonywane głównie przez kobiety[1039].

W raporcie z 2001 r. podkreślono rolę art. 4 Konwencji MOP nr 100, zgodnie z którym każdy członek MOP będzie współpracował w odpowiedni sposób z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników w celu nadania skuteczności postanowieniom Konwencji. Partnerzy społeczni, oprócz angażowania się w negocjacje zbiorowe, powinni współpracować także w zakresie stosowania i rozwijania krajowych polityk dotyczących płac i równych wynagrodzeń. W tym kontekście odnotowano, że niektóre związki zawodowe starają się zmniejszyć różnicę w płacy między kobietami i mężczyznami, traktując ją jako problem niskich płac w ogólności, nie zaś jako problem dyskryminacji ze względu na płeć. Zdaniem Komitetu różnicę tę można wyeliminować tylko poprzez jednoczesne działanie ukierunkowane na wszystkie jej źródła. Konieczne jest kompleksowe podejście, uwzględniające czynniki społeczne, polityczne, a także te, które wynikają z rynku pracy. W szczególności należy zauważyć, że przyjęcie odpowiednich rozwiązań legislacyjnych nie jest wystarczające, ponieważ znaczenie dla dyskryminacji płacowej mają także czynniki spoza rynku pracy,

[1039] International Labour Conference, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Part A)*…, *op. cit.*, p. 20.

przede wszystkim takie, które odnoszą się do tradycyjnych idei roli kobiety, a także trudności w łączeniu życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi[1040]. Komitet Ekspertów MOP zaakcentował, że władze publiczne muszą brać bardziej aktywny udział w realizacji omawianej zasady. Doświadczenie pokazuje bowiem, że, gdy stosuje się wyłącznie niesprecyzowane i ogólne zalecenia dla zainteresowanych stron, bez precyzyjnych metod i celów, następuje jedynie częściowe wdrożenie zasady równości płacy[1041].

Podejmując próbę oceny działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, należy stwierdzić, że najistotniejsze *novum* w tym zakresie to dookreślenie terminu „wynagrodzenie", które należy interpretować w szeroki sposób. Uprawnia to więc do sformułowania katalogu wypłat *sensu largo*, które podlegają ochronie Konwencji MOP nr 100. W pojęciu tym mieszczą się bowiem wszystkie wypłaty bezpośrednio wynikające z pracy i wszystkie składniki wynagrodzenia o charakterze cząstkowym (wypłaty gwarancyjne, kompensacyjne, odszkodowawcze, socjalne). Poza zakresem wspomnianej Konwencji pozostają zaś wynagrodzenia o charakterze całościowym, niewynikające bezpośrednio z pracy, takie jak: wynagrodzenie autorskie, odprawa pośmiertna, czy odprawa emerytalna.

Wnioski

Uniwersalny system ochrony praw człowieka wskazuje, iż prawo do wynagrodzenia za pracę ma swe źródło w godności człowieka. Podstawowe znaczenie w tym zakresie ma art. 23 PDPC wskazujący, iż każdy człowiek ma prawo do równej płacy (ust. 2) oraz prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, stanowiącego gwarancję ochrony godności ludzkiej. Rozwinięcie tych praw nastąpiło w MPPGSiK, zgodnie z którym każdy ma prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących m.in. wynagrodzenie, które będzie realizowało postulat godziwości i równości wynagrodzenia za pracę o równej wartości, zapewniającego tym samym zadowalające warunki życia dla pracownika oraz jego rodziny. Ochrona godności człowieka wymaga zatem ochrony praw do wynagrodzenia za pracę.

Organizacja Narodów Zjednoczonych nie wypracowała jednak ani uniwersalnej definicji prawa do wynagrodzenia za pracę, ani bezpośrednich, skutecznych mechanizmów,

[1040] *Ibidem*, pp. 20, 22.
[1041] International Labour Conference, *Equal remuneration, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B)*…, *op. cit*., pp. 186–187.

które zobowiązywałyby państwa do zobowiązania rezultatu w tym zakresie, polegającego na stworzeniu zespołu norm (np. w zakresie terminowości wypłat, zakazu zrzekania się wynagrodzenia, ograniczania egzekucji z wypłat, minimalnego wynagrodzenia itp.) konstruujących system ochrony prawa do wynagrodzenia. W powszechnym systemie ochrony praw człowieka omawiane prawo ma bowiem głównie walor postulatu, do którego osiągnięcia należy dążyć. Państwo musi podejmować działania o charakterze starannego działania, zwłaszcza poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki socjalnej, a więc zobowiązania o charakterze programowym.

Oznacza to, iż prawo do wynagrodzenia za pracę, również w zakresie odnoszącym się do określonego, wymagalnego, wypłaconego świadczenia majątkowego, jak i dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia, korzysta w systemie ONZ przede wszystkim z ochrony właściwej prawom społecznym. Taka konstrukcja tego systemu ochrony wynika z uwarunkowań historycznych. Okres normatywnej formulacji uniwersalnego systemu ochrony praw człowieka przypadł na czas, gdy istniał silny konflikt państw kapitalistycznych z państwami komunistycznymi. Państwa zachodnie, nie chcąc dopuścić do stworzenia narzędzi, które mogłyby służyć komunistom, ograniczyły moc oddziaływania badanego prawa. Wydaje się też, że z tego powodu system uniwersalny nie reguluje prawa własności. Organizacja Narodów Zjednoczonych większy nacisk niż na konkretyzowanie prawa materialnego i proceduralnego położyła na rozwój organów traktatowych i procedur sprawozdawczych.

Skuteczna ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę może być osiągana pośrednio poprzez realizację prawa do tworzenia i przystępowania w celu ochrony swoich interesów do związków zawodowych, o których mowa w art. 23 ust. 4 PDPC oraz w art. 8 ust. 1 lit. a MPPGSiK. Organizacje te posiadają instrumenty o charakterze reprezentacyjnym (występowanie w imieniu pracowników wobec pracodawcy i innych podmiotów) negocjacyjnym (dialog społeczny, rokowania zbiorowe) i kontrolnym (przestrzeganie przepisów w aspekcie wewnętrznym, poprzez inspekcje zakładowe, jak i zewnętrznym, poprzez współpracę z instytucjami nadzorczymi, jak np. Państwowa Inspekcja Pracy). Precyzyjne uwarunkowania normatywne w tym zakresie zostały wypracowane przez MOP, przede wszystkim w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, jak również w Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. Dokumenty te zalicza się obecnie do tzw. fundamentalnych standardów pracy (ang. *core labour standards*), co podkreśla ich znaczenie. Na doniosłość praw związkowych

wskazuje także to, że w ramach MOP istnieje wyspecjalizowany podmiot zajmujący się rozpatrywaniem skarg na prawa związkowe, czyli Komitet Wolności Związkowej. Działalność związków zawodowych jest przedmiotem innych praw człowieka niż prawo do wynagrodzenia za pracę, dlatego zagadnienia te znajdują się poza zakresem głównych rozważań niniejszej rozprawy.

Międzynarodowa Organizacja Pracy wspiera więc ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę poprzez formułowanie równoważnego, odrębnego od ONZ, systemu ochrony pracy. W tym zakresie, oprócz praw związkowych, wypracowano: 1) ogólny standard ochrony płacy, 2) standard ustalania płac minimalnych, 3) zasadę jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości, 4) standardy szczegółowe. W porównaniu do przepisów ONZ, standardy te są znacznie bardziej precyzyjne, a przez to mniej uniwersalne, tzn. w dorobku MOP dominują konwencje i zalecenia o charakterze sektorowym, a nie powszechnym. Większość dokumentów jest jednak formułowana w sposób elastyczny, co pozwala na podejmowanie pewnych szczegółowych rozwiązań „właściwej władzy" lub „ustawodawstwu krajowemu". Podejście tego typu ułatwia transpozycję postanowień konwencyjnych na szczeblach krajowych. Standardy pracy MOP wspierają więc ONZ w ochronie prawa do wynagrodzenia za pracę. Nie określają jednak one źródła ochrony – godności osoby. Ta wynika bowiem z powszechnego systemu ochrony praw człowieka. Prawa pracownicze, w szczególności prawo do wynagrodzenia za pracę, ma charakter skomplikowany i wieloskładnikowy. Dlatego też MOP jest jedną z największych organizacji wyspecjalizowanych, dysponującą znacznymi zasobami ludzkimi i budżetem, które pozwalają na odpowiadanie na wyzwania związane z ochroną badanego prawa.

Rozdział III

Ochrona wynagrodzenia za pracę w europejskim systemie praw człowieka

Europejski system praw człowieka *sensu stricto* obejmuje wyłącznie system funkcjonujący w ramach RE, zaś *sensu largo* jest to system RE uzupełniany przez regulacje Unii Europejskiej i Organizacji Bezpieczeństwa[1042] i Współpracy w Europie[1043].

W analizie Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności zostanie podjęta próba oceny, czy dokument ten chroni prawo do wynagrodzenia, a jeśli tak, to w jaki sposób. Następnie przedmiotem rozważań będzie (Zrewidowana) Europejska Karta Społeczna. Choć EKPC nie zawiera bezpośredniego odniesienia do wynagrodzenia za pracę, pewnych rozwiązań ochronnych w tym zakresie można doszukać się w dorobku orzeczniczym, dlatego badania te zostaną uzupełnione o orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, jak również o dorobek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych, które pełnią szczególną rolę w doprecyzowywaniu treści tego prawa i obowiązków państwa w tym zakresie. Konstrukcja ta powinna umożliwić spojrzenie na prawo do wynagrodzenia w dwóch perspektywach – z jednej strony jak na typowe prawo społeczne, a z drugiej jak na prawo egzystencjalne, ściśle skorelowane z godnością i odpowiednimi warunkami życia.

Prawo do wynagrodzenia za pracę chronione jest również w systemie Unii Europejskiej. W tym przypadku jednak, ze względu na specyfikę tej organizacji, właściwa analiza zostanie poprzedzona niezbędnymi uwagami wstępnymi, osadzającymi Unię Europejską w perspektywie prawa międzynarodowego praw człowieka. Zabieg ten jest niezbędny dla właściwego zrozumienia swoistych rozwiązań istniejących w prawie pierwotnym i wtórnym, orzecznictwie TSUE i działalności pozanormatywnej UE. Z zakresu przedmiotowego tego rozdziału wyłączono OBWE, gdyż organizacja ta nie ma znaczących osiągnięć w zakresie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę.

Ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę funkcjonuje również w innych, pozaeuropejskich systemach ochrony praw człowieka. Ich analiza ukaże wielopłaszczyznową

[1042] Mnogość reżimów praw człowieka występująca na kontynencie europejskim bywa określana w literaturze jako „nasycone miejsce" (ang. *crowded house*). Zob. szerzej P. Cruz Villalón, *Rights in Europe: The Crowded House*, "King's College London Working Papers in European Law" 2012, Working Paper 01/2012.
[1043] Dalej: OBWE.

perspektywę regionalnej ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę, uwzględniającą różne konteksty prawno-kulturowe.

1. Wynagrodzenie za pracę w regionalnym systemie ochrony praw człowieka funkcjonującym w ramach Rady Europy

Jednym z celów RE jest ułatwianie jej członkom postępu ekonomicznego i społecznego (art. 1 lit. a Statutu Rady Europy[1044])[1045]. Cel ten urzeczywistnia się m.in. za pośrednictwem wspólnego działania w sprawach gospodarczych, społecznych i kulturalnych, a także poprzez przestrzeganie i rozwój praw człowieka oraz podstawowych wolności (art. 1 lit. b SRE). W związku z powyższym, RE zobowiązana jest do przyjmowania traktatów, które regulują sferę praw człowieka. Problematykę wynagrodzenia za pracę zasadniczo pozostawiono poza zakresem zainteresowania EKPC. Z powyższego względu przyjęto EKS[1046], która jest instrumentem zabezpieczającym prawa gospodarcze, społeczne, kulturalne[1047] w obrębie podsystemu społecznej ochrony RE[1048]. Dokument ten silnie koresponduje z dorobkiem Międzynarodowej Organizacji Pracy[1049].

1.1. Ochrona wynagrodzenie za pracę w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności

Powszechnie przyjmuje się, że EKPC zapewnia ochronę I generacji praw człowieka, a więc praw osobistych i politycznych. Analiza Konwencji pozwala zaobserwować, że dokument zawiera pewne postanowienia dotyczące praw pracowniczych (np. art. 4 EKPC dotyczący zakazu niewolnictwa i pracy przymusowej[1050]). Pogłębiona refleksja prowadzi

[1044] Dz. U. z 1994 r. Nr 118 poz. 565.
[1045] Dalej: SRE.
[1046] Postanowienia zawarte w EKS sformułowane są w bardziej miękki sposób niż w przypadku EKPC. Zob. M. Scheinin, *Direct applicability of economic, social and cultural rights: a critique of the doctrine of self-executing treaties*, [w:] *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*…, *op. cit*., p. 81.
[1047] European Committee of Social Rights, *University Women of Europe (UWE) v. Cyprus*, Complaint No. 127/2016, Decision on the Merits of 5 July 2019, HUDOC.
[1048] Jej głównym celem jest zapewnienie w obszarze Europy praw i wolności, o których mowa w PDPC. W tym sensie EKS stanowi uzupełnienie EKPC. Główna odpowiedzialność w zakresie wdrażania EKS spoczywa na rządach państw członkowskich. Przy uwzględnieniu jednak właściwych rozwiązań konstytucyjnych, systemu zabezpieczenia społecznego i stosunków pracy, rządy te mogą przekazać pewne uprawnienia do realizacji EKS władzom lokalnym lub partnerom społecznym. Zob. *Council of Europe, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, Strasbourg 2018, p. 40.
[1049] U. Becker, *European Social Charter*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e792?rskey=NjQEe4&result=1&prd=MPIL [dostęp: 24.07.2024].
[1050] Warto także odnotować, iż w preambule do EKPC podkreślono aksjologiczny związek Konwencji z PDPC, która oprócz I generacji, zawiera również II generację praw. Zob. K. Łysak, *Prawa społeczne w orzecznictwie Europejskiego Trybunału praw Człowieka*, Warszawa 2013, s. 52.

do konstatacji, iż w zasadzie każdy przepis rozdziału I EKPC, zawierającego katalog praw i wolności, może mieć zastosowanie w stosunku do osób świadczących pracę[1051]. W pierwszym rozdziale wykazano horyzontalny charakter Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności w kontekście praw społecznych. Niezbędne jest jednak doprecyzowanie konkretnych przepisów normatywnych oraz mechanizmów ochrony praw pracowniczych.

W literaturze zarysowały się w tym kontekście dwa przeciwstawne stanowiska. Pierwsze stanowisko, określane jako podejście wykluczające (ang. *the exclusive apporach*), zakłada, że prawa społeczne, a więc również prawa pracownicze, nie mieszczą się w zakresie EKPC[1052]. Ich wyłączenie argumentuje się faktem, że prawa te całościowo podlegają ochronie w ramach EKS lub systemu MOP. Drugie stanowisko, zwane podejściem zintegrowanym (ang. *the integrated approach*) lub holistycznym[1053] (ang. *holistic approach*), głosi, że pewne prawa obywatelskie i polityczne obejmują komponenty o charakterze społeczno-ekonomicznym[1054]. Wcześniej zjawisko to bywało określane jako „przenikalność" (ang. *permeability*) i oznaczało «otwartość traktatu dotyczącego pewnej kategorii praw człowieka do wykorzystania jego norm jako narzędzia do bezpośredniej lub pośredniej ochrony norm innego traktatu dotyczącego innej kategorii praw człowieka»[1055].

Stosowanie podejścia zintegrowanego na gruncie EKPC uzasadnia się w literaturze wspomnianym wcześniej kazusem bezdomnego[1056] lub bezrobotnego. W tym ujęciu prawa społeczne, szczególnie prawa pracownicze, postrzegane są jako środki służące ochronie praw obywatelskich i politycznych. Nie można bowiem w efektywny sposób korzystać ze wszystkich praw człowieka I generacji w sytuacji ubóstwa[1057]. Ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę na gruncie Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności jest zatem uzasadniona. Ustalenia wymaga sposób, w jaki realizacja ta może nastąpić.

[1051] Zob. E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier, *General Introduction*, [w:] *International and European Labour Law*…, *op. cit*., p. XLIII; R. Brillat, *op. cit*., p. 25.
[1052] V. Mantouvalou, *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, "Human Rights Law Review" 2013, vol. 13, no. 3, pp. 532–535.
[1053] V. Mantouvalou, *Work and private life: Sidabras and Dziautas v Lithuania*, "European Law Review" 2005, vol. 30, p. 574.
[1054] V. Mantouvalou, *Labour Rights in the European Convention on Human Rights*…, *op. cit*., pp. 549–550.
[1055] M. Scheinin, *Economic and social rights as legal rights*, [w:] *Economic, Social and Cultural Rights. A Textbook*…, *op. cit*., p. 32.
[1056] Zob. szerzej rozdział I w zakresie odnoszącym się do praw i wolności.
[1057] V. Mantouvalou, *Work and private life: Sidabras and Dziautas v Lithuania*…, *op. cit*., p. 578.

Artykuł 1 EKPC[1058] stanowi, że państwa zapewniają każdemu człowiekowi, podlegającemu ich jurysdykcji, prawa i wolności określone w całej EKPC i protokołach dodatkowych. Literalne brzmienie przywołanego przepisu podkreśla, że na gruncie EKPC podmiotem zobowiązanym jest państwo, a uprawnionym każdy człowiek[1059]. Analizowana Konwencja wprost nie statuuje prawa do pracy, jak również prawa do wynagrodzenia. Konwencja zakazuje natomiast niewolnictwa, poddaństwa i pracy przymusowej lub obowiązkowej (art. 4). Jednakże, mimo oszczędności legislacyjnej w zakresie praw pracowniczych, można wskazać kilka instrumentów prawnych, które zapewniają ochronę wynagrodzenia za pracę na gruncie EKPC.

Pierwszy z tych instrumentów określony został w art. 6 ust. 1 EKPC. Zgodnie z nim, każdy ma prawo do sprawiedliwego i publicznego rozpatrzenia jego sprawy w rozsądnym terminie przez niezawisły i bezstronny sąd, ustanowiony ustawą przy rozstrzyganiu o jego prawach i obowiązkach o charakterze cywilnym albo o zasadności każdego oskarżenia w wytoczonej przeciwko niemu sprawie karnej. Przepis ustanawia więc zespół gwarancji rzetelnego procesu[1060]. W jego zakresie mieszczą się m.in. sprawy dotyczące praw i obowiązków o charakterze cywilnym, które są elementem prawa prywatnego albo cechy tego prawa, które mają charakter przeważający i wymiar autonomiczny. Dlatego nie można nadawać im znaczeń, które funkcjonują w krajowych systemach prawnych[1061]. W ich zakresie mieszczą się m.in. takie sprawy, które w przeważającej mierze mają charakter majątkowy (pieniężny)[1062]. Europejski Trybunał Praw Człowieka na początku lat 80. XX w. potwierdził, iż w skład tych obowiązków i praw wchodzą m.in. sprawy z zakresu prawa zobowiązań, w tym umowy o pracę[1063], a także z zakresu innych praw człowieka II generacji związanych np. z zabezpieczeniem

[1058] Zob. szerzej rozdział I w zakresie dotyczącym horyzontalnego i wertykalnego oddziaływania praw człowieka.
[1059] Jednakże analiza, którą przeprowadzono w rozdziale I wykazała, iż przepisy konwencyjne występują nie tylko w tej relacji, ale mogą ujawniać się także na poziomie jednostka–jednostka.
[1060] P Hofmański, A. Wróbel, *Komentarz do art. 6 EKPC*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Tom I. Komentarz do artykułów 1–18*, https://sip-1legalis-1pl-1o6tok7iw-0208.buhan.kul.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogy2ztanbthazdeltqmfyc4mjr-g42demztha# [dostęp: 19.07.2024].
[1061] *Ibidem*.
[1062] Zob. np. wyrok ETPC z dnia 25 listopada 1994 r. w sprawie *Ortenberg przeciwko Austrii*, skarga nr 12884/87, HUDOC.
[1063] Sprawa dotyczyła obywatela Republiki Federalnej Niemiec, który otrzymał 28 czerwca 1974 r. wypowiedzenie dotychczasowej umowy o pracy ze skutkiem 31 grudnia tego samego roku. Pracownik zainicjował postępowanie przed sądem krajowym, a następnie przed ETPC. W skardze do ETPC skarżący powołał się na naruszenie art. 6 ust. 1 EKPC w zakresie rozpatrzenia sprawy „w rozsądnym terminie". Zob. wyrok ETPC z dnia 6 maja 1981 r. w sprawie *Buchholz przeciwko Niemcom*, skarga nr 7759/77, HUDOC.

społecznym[1064]. Wydaje się zatem, iż dopuszczalna jest realizacja ochrony wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 6 ust. 1 EKPC. Europejski Trybunał Praw Człowieka nie rozstrzyga jednak o wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi, a ogranicza się wyłącznie do analizy, czy naruszone zostały standardy prawa do rzetelnego procesu. Katalog spraw „wynagrodzeniowych" podejmowanych przez Trybunał jest zatem szeroki i obejmuje zarówno wypłaty dokonywane w ramach wynagrodzenia za pracę, jak również wynagrodzenie związane z pracą, ale niebędące bezpośrednim następstwem jej świadczenia, o ile sprawy te naruszają postanowienia art. 6 EKPC.

Drugi z instrumentów traktatowych, który może stanowić podstawę ochrony wynagrodzenia za pracę, wyrażono w przepisie art. 14 EKPC, zgodnie z którym korzystanie z praw i wolności wymienionych w Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, jak również z jakichkolwiek innych przyczyn[1065]. Przepis ten wyróżnia się spośród innych regulacji z rozdziału I EKPC, ponieważ nie określa samoistnego prawa człowieka. Zapewnia on „korzystanie z praw i wolności wymienionych w Konwencji bez dyskryminacji". Oznacza to, że art. 14 EKPC nie może stanowić samodzielnej podstawy ochrony. Zawsze należy powiązać go z prawem lub wolnością, którą chroni EKPC[1066].

Mając na względzie powyższe uwagi, należy odnotować, że aby ochrona prawa do wynagrodzenia mogła nastąpić, niezbędne jest wystąpienie zjawiska dyskryminacyjnego w obszarze zatrudnienia i płacy, którego uciążliwość powoduje naruszenie danego prawa lub wolności. Modelowym przykładem takiej sytuacji może być następujący stan faktyczny: obywatel Ukrainy świadczy pracę w Polsce. Mimo

[1064] Zob. np. wyrok ETPC z dnia 24 czerwca 1993 r. w sprawie *Schuler-Zgraggen przeciwko Szwajcarii*, skarga nr 14518/89, HUDOC (sprawa dot. odmowy przyznania renty); wyrok ETPC z dnia 26 lutego 1993 r. w sprawie *Salesi przeciwko Włochom*, skarga nr 13023/87, HUDOC (sprawa dot. pomocy społecznej); wyrok ETPC z dnia 29 maja 1986 r. w sprawie *Deumeland przeciwko Niemcom*, skarga nr 9384/81, HUDOC (sprawa dot. przyznania dodatkowej emerytury dla wdowy).

[1065] Przepis bazuje na ogólnej zasadzie, że wszyscy ludzie są równi, wyrażonej wcześniej w art. 1 i 7 PDPC, a także w art. 26 MPPOiP, jednakże nie statuuje on ogólnego prawa równości wobec prawa. Lektura tzw. *travaux preparatiures*, a więc dokumentacji związanej z projektowaniem EKPC nie udziela odpowiedzi, dlaczego postąpiono w ten sposób. Wiadomo jedynie, że pierwotna wersja, stworzona przez ekspertów, zawierała identyczne rozwiązania jak PDPC. Zob. E.C. Cuenca, *The Prohibition on Discrimination: New Content*, [w:] J.G. Roca, P. Santolaya (eds), *Europe of Rights: A Compendium on the European Convention of Human Rights*, Leiden–Boston 2012, p. 468.

[1066] D. Fennelly, *Chapter I. Article 14 ECHR. Prohibition of discrimination*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit.*, p. 461.

wykonywania pracy o jednakowej wartości, a także posiadania zbliżonego stażu pracy i doświadczenia, otrzymuje on na tyle niskie wynagrodzenie, iż powoduje ono stan ubóstwa zagrażający jego życiu. W takim przypadku następuje naruszenie normy z art. 14 EKPC, a także z art. 2 ust. 1 EKPC, w myśl którego prawo każdego człowieka do życia jest chronione przez ustawę[1067]. Nikt nie może być umyślnie pozbawiony życia, wyjąwszy przypadki wykonania wyroku sądowego skazującego[1068]. *A contrario*, jeżeli w wyniku dyskryminacji płacowej ze względu na narodowość nie dochodzi do powstania stanu ubóstwa zagrażającego życiu, brak jest podstaw do objęcia takiej sytuacji ochroną, ponieważ EKPC, w przeciwieństwie do EKS określającej „godziwy poziom życia" (art. 4 § 1 EKS), nie gwarantuje prawa do życia na określonym poziomie. Opisana sytuacja obecnie ma wymiar jedynie akademicki, bowiem ETPC dotąd nie rozpatrywał sprawy o zbliżonym stanie faktycznym[1069].

Ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę lub wynagrodzenia związanego z pracą będzie zatem możliwa, jeżeli: 1) nastąpiły zdarzenia, które mają charakter dyskryminujący, czyli w podobnej sytuacji różne osoby traktuje się w odmienny sposób bez wyraźnego i obiektywnego uzasadnienia, 2) zdarzenia te są związane z jakimś prawem lub wolnością zapisaną w EKPC, 3) występuje w nich jakiś aspekt o charakterze „wynagrodzeniowym". Dyskryminacja w ujęciu art. 14 EKPC może mieć również miejsce zarówno w obszarze zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego[1070], zaś katalog wypłat, które mogą podlegać ochronie, wydaje się być szeroki. Obejmuje on wypłaty za pracę, ale też dochody wynikające z innych tytułów niż bezpośrednie świadczenie pracy, takie jak wynagrodzenie za czas przestoju czy za czas podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

[1067] Por. K. Łasak, *Prawa społeczne w orzecznictwie Europejskiego Trybunału praw Człowieka*, Warszawa 2013, s. 81.

[1068] Zob. szerzej W.A. Schabas, *The European Convention on Human Rights: A Commentary*, Oxford 2015, pp. 159–160.

[1069] Na marginesie odnotować wypada sprawę, którą zajmował się na szczeblu krajowym Trybunał Konstytucyjny, a której istotą było zagadnienie o charakterze dyskryminacyjnym. W sprawie należało rozstrzygnąć, czy różnicowanie wynagrodzenia adwokatów w ten sposób, że adwokaci z urzędu byli uprawnieni do otrzymania jednej drugiej wynagrodzenia adwokatów z wyboru. Trybunał Konstytucyjny skonkludował, że takie rozwiązanie narusza zasadę równości wobec prawa i zasadę równej ochrony praw majątkowych. Wydaje się, że podobne rozstrzygnięcie mogłoby zapaść na kanwie ETPC, ponieważ różnicowanie wynagrodzenia w zależności od sposobu ustanowienia pełnomocnika należy postrzegać jako naruszenie art. 14 EKPC. Zob. wyrok TK z dnia 23 kwietnia 2020 r., sygn. SK 66/19.

[1070] Na potrzeby niniejszej pracy przyjęto takie rozumienie zatrudnienia niepracowniczego, które z reguły odnosi się do zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak: umowa zlecenie, o dzieło, o świadczenie usług. Trzeba jednak dostrzec, że w nauce jest kilka propozycji rozumienia tego pojęcia. Zob. szerzej A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 16.

Przeprowadzoną analizę należy uzupełnić o tzw. ogólny zakaz dyskryminacji, wprowadzony do systemu EKPC na mocy Protokołu nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności[1071]. Dokument ten w istotny sposób rozszerza regulację z art. 14 EKPC[1072]. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 1 P-12 do EKPC korzystanie z każdego prawa ustanowionego przez prawo powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn. W ust. 2 stwierdza się, że nikt nie będzie dyskryminowany przez jakiekolwiek władze publiczne z jakichkolwiek powodów, o których mowa w ustępie 1.

Dostrzegalny jest zbliżony charakter regulacji P-12 do EKPC względem art. 14 EKPC. W zakresie przedmiotowym można stwierdzić, że ograniczono się jedynie do zastąpienia zwrotu „korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji" (art. 14 EKPC) wyrażeniem „z każdego prawa ustanowionego przez prawo" (P-12 do EKPC). Określenie to odnosi się do ustawodawstwa zwykłego, lecz również do prawa precedensowego, prawa zwyczajowego oraz do orzecznictwa[1073]. Istnieją cztery kategorie przypadków dyskryminacji, które szczególnie chroni art. 1 P-12 do EKPC, są to: 1) prawa wyraźnie przyznane jednostce przez prawo krajowe, 2) prawa, które można wyprowadzić z oczywistych zobowiązań wynikających z prawa krajowego (chodzi o sytuacje, kiedy przepisy krajowe zobowiązują władzę publiczną do postępowania w dany sposób, 3) sytuacje, kiedy władza krajowa wykorzystuje uprawnienia o charakterze uznaniowym, 4) zaniechania lub działania władz publicznych[1074]. Można więc niewątpliwe stwierdzić, że modyfikacja wprowadzona przez P-12 do EKPC

[1071] *Protokół nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, ETS – No. 177 (dalej: P-12 do EKPC); Europejski Trybunał Praw Człowieka, *Europejska Konwencja Praw Człowieka po nowelizacji przez Protokół nr 11 i 14, z Protokołem nr 1 oraz Protokołami nr 4, 6–7, 12–13*, Strasbourg 2010, ss. 49–52.

[1072] Zmianę tę uzasadniono negatywnymi doświadczeniami występującymi w państwach należących do RE, w szczególności były to ksenofobia, nietolerancja a także różne formy wykluczenia słabszych grup społecznych. Zob. L. Garlicki, *Protokół nr 12 do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i podstawowych wolności*, [w:] L. Garlicki (red.) *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59 oraz do Protokołów dodatkowych. Tom II*, Warszawa 2011, s. 672.

[1073] W.A. Schabas, *op. cit*., p. 1181; wyrok ETPC z dnia 22 listopada 1995 r. w sprawie *S.W. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 20166/92, HUDOC.

[1074] Rada Europy, *Explanatory Report to the Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*, https://rm.coe.int/09000016800cce48 [dostęp: 22.07.2024]; L. Garlicki, *Protokół nr 12 do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i podstawowych wolności*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59*…, *op. cit*., s. 675.

umożliwia ochronę praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych[1075], w tym wynagrodzenia za pracę, jak i wynagrodzenia związanego z pracą, o ile zagadnienia te mieszczą się w którymś z wyżej wymienionych obszarów dyskryminacji.

W zakresie podmiotowym określono zakaz dyskryminacji przez władze publiczne z wcześniej wskazanych powodów. Nie budzi wątpliwości, iż zasadniczą treścią P-12 do EKPC jest uznanie negatywnego zakazu przez władze publiczne. Wystąpić mogą jednak również obowiązki pozytywne ukierunkowane na organizowanie relacji pomiędzy jednostkami, np. w przypadku obniżenia wynagrodzenia ze względu na narodowość, kolor skóry lub płeć[1076]. Środki podejmowane przez państwo powinny odpowiadać danym okolicznościom. Obecnie problematyka ta jest jednak niedostatecznie wykrystalizowana w piśmiennictwie i praktyce[1077], co zauważają także sami twórcy P-12 do EKPC[1078]. Obywatele polscy nie mogą powoływać się w swoich skargach do ETPC na P-12 do EKPC przeciwko Polsce, ponieważ nie został on ratyfikowany przez RP. Warto też wspomnieć, że jak dotąd dorobek orzeczniczy ETPC w tym zakresie nie jest zbyt bogaty[1079].

Trzeci instrument określono w Protokole nr 1 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności[1080]. Zgodnie z art. 1 P-1 do EKPC każda osoba fizyczna i prawna ma prawo do poszanowania swego mienia. Nikt nie może być pozbawiony swojej własności, chyba że w interesie publicznym i na warunkach przewidzianych przez ustawę oraz zgodnie z ogólnymi zasadami prawa międzynarodowego. Powyższe postanowienia nie naruszają jednak w żaden sposób prawa państwa członkowskiego do stosowania takich ustaw, jakie uzna za konieczne do uregulowania sposobu korzystania z własności, zgodnie z interesem powszechnym lub w celu zabezpieczenia uiszczania podatków bądź innych należności lub kar pieniężnych.

[1075] L. Loucaides, *The European Convention on Human Rights: Collected Essays*, Leiden–Boston 2007, p. 60.
[1076] L. Garlicki, *Protokół nr 12 do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i podstawowych wolności*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59…*, *op. cit*., s. 673.
[1077] W.A. Schabas, *op. cit*., p. 1187; L. Garlicki, *Protokół nr 12 do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i podstawowych wolności*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59…*, *op. cit*., ss. 675–676.
[1078] Rada Europy, *op. cit*., online.
[1079] Najczęściej cytowaną sprawą w nauce jest Wyrok ETPC z dnia 9 grudnia 2010 r. w sprawie *Savez Crkava „Riječ Života" i inni przeciwko Chorwacji*, skarga nr 7798/08, HUDOC.
[1080] *Protokół nr 1 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, sporządzony w Strasburgu dnia 11 maja 1994 r. (dalej: P-1 do EKPC), Dz. U. z 1995 r. Nr 36 poz. 175/1.

W przytoczonej regulacji mowa o poszanowaniu mienia, ale literatura jest zgodna, iż w istocie chodzi o zagwarantowanie prawa własności[1081]. Na gruncie konwencyjnym prawo to należy interpretować w sposób szeroki, wykraczający poza tradycyjne rozumienie cywilistyczne. Obejmuje ono nie tylko mienie, ale też inne prawa, interesy lub roszczenia o charakterze majątkowym[1082]. Przyjmuje się, że w skład art. 1 P-1 do EKPC wchodzą prawa osobiste (*ius in personam*). Do tych zaś zaliczyć można m.in. pewne prawa o charakterze ekspektatywy, a więc oczekiwania prawnego[1083]. W jego ramach mieścić mogą się roszczenia pieniężne[1084], a więc również wynagrodzenie za pracę. Na gruncie samej literatury niejasne pozostaje to, jaki katalog wypłat wynagrodzeniowych podlega ochronie. W tym aspekcie konieczne jest sięgnięcie do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka[1085].

Warto również nadmienić, że w powyższym zakresie państwo członkowskie nie ponosi bezpośredniej odpowiedzialności w przypadku sporów podmiotów niepaństwowych. Niemniej może istnieć pewien wpływ horyzontalny, zobowiązujący państwo do pewnych czynności[1086].

1.2. Ewolucja orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę

Europejski Trybunał Praw Człowieka w swojej działalności orzeczniczej koncentruje się przede wszystkim na ochronie praw i wolności obywatelskich i politycznych. Skuteczne zabezpieczenie tych praw musi być skuteczne i realne, a nie teoretyczne i iluzoryczne. Nie powinno być oderwane od realiów społeczno-gospodarczych. Interpretacja EKPC w niektórych przypadkach wymaga zatem uwzględnienia praw o charakterze społecznym i gospodarczym[1087], które powinny być analizowane zgodnie z zasadą „żyjącego instrumentu"

[1081] Zob. A. Wróbel, *Komentarz do art. 1 Protokołu nr 1 do EKPC*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59 oraz do Protokołów dodatkowych. Tom II*, https://sip-1legalis-1pl-1o6tok7u40106.buhan.kul.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zohayd-anbvgy4dmltqmfyc4mjtge4dknbrga#srodtyt1 [dostęp: 22.07.2024] oraz literatura tam podana; W.A. Schabas, *op. cit*., p. 969. Za powyższym przemawia również dorobek ETPC. Zob. np. wyrok ETPC z dnia 13 czerwca 1979 r. w sprawie *Marckx przeciwko Belgii*, skarga nr 6833/74, HUDOC.
[1082] A. Wróbel, *Komentarz do art. 1 Protokołu nr 1 do EKPC*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59…*, *op. cit*., online.
[1083] Zob. szerzej J. Jezioro, *Ekspektatywa*, [w:] U. Kalina-Prasznic (red.), *Encyklopedia Prawa*, Warszawa 2007, s. 167.
[1084] A. Wróbel, *Komentarz do art. 1 Protokołu nr 1 do EKPC*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59…*, *op. cit*., online.
[1085] Zob. szerzej podrozdział dotyczący ewolucji orzecznictwa ETPC.
[1086] W.A. Schabas, *op. cit*., p. 968.
[1087] Wyrok ETPC z dnia 9 października 1979 r., sprawa *Airey przeciwko Irlandii*, skarga nr 6289/73, HUDOC.

(ang. *living instrument*), tzn. z uwzględnieniem aktualnych uwarunkowań[1088]. W latach 80. XX w. Trybunał badał sprawy, które dotyczyły dostępu do zatrudnienia[1089], wskazując tym samym na swoją gotowość do rozstrzygania o prawach pracowniczych mających wpływ na sytuację ekonomiczną jednostek.

W poprzednim podrozdziale przedstawiono trzy podstawy normatywne, które mogą być powołane w celu ochrony wynagrodzenia za pracę przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka, czyli: 1) art. 6 ust. 1 EKPC (prawo do rzetelnego procesu sądowego), 2) art. 14 EKPC (zakaz dyskryminacji), 3) art. 1 P-1 do EKPC (prawo własności)[1090]. Przegląd orzecznictwa konwencyjnego wskazuje, iż art. 4 statuujący normę zakazującą niewolnictwa i pracy przymusowej również może być podstawą takiej ochrony. Oznacza to, że EKPC nie gwarantuje wprost prawa do wynagrodzenia za pracę. Ochrona tego prawa ma jednak charakter pośredni, ponieważ ETPC może rozpatrywać sprawy, które mają charakter wynagrodzeniowy, o ile przedmiot sprawy dotyczy prawa określonego w EKPC. Niniejszy fragment rozważań powinien umocnić przekonanie wyrażone w poprzednim rozdziale, że ochrona ta jest możliwa, a także doprecyzować zakres tej ochrony.

Przegląd Biuletynu Informacyjnego ETPC zawiera wykaz istotnych orzeczeń związanych z prawami pracowniczymi i wskazuje na niewielki dorobek Trybunału w tym zakresie[1091]. Z punktu widzenia poruszanej problematyki warte uwagi są sprawy ukraińskie[1092]. Szczególnie sprawy *Sokur przeciwko Ukrainie* i *Solovyev przeciwko Ukrainie.* Występuje w nich zbliżony stan faktyczny. Skarżący świadczyli pracę w ukraińskich

[1088] Wyrok ETPC z dnia 13 czerwca 1979 r. w sprawie *Marckx przeciwko Belgii*, skarga nr 6833/74, HUDOC.
[1089] Zob. np. wyrok ETPC z dnia 28 sierpnia 1986 r. w sprawie *Kosiek przeciwko Republice Federalnej Niemiec*, skarga nr 9704/82, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 28 sierpnia 1986 r. w sprawie *Glasenapp przeciwko Republice Federalnej Niemiec*, skarga nr 9228/80, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 26 marca 1987 r. w sprawie *Leander przeciwko Szwecji*, skarga nr 9248/81, HUDOC.
[1090] Związki ETPC prawami pracowniczymi są dostrzegalne też na innej płaszczyźnie. Można bowiem zauważyć, że ETPC niekiedy korzysta z postanowień EKS i ZEKS we własnej działalności orzeczniczej, kiedy odnosi się do praw człowieka II generacji. Niekiedy EKS bywa używana do potwierdzenia interpretacji ETPC (np. wyrok ETPC z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie *Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna [ER.N.E.] przeciwko Hiszpanii*, skarga nr 45892/09, HUDOC), sprecyzowania wykładni EKPC (np. wyrok ETPC z dnia 4 czerwca 2015 r. w sprawie *Chitos przeciwko Grecji*, skarga nr 51637/12, HUDOC). Zob. szerzej M. Wujczyk *(Zrewidowana) Europejska Karta Społeczna jako podstawa działalności interpretacyjnej Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie bezpieczeństwa prawnego i socjalnego pracowników*, [w:] *XI Seminarium Warszawskie*…, *op. cit*., s. 41–48.
[1091] Europejski Trybunał Praw Człowieka rozstrzygał bowiem przede wszystkim o sprawach związanych z naruszeniami wolności wyrażania opinii, wolności myśli, sumienia i wyznania, a także o prawach do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego. Zob. szerzej European Court of Human Rights, *Factsheet – work-related rights*, Strasbourg 2024.
[1092] Np. wyrok ETPC z dnia 26 lipca 2005 r. w sprawie *Sokur przeciwko Ukrainie*, skarga nr 29439/02, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 14 marca 2007 r. w sprawie *Solovyev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 4878/04, HUDOC.

firmach, które nie wypłacały im należnego wynagrodzenia. Zainicjowali więc postępowania przed sądami krajowymi, domagając się wypłaty wynagrodzenia. W pierwszej sprawie na rzecz skarżącego zasądzono 7406 UAH (około 1060 EUR) tytułem zaległego wynagrodzenia. W drugiej zaś sprawie sąd nakazał wypłatę 9879 UAH tytułem zaległego wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę zatem było określone i wymagalne. Egzekucja należności okazała się jednak niemożliwa przez niemal trzy lata, ponieważ pracodawcy byli objęci moratorium[1093]. W 2001 r. Ukraina wprowadziła prawo pozwalające na bezterminowe zawieszenie postępowania egzekucyjnego wobec firm, które co najmniej w 25% są kontrolowane przez państwo. W praktyce oznaczało to, że pracownicy zostali pozbawieni skutecznych środków prawnych do dochodzenia należnych wynagrodzeń. W obydwu sprawach skarżący podnosili przed ETPC naruszenie art. 6 ust. 1 EKPC (prawo do rzetelnego procesu sądowego), a także art. 1 P-1 do EKPC (prawo własności). W sprawie *Solovyev przeciwko Ukrainie* skarżący powoływał się również na naruszenie art. 4 § 1 EKPC (zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej). Natomiast w skardze *Sokur przeciwko Ukrainie* dowodzono naruszenia art. 2 EKPC (prawo do życia).

W obu sprawach ETPC skonkludował, że przepisy krajowe, które opóźniły o 3 lata wykonanie[1094] wyroku krajowego w zakresie wypłaty wynagrodzenia, doprowadziły do naruszenia art. 6 ust. 1 EKPC, za co odpowiedzialność ponosi państwo, ponieważ strona rządowa nie przedstawiła wystarczającego uzasadnienia dla tej zwłoki. Artykuł ten zapewnia każdemu prawo do wniesienia do sądu wszelkich roszczeń, które dotyczą jego praw i obowiązków o charakterze cywilnym[1095]. W pierwszej sprawie, w zakresie naruszenia prawa do życia Trybunał stwierdził, że przepisy konwencyjne nie konstytuują prawa do określonego standardu życia[1096] (ang. *right to enjoy standard of living*), dlatego nie ma możliwości, aby rozpatrywać przed ETPC sprawy dotyczące wysokości wynagrodzenia[1097] albo okresowości jego wypłaty. Stwierdzenie to uzupełnia wyrok *Tambotsev przeciwko*

[1093] Jest to dokonywane w drodze umowy lub ustawy zawieszenie wykonania zobowiązania przez dłużnika i dopełnienie pewnych niezbędnych czynności przez wierzycieli. Zob. A. Preisner, *Moratorium*, [w:] U. Kalina-Prasznic (red.), *Encyklopedia prawa*, Warszawa 2007, s. 403.
[1094] Można wskazać sprawy, w których czas postępowania egzekucyjnego trwa znacznie dłużej, np. 5 lat. Zob. wyrok ETPC z dnia 14 grudnia 2006 r. w sprawie *Vnuchko przeciwko Ukrainie*, skarga nr 1198/04, § 21, HUDOC.
[1095] Wyrok ETPC z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie *Romashov przeciwko Ukrainie*, skarga nr 67534/01, § 42, HUDOC.
[1096] Wyrok ETPC z dnia 20 kwietnia 1999 r. w sprawie *Wasilewski przeciwko Polsce*, skarga nr 32734/96; decyzja ETPC z dnia 25 lipca 2002 r. w sprawie *Sokur przeciwko Ukrainie*, skarga nr 29439/02, § 2, HUDOC.
[1097] Zob. *Mutatis mutandis* wyrok ETPC z dnia 12 października 2004 r. w sprawie *Kjartan Ásmundsson przeciwko Islandii*, skarga nr 60669/00, § 39, HUDOC.

Ukrainie, w którym stwierdzono, że brak wypłaty wynagrodzenia nie prowadzi automatycznie do naruszenia przepisu art. 2 ust. 1 EKPC[1098].

W drugiej sprawie ETPC stwierdził, że doszło do naruszenia art. 1 P-1 do EKPC. Trybunał nie dał wiary stronie rządowej, która twierdziła, że nie ponosi odpowiedzialności za brak wypłaty wynagrodzenia na rzecz skarżącego, ponieważ sprzedała znaczącą część udziałów spółki państwowej podmiotowi prywatnemu (po wyroku sądu krajowego)[1099]. Podobnie okolicznością uzasadniającą brak wypłaty wynagrodzenia nie może być brak zasobów finansowych[1100]. Zdaniem ETPC w takiej sytuacji państwo musi zapewnić, iż nowy właściciel będzie respektował normy ze wskazanych artykułów[1101]. Państwo nie może zatem uchylać się od odpowiedzialności przez prywatyzację. Równocześnie Trybunał nie uznał naruszenia zakazu niewolnictwa i pracy przymusowej, o których mowa w art. 4 ust. 1 EKPC. Skarżący twierdził, że był zmuszany do pracy bez możliwości otrzymania wynagrodzenia. Trybunał ocenił, że skarżący świadczył pracę dobrowolnie, zaś prawa do zapłaty nigdy mu nie odmówiono. W związku z powyższym, spór dotyczy praw i obowiązków obywatelskich nie ujawnia żadnych elementów, które mogłyby odnosić się do art. 4 ust. 1 EKPC[1102]. W obu orzeczeniach ETPC podkreśla pozytywne obowiązki państw w zakresie ochrony art. 1 P-1 do EKPC. Państwa muszą bowiem zapewnić skuteczne instrumentarium prawne, umożliwiające egzekucję wynagrodzeń.

Inna sprawa rozpatrywana przez ETPC dotyczyła dwóch obywatelek Maroka, które pracowały jako personel pomocniczy w ambasadach Libii i Sudanu w Londynie. Zainicjowały one postępowania przed sądami krajowymi w których podnosiły: 1) brak wypłaty minimalnego wynagrodzenia zgodnego z prawem brytyjskim przez okres 6 lat, 2) pracę w godzinach nadliczbowych bez dodatkowego wynagrodzenia. Sądy odrzuciły te roszczenia, powołując się na prawo krajowe, zgodnie z którym ambasady Sudanu

[1098] Wyrok ETPC z dnia 8 listopada 2005 r. w sprawie *Tambovtsev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 20625/02, § 12, HUDOC.
[1099] Wyrok ETPC z dnia 14 marca 2007 r.w sprawie *Solovyev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 4878/04, § 21, HUDOC.
[1100] Wyrok ETPC z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie *Romashov przeciwko Ukrainie*, skarga nr 67534/01, § 43, HUDOC.
[1101] Wyrok ETPC z dnia14 marca 2007 r. w sprawie *Solovyev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 4878/04, § 21, HUDOC.
[1102] *Ibidem*, § 16, 40, wyrok ETPC z dnia 8 listopada 2005 r. w sprawie *Tambovtsev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 20625/02, § 13, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 19 kwietnia 2005 r. w sprawie *Dolgov przeciwko Ukrainie*, skarga nr 72704/01, § 24, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 14 grudnia 2006 r. w sprawie *Vnuchko przeciwko Ukrainie*, skarga nr 1198/04, § 15, HUDOC.

i Libii są chronione immunitetem państwowym[1103], wyłączającym je spod jurysdykcji prawa brytyjskiego. W ten sposób skarżące miały wyłączoną możliwość ochrony określonego i wymagalnego wynagrodzenia za pracę w prawie krajowym. Europejski Trybunał Praw Człowieka ocenił, że immunitet państwowy dotyczy suwerennych działań w ramach władzy państwowej i nie obejmuje aktywności, które są wykonywane na zasadach cywilnoprawnych, jak np. zatrudnienie personelu administracyjnego. Wówczas bowiem ambasada występuje jako zwykły pracodawca.

Dlatego w realiach omawianej sprawy ETPC przyznał rację skarżącym i ocenił, iż nastąpiło naruszenie prawa do rzetelnego procesu sądowego (art. 6 EKPC) oraz zakazu dyskryminacji (art. 14 EKPC), ponieważ pracownice ambasad, jako cudzoziemki, były dyskryminowane przez prawo krajowe. Równocześnie Trybunał nie rozpatrywał sprawy pod kątem naruszenia art. 1 P-1 do EKPC, ponieważ w prawie krajowym, ze względu na powoływanie się na immunitet państwowy, nie było prawomocnego wyroku, który by określał wysokość przysługującego skarżącym wynagrodzenia. Trybunał, szacując wysokość odszkodowania pieniężnego, pod uwagę brał m.in. wysokość utraconego, w związku ze zwolnieniem, minimalnego wynagrodzenia[1104]. Zbliżony stan faktyczny ETPC musiał ocenić w sprawie *Wallishauser przeciwko Austrii*. Skarżąca – obywatelka austriacka, fotografka w ambasadzie Stanów Zjednoczonych została zwolniona z pracy po wypadku, w wyniku którego stała się osobą niepełnosprawną. Sądy krajowe podważyły tę decyzję, ponieważ została ona podjęta bez wymaganej zgody odpowiedniego organu dotyczącego zatrudniania osób niepełnosprawnych. Skarżącej udało się uzyskać wypłatę części zaległego wynagrodzenia za pracę. Ambasada Stanów Zjednoczonych odmówiła wypłaty całości zaległego wynagrodzenia za pracę, powołując się na immunitet państwowy, co doprowadziło do niemożności prowadzenia postępowania sądowego. Europejski Trybunał Praw Człowieka orzekł, iż doszło do naruszenia art. 6 ust. 1 EKPC. Było to szczególnie dotkliwe, gdyż zablokowało skarżącej możliwość dochodzenia wypłaty pozostałej części wynagrodzenia za pracę[1105].

Wspomnieć warto również o polskiej sprawie *Załuski przeciwko Polsce*. Dotyczy ona prokuratora, który doznał w 2017 r. wypadku, który spowodował długotrwałą

[1103] Zob. zbliżone orzeczenia: wyrok ETPC z dnia 23 marca 2010 r. w sprawie *Cudak przeciwko Litwie*, skarga nr 15869/02, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 29 czerwca 2011 r. w sprawie *Sabeh El Leil przeciwko Francji*, skarga nr 34869/05, HUDOC.
[1104] Wyrok ETPC z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie *Benkharbouche i Janah przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skargi nr 19059/18 i 19725/18, HUDOC.
[1105] Wyrok ETPC z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie *Wallishauser przeciwko Austrii*, skarga nr 156/04, HUDOC.

niezdolność do pracy. Od momentu wypadku wnioskodawca znajduje się na zwolnieniu lekarskim. Zgodnie z przepisami prawa krajowego, w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby otrzymuje on 80% wynagrodzenia, nie dłużej jednak niż przez okres roku. Po upływie roku w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby prokurator otrzymuje 50% wynagrodzenia (art. 115 § 1 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze[1106]). W omawianej sprawie lekarze medycyny pracy stwierdzili kolejno w latach 2018, 2019, 2021, że skarżący jest niezdolny do pracy, czego następstwem były wnioski o przeniesienie go w stan spoczynku. Każdorazowo jednak lekarze–orzecznicy wydawali decyzję, iż skarżący nie jest niezdolny do pracy jako prokurator. Nie wiązało się to jednak z formalną decyzją, oddalającą wniosek o przejście w stan spoczynku. Dlatego ETPC musi zbadać, czy nie doszło do naruszenia art. 6 ust. 1 EKPC[1107]. W tej sprawie wspomniana kwestia przejścia jest kluczowa, ponieważ ewentualne przejście w stan spoczynku oznaczałaby otrzymywanie świadczenia w wysokości 75% wynagrodzenia względem 50% wynagrodzenia, które skarżący otrzymuje obecnie[1108].

Orzecznictwo strasburskie wskazuje kilka dodatkowych przesłanek, w których istnieje możliwość dochodzenia należnego wynagrodzenia. W sprawie *Tamminen przeciwko Finlandii* ETPC ocenił, że wydanie orzeczenia końcowego przez sąd krajowy bez przesłuchania świadka zgłoszonego przez skarżącego narusza postanowienia art. 6 ust. 1 EKPC[1109]. W orzeczeniu *Vilho Eskelinen i inni przeciwko Finlandii* stwierdzono, że omawiany przepis stosuje się do wszystkich spraw związanych z udziałem pracowników służby publicznej. Ewentualne wyjątki mogą być usprawiedliwione wyłącznie interesem państwa i muszą wynikać jasno z ustawodawstwa krajowego[1110]. Należy mieć jednak na względzie, że postanowienia art. 6 ust. 1 EKPC w żadnym zakresie nie ustanawiają prawa do ochrony wynagrodzenia za pracę. Artykuł ten stosuje się do spraw, które odnoszą się do kwestii istnienia bądź nieistnienia danego prawa społecznego (o cywilnym charakterze), a także do zakresu i środków jego realizacji.

[1106] Ustawa z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze, Dz. U. z 2024 r. poz. 390.
[1107] W momencie opracowywania niniejszej dysertacji ETPC nie wydało w tej sprawie wyroku.
[1108] Komunikat ETPC z dnia 3 października 2023 r. w sprawie *Załuski przeciwko Polsce*, skarga nr 9786/23, HUDOC.
[1109] Na etapie postępowań krajowych sprawa zawierała interesujący wątek wynagrodzeniowy. Mianowicie skarżący domagał się wypłacenia zaległego wynagrodzenia od firmy zlikwidowanej w 1993 r., którą sam założył i w której posiadał kierownicze stanowisko. Sąd krajowy, mając względzie te fakty odmówił wypłaty wynagrodzenia w wysokości oczekiwanej przez skarżącego. Na etapie rozpatrywania sprawy przez ETPC wątek ten nie był poruszany. Zob. szerzej wyrok ETPC z dnia 15 czerwca 2025 r. w sprawie *Tamminen przeciwko Finlandii*, skarga nr 40847/98, HUDOC.
[1110] Wyrok ETPC z dnia 19 kwietnia 2007 r. w sprawie *Vilho Eskelinen i inni przeciwko Finlandii*, skarga nr 63235/00, § 62–64, HUDOC.

Istotne jest więc dokładne ustalenie statusu stron sporu. Jeśli pracodawca i pracownik są osobami prywatnymi, wówczas sprawa mieści się w zakresie art. 6 ust. 1 EKPC. Przytoczone wcześniej orzecznictwo wskazuje, że w zakresie tym mieszczą się również sprawy dotyczące niewypłacalności pracodawcy państwowego[1111]. Na marginesie należy zauważyć, że różnicowanie pracowników sektora publicznego i prywatnego jest dopuszczalne i nie narusza postanowień art. 14 EKPC, ponieważ źródła finasowania tych osób są różne[1112].

Europejski Trybunał Praw Człowieka stwierdził wielokrotnie, że ustalone i wymagalne wynagrodzenie za pracę mieści się w zakresie ochrony realizowanej przez art. 1 P-1 do EKPC[1113]. Jest tak, ponieważ jego stosowania nie należy ograniczać wyłącznie do dóbr materialnych[1114]. Państwo nie może się uchylić od korzystnych dla pracowników orzeczeń sądów krajowych w tym zakresie. W szczególności nie może unikać odpowiedzialności poprzez arbitralne działania o charakterze legislacyjnym[1115]. Ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę ogranicza się jednak wyłącznie do roszczeń istniejących[1116]. Skarżący musi więc wykazać się odpowiednim dokumentem lub decyzją sądu krajowego potwierdzającą jego żądania. Działanie państwa opóźniające wykonanie prawomocnego wyroku w tym zakresie należy ocenić jako nieproporcjonalną ingerencję w prawo własności[1117]. Chronione jest nie tylko wynagrodzenie *sensu stricto*, ale również inne jego składniki[1118]. Zabezpieczeniu nie podlegają jednak tzw. zwykłe oczekiwania, np. oczekiwanie notariuszy, że ustalone ustawą stawki notarialne, wraz z upływem czasu, nie będą podlegać zmianie[1119]. Artykuł 1 P-1 do EKPC nie dotyczy więc przyszłych

[1111] K. Łasak, *op. cit.*, ss. 182–183.
[1112] Decyzja ETPC z dnia 20 marca 2012 r. w sprawie *Panfile przeciwko Rumunii*, skarga nr 13902/11, HUDOC.
[1113] Wyrok ETPC z dnia 29 listopada 2005 r. w sprawie *Rudenko przeciwko Ukrainie*, skarga nr 11412/02, § 26–27, HUDOC.
[1114] Wyrok ETPC z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie *Anheuser–Busch Inc. przeciwko Portugalii*, skarga nr 73049/01, § 63, HUDOC.
[1115] Wyrok ETPC z dnia 9 grudnia 1994 r. w sprawie *Stran Greek Refineries i Stratis Andreadis przeciwko Grecji*, skarga nr 13427/87, § 42, HUDOC.
[1116] Wyrok ETPC z dnia 23 listopada 1983 r. w sprawie *Van Der Mussele przeciwko Belgii*, skarga nr 8919/80, § 48, HUDOC; *mutatis mutandis* wyrok ETPC z dnia 13 czerwca 1979 r. w sprawie *Marckx przeciwko Belgii*, skarga nr 6833/74, § 50, HUDOC.
[1117] Wyrok ETPC z dnia 9 grudnia 1994 r. w sprawie *Stran Greek Refineries i Stratis Andreadis przeciwko Grecji*, skarga nr 13427/87, § 59, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 20 lutego 2007 r. w sprawie *Unistar Ventures GmbH przeciwko Mołdawii*, skarga nr 19245/03, § 89, HUDOC.
[1118] Wyrok ETPC z dnia 21 czerwca 2007 r. w sprawie *Pridatchenko i inni przeciwko Rosji*, skargi nr 2191/03, 3104/03, 16094/03, 24486/03, § 54–61, HUDOC.
[1119] A. Wróbel, *Komentarz do art. 1 Protokołu nr 1 do EKPC*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59…*, *op. cit.*, online.

dochodów, chyba że mają one charakter wymagalny[1120]. Podobnie, z ochrony nie korzysta tzw. dodatek terenowy (ang. *remote-area allowance*) dla policjantów i pracowników administracji fińskiej policji, z wyjątkiem sytuacji, gdy roszczenia takie mają dostateczną podstawę w prawie krajowym[1121]. Protokół nie przyznaje też prawa do określonej wysokości pensji, jeśli warunki jej wypłaty uległy zmianie[1122], ani prawa do określonej podwyżki wynagrodzenia, ponieważ przyszły dochód stanowi mienie w rozumieniu art. 1 P-1 do EKPC jedynie wówczas, gdy ma charakter wymagalny albo istnieje prawnie egzekwowalne roszczenie do niego[1123].

Przedmiot rozważań w dalszej części będzie oscylował wokół konkretnych stanów faktycznych rozpatrywanych przez ETPC. Analiza najistotniejszych wyroków pozwoli na zrozumienie, w jaki sposób konkretne instrumenty istniejące w EKPC mogą być wykorzystane jako narzędzia prawne służące wyegzekwowaniu ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę.

W sprawie *Pridatchenko i inni przeciwko Rosji* rosyjscy wojskowi wszczynali postępowania przed sądami krajowymi przeciwko jednostkom wojskowym, w których pełnili służbę, domagając się wypłaty zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń. Po uzyskaniu wyroków potwierdzających te roszczenia występowali do Ministerstwa Obrony Federacji Rosyjskiej i Ministerstwa Finansów o wypłatę zasądzonych świadczeń majątkowych. Podmioty te odmawiały jednak uregulowania tych należności, powołując się na skomplikowane procedury budżetowe i brak środków finansowych[1124]. Skarżący skierowani sprawę do ETPC, zarzucając naruszenie art. 6 § 1 EKPC (prawo do sądu) oraz art. 1 P-1 do EKPC (prawo własności). Europejski Trybunał Praw Człowieka uznał, że nastąpiło naruszenie art. 6 § 1 EKPC, ponieważ prawo do sądu oznacza nie tylko możliwość rozpatrzenia sprawy przez niezależny i bezstronny sąd, ale także egzekucję wyroku tego sądu[1125]. W przeciwnym wypadku prawo to miałoby jedynie iluzoryczny

[1120] Na marginesie można zauważyć, że ETPC w zakres prawa własności wlicza również odprawę urzędnika państwowego czy zasiłek dla bezrobotnych. Zob. szerzej wyrok ETPC z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie *N.K.M. przeciwko Węgrom*, skarga nr 66529/11, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 26 kwietnia 2018 r. w sprawie *Čakarević przeciwko Chorwacji*, skarga nr 48921/13, HUDOC.
[1121] W tej sprawie przepisy krajowe pozwalały na odebranie dodatku. Zob. szerzej wyrok ETPC z dnia 19 kwietnia 2007 r. w sprawie *Vilho Eskelinen i inni przeciwko Finlandii*, skarga nr 63235/00, § 94, HUDOC.
[1122] *Ibidem*, § 94, HUDOC.
[1123] Decyzja ETPC z dnia 9 listopada 2000 r. w sprawie *Francesco Schettini i inni przeciwko Włochom*, skarga nr 29529/95, § 6, HUDOC.
[1124] Problem ten w Federacji Rosyjskiej ma charakter systemowy. Zob. wyrok ETPC z dnia 15 stycznia 2009 r. w sprawie *Burdov przeciwko Federacji Rosyjskiej*, skarga nr 33509/04, § 122, HUDOC.
[1125] Wyrok ETPC z dnia 21 czerwca 2007 r. w sprawie *Pridatchenko i inni przeciwko Rosji*, skargi nr 2191/03, 3104/03, 16094/03, 24486/03, § 49–52, HUDOC.

charakter[1126]. Z kolei niemożność pełnego wykonania korzystnego dla skarżących wyroku sądowego w przedmiocie wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę stanowi niedopuszczalną ingerencję w prawo własności (art. 1 P-1 do EKPC). Państwo w tym zakresie nie może usprawiedliwiać się problemami finansowymi lub procedurami administracyjnymi[1127]. Wyrok ten potwierdza stanowisko ETPC, że ustalone i wymagalne wynagrodzenie za pracę jest objęte ochroną konwencyjną.

W jednej ze spraw pracownica ambasady Stanów Zjednoczonych Ameryki w Wiedniu zarzuciła naruszenie art. 1 P-1 do EKPC w związku z brakiem wypłaty wynagrodzenia. Europejski Trybunał Praw Człowieka ocenił, że ochrona zawarta we wskazanym artykule chroni jedynie istniejące prawo własności, w tym też wierzytelności, w odniesieniu do których skarżący może podnosić „uzasadnione oczekiwanie" korzystania z prawa własności[1128]. Nie można zatem uznać roszenia płacowego wobec pracodawcy, które nie zostało przyznane przez pracodawcę za mienie w rozumieniu art. 1 P-1 do EKPC[1129]. Naruszeniem prawa do mienia jest też sytuacja polegająca na wywłaszczeniu, nawet w interesie publicznym, 30% gruntów rolnych w przypadku, gdy ponad połowa tego obszaru generowała dochód przeznaczony na utrzymanie rodziny i najbliższych. Wywłaszczenie to uczyniło bowiem nieopłacalnym uprawianie pozostałej części nieruchomości, pozbawiając tym samym jego właściciela możliwości zarobkowania[1130].

W świetle powyższych stwierdzeń warto osadzić sprawę *Van der Mussele przeciwko Belgii*, w której przedstawiciel aplikacji adwokackiej był zobowiązany do świadczenia nieodpłatnej pomocy prawnej dla osób niezamożnych. Skierował on sprawę do ETPC, zarzucając państwu m.in. naruszenie zakazu pracy przymusowej (art. 4 EKPC) i prawa własności (art. 1 P-1 do EKPC). Skarżący argumentował, iż wykonywanie pracy bez wynagrodzenia wypełnia przesłanki pracy przymusowej, a także narusza jego prawo do poszanowania mienia. Europejski Trybunał Praw Człowieka ocenił, że w tym stanie faktycznym nie nastąpiło zjawisko pracy przymusowej, ponieważ adwokat sam wybrał ten zawód, a regulacje zobowiązujące do świadczenia nieodpłatnej pracy dla osób ubogich wynikały z regulacji korporacyjnych adwokatury, a nie przepisów wydanych

[1126] Wyrok ETPC z dnia 19 marca 1997 r. w sprawie *Hornsby przeciwko Grecji*, skarga nr 18357/91, § 40–41, HUDOC.
[1127] Wyrok ETPC z dnia 21 czerwca 2007 r. w sprawie *Pridatchenko i inni przeciwko Rosji*, skargi nr 2191/03, 3104/03, 16094/03, 24486/03, § 49–52, HUDOC.
[1128] Wyrok ETPC z dnia 28 września 2004 r. w sprawie *Kopecký przeciwko Republice Słowackiej*, skarga nr 44912/98, HUDOC.
[1129] Wyrok ETPC z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie *Wallishauser przeciwko Austrii*, skarga nr 156/04, HUDOC.
[1130] Wyrok ETPC z dnia 11 kwietnia 2002 r. w sprawie *Lallement przeciwko Republice Francuskiej*, skarga nr 46044/99, HUDOC.

przez państwo. Zdaniem Trybunału nie doszło również do naruszenia prawa do mienia, ponieważ art. 1 P-1 do EKPC chroni istniejące prawa majątkowe. Oznacza to, iż wynagrodzenie musiałoby być co najmniej ustalone i wymagalne, by móc skutecznie powołać się na wskazany przepis.

Interesujące w tym kontekście są też orzeczenia Trybunału w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*[1131], w sprawie *Čakarević przeciwko Chorwacji*, w sprawie *Koufaki i Adedy przeciwko Grecji*[1132], a także w sprawie *Da Conceiçao Mateus i Santos Januário przeciwko Portugalii*[1133]. Pierwsza ze spraw dotyczyła obywatela Wybrzeża Kości Słoniowej, który wyemigrował nielegalnie do Wielkiej Brytanii w 2001 r. W okresie od 2003 r. do 2007 r. na podstawie fałszywego francuskiego paszportu świadczył on pracę m.in. jako kierowca wózka widłowego. Innymi słowy uprawnienie do zarobkowania w Wielkiej Brytanii zostało uzyskane nielegalnie. Praca ta sama w sobie nie stanowiła przestępstwa. Była legalnie i faktycznie wykonywana. Łączne zarobki odzwierciedlające tę pracę wyniosły 73 tysiące GBP, z czego skarżący zgromadził około 22 tysiące GBP oszczędności. Podczas składania wniosku o tymczasowe prawo jazdy w styczniu 2007 r. ujawniono fałszywy paszport i wszczęto postępowanie karne, w wyniku którego Paulet został skazany na 17 miesięcy więzienia. Zasądzono przeciwko niemu także konfiskatę wszystkich oszczędności. Po wyczerpaniu drogi krajowej, sprawa trafiła do ETPC, gdzie skarżący swoją argumentację oparł na stanowisku, że konfiskata wynagrodzenia była nieproporcjonalna, ponieważ obejmowała niemal wszystkie w ciągu czterech lat oszczędności wypracowane w trakcie faktycznego i zgodnego z prawem świadczenia pracy. Zdaniem skarżącego nieproporcjonalność polegała na braku rozróżnienia między jego sprawą a poważniejszymi sprawami, odnoszącymi się np. do handlu narkotykami albo przestępczością zorganizowaną[1134]. Trybunał stwierdził, że orzeczenia sądów krajowych były zbyt wąskie[1135]. Odnotowywały one jedynie, że

[1131] Wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08, HUDOC.
[1132] Wyrok ETPC z dnia 7 czerwca 2013 r. w sprawie *Koufaki i Adedy przeciwko Grecji*, skarga nr 57665/12, HUDOC.
[1133] Decyzja ETPC z dnia 8 października 2013 r. w sprawie *Da Conceiçao Mateus i Santos Januário przeciwko Portugalii*, skarga nr 62235/12, LEX nr 1383186, HUDOC.
[1134] Wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08, § 55, HUDOC.
[1135] Na marginesie można odnotować, że zdanie odrębne do przedmiotowego wyroku przedstawił polski sędzia Krzysztof Wojtyczek. Argumentował on m.in., że w realiach omawianej sprawy skarżący został ukarany za czyny, które nie mieszczą się w zakresie praw, które chroni EKPC wraz z protokołami. W szczególności nie wykazał on, że przepisy konwencyjne uprawniają do złagodzenia zastosowanego wobec niego środka. Zob. szerzej wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08, zdanie odrębne sędziego Wojtyczka, § 1–8, HUDOC.

konfiskata wynagrodzenia była w interesie publicznym, bez zrównoważenia tego stanowiska z prawem skarżącego do korzystania z jego mienia. Dlatego w realiach przedmiotowej sprawy ETPC ocenił, że nakaz konfiskaty wszystkich oszczędności stanowił niedopuszczalną ingerencję w prawo skarżącego do korzystania z prawa do mienia, o którym mowa w art. 1 P-1 do EKPC[1136]. W związku z powyższym należy zauważyć, że każda ingerencja w prawo własności musi być zgodna z prawem[1137].

W sprawie *Čakarević przeciwko Chorwacji* skarżąca, po tym jak w 1995 r. zakończył się jej stosunek pracy z powodu niewypłacalności pracodawcy, na podstawie decyzji chorwackiego urzędu pracy uzyskała uprawnienie do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych. W 2001 r. ten sam podmiot wystąpił z żądaniem do skarżącej o zwrot pobranego świadczenia w wysokości 19 451,69 HRK wraz z odsetkami. Sądy krajowe potwierdziły te roszczenia, twierdząc, iż nastąpiło bezpodstawne wzbogacenie. Europejski Trybunał Praw Człowieka ocenił, że skarżąca miała uzasadnioną ekspektatywę[1138] zachowania otrzymanych świadczeń majątkowych, które podlegają ochronie realizowanej przez art. 1 P-1 do EKPC[1139]. Państwo nie może zatem podejmować działań retroaktywnych, prowadzących do pozbawienia świadczeń majątkowych, szczególnie w zakresie zasiłku dla bezrobotnych, ponieważ jego zasadniczą funkcją jest zapewnienie realizacji podstawowych potrzeb człowieka. Rozstrzygnięcia administracyjne powinny cechować się pewnością prawa, tzn. być stabilne i co do zasady niezamienialne. Jakkolwiek sprawa ta nie dotyczyła wprost prawa do wynagrodzenia za pracę, istnieją przesłanki, by wysnuć pewne wnioski właściwe dla świadczeń wynagrodzeniowych. *Per analogiam* można stwierdzić, że tak jak bezrobotny nie może zostać arbitralnie pozbawiony zasiłku dla bezrobotnych, tak pracownik ma uzasadnioną ekspektatywę, że nie zostanie mu w arbitralny sposób odebrane wynagrodzenie, które ma charakter ustalony i wymagalny. Innymi słowy, jeśli przepisy prawa krajowego przewidują, iż pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę wykonaną (art. 80 KP), to przedmiotem ochrony jest nie tylko wynagrodzenie określone, wymagalne i wypłacone, ale również dostatecznie określona ekspektatywa tego świadczenia, a więc sytuacja, gdy wypłata faktycznie jeszcze nie nastąpiła.

[1136] Wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08, § 67, 69, HUDOC.
[1137] Wyrok ETPC z 25 października 2011 r. w sprawie *Vistiņš i Perepjolkins przeciwko Łotwie*, skarga nr 71243/01, § 95, HUDOC.
[1138] Może ona wynikać z normy prawnej lub orzeczenia sądowego.
[1139] Wyrok ETPC z dnia 26 kwietnia 2018 r. w sprawie *Čakarević przeciwko Chorwacji*, skarga nr 48921/13, § 50, 52, HUDOC.

W sprawie *Kuzhelev i inni przeciwko Rosji* pracownicy stoczni wojskowej domagali się wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę. Sądy krajowe uznały rację skarżących i nakazały wypłatę zaległego wynagrodzenia. Pracodawca jednak nie realizował wyroku orzeczenia krajowego przez niemal 2 lata. Europejski Trybunał Praw Człowieka stwierdził, podobnie jak w poprzedniej sprawie, że pracownicy mieli uzasadnioną ekspektatywę wypłaty wynagrodzenia, ponieważ ich roszczenia zostały potwierdzone w wyrokach sądów krajowych. Z tego względu nieuzasadniony brak wypłaty wynagrodzenia stanowił ingerencję w prawo do własności skarżących[1140].

Przy rozpatrywaniu innej sprawy ETPC musiał rozstrzygnąć, czy dodatek do wynagrodzenia za pracę w szkodliwych warunkach mieści się w zakresie ochrony realizowanej przez art. 1 P-1 do EKPC. Skarżący był żołnierzem, który uczestniczył w działaniach związanych z rozminowywaniem obszarów w latach 1996–1998 po wojnie domowej w Chorwacji. Decyzją chorwackiego ministra obrony przysługiwał mu dodatek za pracę przy wykonywaniu tych czynności. Organy państwowe odmówiły jednak wypłaty, powołując się na brak środków w budżecie. Skarżący skierował sprawę do ETPC, powołując się na naruszenie prawa własności. Trybunał stwierdził, że „mienie może obejmować zarówno »istniejące mienie«, jak i roszczenia, które są wystarczająco ugruntowane, by mogły zostać uznane za aktywa". Oznacza to, że roszczenie o wypłatę dodatku do wynagrodzenia za pracę w szkodliwych warunkach było ustalone i wymagalne. Podlegało zatem ochronie z art. 1 P-1 do EKPC[1141].W zakresie ochrony nie mieszczą się jednak koszty podróży służbowej[1142].

Orzeczenie *Koufaki i Adedy przeciwko Grecji* jest związane z wydaną przez grecki rząd ustawą obniżającą wynagrodzenie osób pracujących w sektorze publicznym w wysokości od 12% do 30% bez względu na jakiekolwiek przepisy prawa powszechnego lub specyficzne źródła prawa pracy. Obniżono lub obcięto również dodatki do wynagrodzenia. Rozwiązanie to było uzasadniane koniecznością minimalizacji skutków inflacji i interesem publicznym. Skarżący zarzucili, iż działanie to narusza m.in. art. 1 P-1 do EKPC, twierdząc, że prawo do wypłaty wynagrodzenia stanowi ich własność. Europejski Trybunał Praw Człowieka ocenił jednak, że działanie to było

[1140] Wyrok ETPC z dnia 15 października 2019 r. w sprawie *Kuzhelev i inni przeciwko Rosji*, skargi nr 64098/09 i 6 innych, HUDOC.
[1141] Wyrok ETPC z dnia 20 maja 2010 r. w sprawie *Lelas przeciwko Chorwacji*, skarga nr 55555/08, § 56–57, HUDOC.
[1142] Decyzja ETPC z dnia 20 września 2011 r. w sprawie *Bucha przeciwko Słowacji*, skarga nr 43259/07, § 43, HUDOC.

zgodnie z prawem, ponieważ służyło przeciwdziałaniu wyjątkowemu kryzysowi ekonomicznemu. Obniżenie wynagrodzenia z 2435,83 EUR do 1885,79 EUR miało uzasadniony cel społeczny i nie narażało pracownika na brak środków do życia. Tym samym nie nastąpiło naruszenie art. 1 P-1 do EKPC.

Ostatnia sprawa ma swe podłoże w kryzysie ekonomicznym, który dotknął Portugalię w 2011 r. Kraj zmagał się wówczas z deficytem budżetowym, który uniemożliwiał obsługę zadłużenia kraju. Rząd wdrożył wówczas szereg środków naprawczych. Jednym z nich była m.in. redukcja wynagrodzeń pracowników sektora publicznego, którą krajowy Trybunał Konstytucyjny uznał za naruszającą zasadę „równości proporcjonalnej". Skarżący byli emerytami, którym zawieszono tymczasowo wypłatę dodatków wakacyjnych i świątecznych, ponieważ pobierali oni emeryturę w kwocie powyżej 600 EUR. W wyniku tego działania każdy ze skarżących w 2012 r. stracił ponad 1000 EUR dochodu emerytalnego. Europejski Trybunał Praw Człowieka stwierdził, że obniżenie deficytu budżetu państwa poprzez cięcia wynagrodzeń i emerytur wypłacanych w ramach sektora publicznego, przy jednoczesnym braku równorzędnych cięć dokonanych w sektorze prywatnym, nie było nieproporcjonalne[1143].

Prawo do ustalonego, określonego, wymagalnego i wypłaconego wynagrodzenia za pracę jest chronione na podstawie art. 1 P-1 do EKPC. Europejski Trybunał Praw Człowieka zauważył, że od tej reguły istnieją jednak wyjątki. W 2005 r. rozpatrywał on bowiem sprawę więźnia, który świadczył pracę w zakładzie karnym w ramach programu resocjalizacyjnego. Na podstawie przepisów krajowych 25% jego wynagrodzenia za pracę było potrącane. Analizując sprawę, Trybunał zwrócił uwagę, że dokonywanie takich potrąceń przez organy krajowe w stosunku do więźniów zakładów karnych, o ile jest zgodne z przepisami prawa krajowego i służy interesowi publicznemu (skarżący nie ponoszą kosztów utrzymania), nie narusza postanowień EKPC[1144]. *A contrario* należy

[1143] Decyzja ETPC z dnia 8 października 2013 r. w sprawie *Da Conceiçao Mateus i Santos Januário przeciwko Portugalii*, skarga nr 62235/12, HUDOC.
[1144] Decyzja ETPC z dnia 14 marca 2002 r. w sprawie *Puzinas przeciwko Litwie*, skarga nr 44800/98, § 3, HUDOC; wyrok ETPC z dnia 7 lipca 2011 r. w sprawie *Stummer przeciwko Austrii*, skarga nr 37452/02, HUDOC. Zob. również: Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 17 stycznia 1997 r. w sprawie *Davis przeciwko Wielkiej Brytanii*, skarga nr 27042/95.

ocenić, że ingerencja w prawo do mienia w zakresie odnoszącym się do wynagrodzenia za pracę więźniów byłaby niezgodna z EKPC[1145], gdyby była pozbawiona uzasadnienia[1146].

Ochrona konwencyjna nie przysługuje wynagrodzeniu określonemu, ale niewymagalnemu, co da się wywnioskować ze sprawy *Werner przeciwko Polsce*, w której skarżący został mianowany syndykiem masy upadłościowej pewnej spółki. Po kilku miesiącach sąd krajowy odwołał go z tej funkcji. Po wyczerpaniu krajowych środków odwoławczych sprawa trafiła do ETPC. Skarżący zarzucał, iż został pozbawiony wynagrodzenia za pracę wykonaną jako syndyk spółki. Jego zdaniem utracone wynagrodzenie powinno wynieść 1% dochodów spółki (90 tysięcy PLN). Zarzucił on państwu naruszenie art. 6 ust. 1 EKPC, ponieważ nie istniał żaden mechanizm umożliwiający odwołanie się od decyzji o usunięciu z funkcji syndyka spółki. Europejski Trybunał Praw Człowieka przyznał rację skarżącemu, stwierdzając naruszenie prawa do sądu, jednak nie potwierdził jego roszczeń dotyczących utraconego wynagrodzenia. Według Trybunału nie wykazał on, iż gdyby posiadał środki odwoławcze, nie zostałby odwołany z funkcji syndyka, dlatego Trybunał nie uznał roszczenia za utracone wynagrodzenie[1147].

W innym rozstrzygnięciu *Dobrowolski i inni przeciwko Polsce* ETPC doszedł do podobnej konkluzji. Skarżący byli więźniami pracującymi w pełnym wymiarze godzin. Za swoją pracę otrzymywali połowę minimalnego wynagrodzenia, co było zgodne z ówcześnie obowiązującymi przepisami krajowymi. W wyniku jednej z nowelizacji przepisów prawa karnego wykonawczego zmieniono wynagrodzenie skazanych w ten sposób, że odtąd mieli otrzymywać pełne wynagrodzenie minimalne. Skarżący wystąpili do ETPC, zarzucając naruszenie art. 1 P-1 do EKPC, jak również art. 14 EKPC (zakaz dyskryminacji) za okres, gdy otrzymywali połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Trybunał ocenił, że nie nastąpiło naruszenie prawa własności, ponieważ w spornym okresie więźniowie nie posiadali dostatecznie ukształtowanego roszczenia o wypłatę wynagrodzenia minimalnego w pełnej wysokości. Konstatacja ta wynika stąd, że w prawie krajowym nie istniały wówczas regulacje zapewniające więźniom wypłatę

[1145] Szczegółowe reguły odnoszące się do problematyki wynagrodzenia a pracę więźniów zawarte są w Zaleceniu Rec(2006)2-rev Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich RE w sprawie Europejskich Reguł Więziennych. Tłum. przygotowane przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, https://www.gov.pl/attachment/1357933e-b89c-4de4-b478-d89b45164254 [dostęp: 15.02.2025]. W regule 26.10 stwierdzono, że w każdym przypadku zapewnia się sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę więźniów.
[1146] Decyzja ETPC z dnia 31 maja 2016 r. w sprawie *Loog przeciwko Estonii*, skarga nr 56419/15, HUDOC.
[1147] Wyrok ETPC z dnia 15 listopada 2001 r. w sprawie *Werner przeciwko Polsce*, skarga nr 26760/95, § 47, HUDOC.

pełnego wynagrodzenia za pracę. Skoro więc fakty sprawy nie wyczerpywały ochrony właściwej dla art. 1 P-1 do EKPC, Trybunał odrzucił również zarzut naruszenia art. 14 EKPC, ponieważ przepis ten nie ma charakteru autonomicznego. Innymi słowy nie może on stanowić samoistnej podstawy roszczenia przed ETPC[1148].

Sprawa *Tibet Menteş i inni przeciwko Turcji* dotyczyła pracowników strefy wolnocłowej na tureckim lotnisku. Żądali oni wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zarzucając m.in., iż pracodawca naruszył art. 1 P-1 do EKPC. Trybunał stwierdził, iż ekspektatywa wypłaty wynagrodzenia za pracę nie była dostatecznie ukształtowana w przepisach prawa krajowego, dlatego nie może podlegać ochronie prawa własności[1149].

W orzeczeniu *Larioshina przeciwko Federacji Rosyjskiej* skarżąca zarzucała, że organy państwowe bezpodstawnie zaniżyły wartość jej świadczeń emerytalnych i socjalnych, co narusza art. 1 P-1 do EKPC oraz art. 3 EKPC stanowiący, iż nikt nie może być poddany torturom ani nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu. Skarżąca twierdziła, że kwota 653 RUB, którą miesięcznie otrzymywała, nie pozwalała jej na utrzymanie godnego poziomu życia. Europejski Trybunał Praw Człowieka ocenił, iż, co do zasady, nie może on zastępować władz krajowych w ocenianiu wysokości świadczeń w ramach systemu pomocy społecznej. Jednakże, jeśli wysokość tych świadczeń jest niewystarczająca, może dojść do naruszenia art. 3 EKPC[1150]. Co prawda sprawa ta nie dotyczyła prawa do wynagrodzenia za pracę, jednak wydaje się, że cechą wspólną świadczeń społecznych i wynagrodzenia za pracę jest to, iż służą one zapewnieniu jednostce możliwości realizacji przynajmniej podstawowych potrzeb życiowych wynikających z piramidy Maslowa (jedzenie, ubranie, zdrowie, mieszkanie itp.). Skoro więc ETPC stwierdził, że świadczenia socjalne mogą być badane pod kątem naruszenia art. 3 EKPC, to należy sądzić, iż w ten sam sposób oceniać można wynagrodzenie za pracę.

Orzecznictwo ETPC zdaje się wskazywać, że ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę może być realizowana poprzez art. 4 EKPC statuujący zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej. Jest tak, ponieważ istotą i celem niewolnictwa jest sprowadzenie

[1148] Decyzja ETPC z dnia 5 kwietnia 2018 r. w sprawie *Dobrowolski i inni przeciwko Polsce*, skargi nr 45651/11 i 10 innych skarg, § 26–31, HUDOC. Podobnie zob. również decyzja ETPC z dnia 29 listopada 2018 r. w sprawie *Szubrych przeciwko Polsce*, skarga nr 74228/12, HUDOC.
[1149] Wyrok ETPC z dnia 24 października 2017 r. w sprawie *Tibet Menteş i inni przeciwko Turcji*, skargi nr 57818/10, 57822/10, 57825/10, 57827/10 i 57829/10, § 55–62, HUDOC.
[1150] Decyzja ETPC z dnia 23 kwietnia 2002 r. w sprawie *Larioshina przeciwko Federacji Rosyjskiej*, skarga nr 56869/00, § 2, HUDOC.

istoty ludzkiej do roli przedmiotu i traktowanie go jak towar, który podlega kupnie lub sprzedaży[1151].

W orzeczeniu *C.N. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* emigrantka z Ugandy zarzucała państwu brak skutecznej ochrony przed pracą przymusową i pozbawienie wynagrodzenia za pracę. Świadczyła ona pracę jako opiekunka osób starszych, wymagającą bycia w ciągłej dyspozycji. Za swoje usługi miała otrzymywać 1600 GBP miesięcznie. Kwota ta nie była wypłacana bezpośrednio skarżącej, lecz agencji pracy. W rzeczywistości obywatelka Ugandy nie otrzymywała określonego i wymagalnego wynagrodzenia. Skarżąca dostawała jedynie drobne prezenty, używane ubrania lub niewielkie kwoty pieniężne od 20 do 40 GBP. Skarżąca zgłosiła sprawę na policję. Uznano, iż nie doszło do przestępstwa. Sprawa trafiła do ETPC, który stwierdził, że państwo ma obowiązek aktywnie przeciwdziałać przypadkom pracy przymusowej, w tym zapewnić skuteczne środki ochrony. W realiach przedmiotowej sprawy w prawie krajowym nie istniały skuteczne przepisy prawa karnego, dlatego postępowanie krajowe było nieskuteczne[1152]. Należy zatem ocenić, że państwo jest zobowiązane zapewnić skuteczne mechanizmy umożliwiające ofiarom niewolnictwa i pracy przymusowej dochodzenie roszczeń wynagrodzeniowych.

W innej sprawie skarżące zarzucały państwu, że nie miały zapewnionej skutecznej ochrony przed pracą przymusową i wykorzystaniem w wykonywaniu czynności domowych bez wynagrodzenia. Wykonywały one takie prace, jak: sprzątanie, gotowanie, opieka nad dziećmi i osobami niepełnosprawnymi. Europejski Trybunał Praw Człowieka stwierdził, że jedna ze skarżących była zmuszana to tak dużych nakładów pracy, że bez jej pomocy konieczne byłoby zatrudnienie profesjonalnej pomocy domowej[1153]. Z kolei orzeczenie *Chowdury i inni przeciwko Grecji* dotyczyło obywateli Bangladeszu, którzy wykonywali pracę jako robotnicy sezonowi w Grecji. Ich wynagrodzenie miało wynieść 22 EUR dziennie. Przez wiele miesięcy nie otrzymywali jednak zapłaty. Europejski Trybunał Praw Człowieka stwierdził, że skarżący świadczyli pracę w sytuacji szczególnej podatności na możliwość bycia wyzyskanym. Byli oni bowiem imigrantami przebywającymi

[1151] Wyrok ETPC z dnia 7 stycznia 2010 r. w sprawie *Rantsev przeciwko Federacji Rosyjskiej i Republice Cypru*, skarga nr 25965/04, § 276, HUDOC.
[1152] Wyrok ETPC z dnia 13 listopada 2012 r. w sprawie *C.N. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 4239/08, § 81, HUDOC.
[1153] Wyrok ETPC z dnia 11 października 2012 r. w sprawie *C.N. and V. przeciwko Republice Francuskiej*, skarga nr 67724/09, HUDOC.

nielegalnie w obcym kraju, bez środków do życia[1154]. Orzecznictwo strasburskie jednak nie klasyfikuje automatycznie każdej pracy świadczonej bez wynagrodzenia jako niewolnictwo lub pracę przymusową. Jako przykład niech posłuży sprawa przeciwko Turcji, w której skarżący, lekarz pracujący w Stambule, był zobowiązany do wystawiania dokumentów umożlwiających pochówek zmarłych, co wymagało pracy poza standardowym rozkładem czasu pracy (w szczególności w godzinach nocnych, w weekendy i dni świąteczne). Trybunał ocenił, że skarżący, podejmując pracę jako lekarz musiał zdawać sobie sprawę, że śmierć nastąpić może w dowolnym momencie i że w konsekwencji może być on wezwany w dowolnym czasie w celu zbadania okoliczności śmierci i przygotowania niezbędnej dokumentacji[1155].

Orzeczenie *Zoletic i inni przeciwko Azerbejdżanowi* dotyczyło obywateli Bośni i Hercegowiny pracujących nielegalnie jako robotnicy budowlani w Azerbejdżanie. Po przyjeździe do tego kraju pozbawiono ich dokumentów i zakwaterowano w niehumanitarnych warunkach. Od maja 2009 r. przestano wypłacać im wynagrodzenie. Sądy krajowe oddaliły powództwo skarżących o wypłatę zaległego wynagrodzenia i odszkodowania. Pracownicy przed ETPC twierdzili, że są ofiarami pracy przymusowej i że pozbawiono ich wynagrodzenia. Trybunał ocenił, że w sprawie nastąpiło naruszenie art. 4 § 2 EKPC stwierdzającego, że nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej. Choć analizie nie poddano tego, czy brak wypłaty wynagrodzenia naruszał prawo do mienia z art. 1 P-1 do EKPC. Wydaje, się, że wyrok ten potwierdza, że ochrona EKPC w zakresie odnoszącym się do wynagrodzenia za pracę rozciąga się nawet na pracowników świadczących pracę nielegalnie (pobyt w kraju przyjmującym był zalegalizowany poprzez wizy turystyczne). Trybunał skonkludował, że państwo pozwane nie wywiązało się z obowiązku proceduralnego polegającego na wszczęciu i przeprowadzeniu skutecznego dochodzenia w sprawie pracy przymusowej i handlu ludźmi, których ofiarami mieli być skarżący[1156].

Warto zauważyć, że Katarzyna Łasak przedstawiła pogląd, zgodnie z którym orzecznictwo ETPC zapewnia ochronę „prawa do słusznej płacy”[1157]. Europejski Trybunał Praw Człowieka w swym orzecznictwie w ogóle nie posługuje się takim określeniem.

[1154] Wyrok ETPC z dnia 30 marca 2017 r. w sprawie *Chowdury i inni przeciwko Grecji*, skarga nr 21884/15, § 90, HUDOC.
[1155] Decyzja ETPC z dnia 6 lutego 2018 r. w sprawie *Adıgüzel przeciwko Turcji*, skarga nr 7442/08, § 29, 34, HUDOC.
[1156] Wyrok ETPC z dnia 7 października 2021 r. w sprawie *Zoletic i inni przeciwko Azerbejdżanowi*, skarga nr 20116/12, § 209–210, HUDOC.
[1157] K. Łasak, *Prawa społeczne w orzecznictwie*…, *op. cit*., s. 80.

Prawo to nie wynika także z treści EKPC. Ewentualnego łącznika ze wskazanym prawem, na gruncie systemu RE, można próbować poszukiwać w Europejskiej Karcie Społecznej, ale dokument ten posługuje się inną terminologią – ustanawia prawo do sprawiedliwego (godziwego) wynagrodzenia za pracę (art. 4 EKS). Prawdą jest, że w orzecznictwie ETPC można odszukać pewne elementy ochrony wynagrodzenia (zakaz dyskryminacji, równe wynagradzanie za pracę, sądowe dochodzenie należnego wynagrodzenia), które podlegają ochronie w systemie uniwersalnym i w systemach regionalnej ochrony praw człowieka[1158]. Powyższe nie uprawnia jednak do posługiwania się zwrotem „prawo do słusznej płacy", gdyż wymienione elementy łącznie nie tworzą takiego prawa. Analiza publikowanych wyroków ETPC pozwala też zauważyć, że Trybunał, odnosząc się do wynagrodzenia, zamiast właściwej terminologii dla tego zagadnienia (ang. *remuneration*), posługuje się zwrotem bardziej ogólnym (ang. *salary*).

1.3. Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia w Europejskich Kartach Społecznych

Prace nad EKS prowadzono w latach 1955–1959[1159] i stanowiły one logiczną kontynuację[1160] działań RE na rzecz ochrony praw człowieka[1161]. Dokument ten przyjęto w 1961 r. Składa się on z pięciu części, które poprzedza preambuła, a kończy załącznik. Europejska Karta Społeczna określa 19 praw człowieka, zaś wersja zrewidowana 31 tych praw[1162].

Część I EKS zawiera 19 postanowień odnoszących się do konkretnych praw i zasad. W pkt 4 stwierdza się, iż wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego dla zapewnienia zarówno im, jak i ich rodzinom godziwego poziomu życia. Wszystkie postanowienia z tej części EKS nie mają charakteru wiążącego, stanowią one bowiem zasady polityki i wskazówki interpretacyjne[1163]. Przytoczony ogólny motyw EKS został rozwinięty w części II dokumentu w art. 4 § 1–5, zgodnie z którym w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, państwa zobowiązują się: 1) uznać prawo

[1158] *Ibidem*, s. 84.
[1159] K. Lukas, *The Revised European Social Charter. An Article by Article Commentary*, Cheltenham–Northampton 2021, p. 3.
[1160] Po uchwaleniu EKPC.
[1161] Council of Europe, *European Social Charter. Collected (Provisional) Edition of the "Travaux Preparatoires". Volume I*, Strasbourg 1953–1954, p. 6.
[1162] B. Kresal, *The General Structure of the European Social Charter*, [w:] S. Angeleri, C. Nivard (eds), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1. Cross-cutting Themes*, Leiden–Boston 2022, p. 113.
[1163] O. Dörr, *European Social Charter. Regulatory System and Structure*, [w:] S. Schmahl, M. Breuer (red.), *The Council of Europe: Its Law and Policies*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law/97801996725-23.001.0001/law-9780199672523-chapter-23#law-9780199672523-chapter-23-div1-117 [dostęp: 23.07.2021].

pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia, 2) uznać prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych, 3) uznać prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, 4) uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy, 5) zezwolić na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych[1164].

Wykonywanie tych praw powinno być zapewnione w drodze bądź swobodnie zawartych układów zbiorowych pracy, bądź w drodze prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń, bądź za pomocą innych środków, odpowiednich do warunków krajowych. Przepis ten należy odczytywać łącznie z preambułą EKS, która stanowi, iż korzystanie z praw społecznych powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na: rasę, kolor, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne. Na marginesie można zauważyć, że zbliżona treściowo regulacja została zastosowana w przypadku dzieci i młodocianych. Zgodnie bowiem z art. 7 § 5 EKS państwa zobowiązują się uznać prawo pracowników młodocianych i praktykantów do sprawiedliwego wynagrodzenia lub do innych odpowiednich zasiłków[1165]. Z doniosłości prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę zdawali sobie sprawę twórcy EKS, gdyż problematyka wynagrodzeniowa była przedmiotem pierwszych dyskusji na temat kształtu Karty[1166]. Wynika z nich, że dokument został opracowany w celu zaspokajania potrzeb socjalnych poprzez stopniowe poprawianie warunków[1167], czego realizacja ma następować m.in. poprzez art. 4 EKS.

Na kanwie art. 4 § 1 EKS powstaje istotny problem dotyczący konkretyzacji znaczenia sformułowania „godziwy poziom życia”[1168]. Nie da się bowiem ustalić

[1164] Pierwotnie nie planowano art. 4 EKS, ponieważ kwestie odnoszące się do wynagradzania pracowników planowano rozwiązać w sposób podobny do tego, który istnieje na szczeblu uniwersalnej ochrony praw człowieka, gdzie są jednym z elementów sprawiedliwych warunków pracy. Artykuł 4 EKS został dodany do tekstu w 1959 r. Warto zauważyć też, że oryginalne rozwiązania były bardziej szczegółowe. Zalecało się w nich bowiem okresowe korekty do płacy minimalnej, które miało się określać na podstawie kosztów życia i sytuacji gospodarczej w danym kraju. Zob. K. Lukas, *op. cit*., p. 77.

[1165] Dodatkowe zaakcentowanie tego prawa w przypadku osób młodocianych i dzieci podkreśla szczególną ochronę, którą ma zapewniać EKS względem tych osób.

[1166] Council of Europe, *op. cit*., p. 6.

[1167] G. Guiglia, *Preambles*, C. Nivard (ed.), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 2. Preamble, Part I and Part II (Articles 1 to 10)*, Leiden–Boston 2023, p. 34.

[1168] W art. 4 EKS mowa o „sprawiedliwym wynagrodzeniu”, które następnie jest dookreślane przez sformułowanie „godziwe wynagrodzenie”. Zarówno pierwsze, jak i drugie określenie mają charakter ogólny.

uniwersalnej miary owej godziwości, gdyż państwa członkowskie RE znajdują się na zróżnicowanych etapach rozwoju ekonomicznego. Konieczna w tym względzie wydaje się więc relatywizacja uwzględniająca stopień zaawansowania ekonomiczno-gospodarczego poszczególnych państw[1169]. Pewne wytyczne, również co do tego, jakie kategorie wypłat mieszczą się w określeniu „wynagrodzenie", zawarte są w dorobku Europejskiego Komitetu Praw Społecznych[1170].

Artykuł 4 § 2 EKS uprawnia pracownika do zwiększonej stawki godzinowej za pracę w godzinach nadliczbowych. Podstawą aksjologiczną takiego rozwiązania jest założenie, iż praca świadczona w nadzwyczajnych warunkach wymaga odpowiedniego podwyższenia wynagrodzenia[1171]. Wskazany przepis charakteryzuje się znacznym stopniem nieprecyzyjności. W szczególności brakuje jednoznacznej definicji legalnej godzin nadliczbowych. Wydaje się, że twórcy Karty w tym przypadku swobodę pozostawili poszczególnym państwom. By więc zdekodować znaczenie określenia „godziny nadliczbowe", należy sięgnąć do przepisów krajowych[1172].

Artykuł 4 § 3 EKS zastrzega prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości kobiet i mężczyzn. Zakres tej regulacji koreluje z podobnym rozwiązaniem zapisanym w Konwencji nr 100 MOP, jednak treść normy zawartej w EKS jest sformułowana w sposób znacznie bardziej stanowczy. W dokumencie tym bowiem mowa o „uznaniu prawa do jednakowego wynagrodzenia", zaś w Konwencji nr 100 MOP stwierdza się jedynie, iż należy „popierać metody ustalania stawek wynagrodzenia"[1173]. Zakres pojęcia „wynagrodzenie" w kontekście równościowym należy interpretować szeroko. Mieści się w nim nie tylko wynagrodzenie jako takie, ale także wszystkie składniki wypłacane przez pracodawcę, nawet jeśli w znikomy sposób są związane z wynagrodzeniem[1174]. Wskazana regulacja koresponduje z art. 20 ZEKS[1175]. Artykuł ten nakazuje m.in. podjęcie odpowiednich działań w celu zagwarantowania i promowania

---

Ciężko więc na ich podstawie rekonstruować konkretne elementy prawa do wynagrodzenia za pracę. Zob. A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 132.

[1169] P. Prusinowski, *Wynagradzanie pracowników*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, s. 512.

[1170] Zob. szerzej rozdział IV i podrozdział odnoszący się do roli EKPS w zakresie doprecyzowywania znaczenia zwrotu „sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę".

[1171] Z. Adams, S. Deakin, *The Right to a Fair* Remuneration, [w:] N. Bruun, K. Lörcher, I. Schömann, S. Clauwaert (eds), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford–Portland–Oregon 2017, p. 212.

[1172] P. Prusinowski, *Wynagradzanie pracowników*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X*…, *op. cit*., ss. 518–519.

[1173] A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych*…, *op. cit*., s. 145.

[1174] P. Prusinowski, *Wynagradzanie pracowników*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X*…, *op. cit*., s. 520.

[1175] Z. Adams, S. Deakin, *The Right to a Fair Remuneration*, [w:] *The European Social Charter and the Employment*…, *op. cit*., p. 213.

wynagradzania pracowników wolnych od dyskryminacji ze względu na płeć (art. 20 lit. c ZEKS). Zdaniem doktryny działanie tego rodzaju jest czynnikiem wspomagającym uzyskanie właściwego efektu[1176].

Elementem konstrukcyjnym prawa do sprawiedliwego wynagradzania jest także przepis odnoszący się do możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenie (art. 4 § 5 EKS). Europejska Karta Społeczna nie określa jednak szczegółowych ram potrąceń. Oznacza to, że kwestia ta może być uregulowana w ustawodawstwie krajowym, zbiorowych układach pracy czy orzecznictwie arbitrażowym. Omawiany przepis nie zakreśla także granicy, w ramach której potrącenia mogą następować. Nie różnicuje również tytułów stanowiących podstawę do redukowania wynagrodzenia. Jedynym czynnikiem limitującym wydaje się być art. 4 ust. 1 EKS określający prawo do wynagrodzenia za pracę, które umożliwia godziwy poziom życia[1177].

Powyższe spostrzeżenia skłaniają do następującej konstatacji. Europejska Karta Społeczna ustanawia samoistne prawo człowieka do wynagrodzenia za pracę, a konkretniej: prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia[1178]. W skład tego prawa wchodzi wiązka uprawnień złożona z pięciu praw pracowniczych, które – jak wykazano wcześniej – w innych systemach normatywnych nie występują wspólnie. Wszystkie służą realizacji tego samego celu – zapewnienia godnego standardu życia[1179], poprzez zapewnienie pracownikowi środków, które umożliwią realizację jego potrzeb[1180]. Godziwy standard życia nie ma charakteru uniwersalnego, gdyż uzależniony jest od poziomu rozwoju społecznego danego państwa członkowskiego. Istotą działań RE jest więc położenie ciężaru na alimentacyjną funkcję wynagrodzenia ukierunkowaną na zagwarantowanie minimalnych życiowych standardów dla pracownika oraz członków jego rodziny[1181]. Europejska Karta Społeczna opiera się zatem na nurcie aksjologicznym odrzucającym towarową koncepcję pracy i ekonomizującym spojrzeniu na pracę ludzką[1182]. Ma to

[1176] P. Prusinowski, *Wynagradzanie pracowników*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X*…, *op. cit*., s. 520.
[1177] *Ibidem*, s. 521.
[1178] Warto na marginesie odnotować, że liczni przedstawiciele nauki negują istnienie społecznych praw człowieka, stwierdzając np., że poszczególne pojedyncze postanowienia traktatowe nie powinny być postrzegane jako prawa, a raczej jako nośniki elementów pewnych praw lub fragmentów normatywnych, które mogą być uzupełnianie przez inne elementy prawa lub fragmenty formatywne. Zob. M. Scheinin, *Direct applicability of economic, social and cultural rights: a critique of the doctrine of self-executing treaties*, [w:] *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*…, *op. cit*., p. 85.
[1179] E. Mazuyer, *Chapter III. (Revised) European Social Charter*, [w:] *International and European Labour Law*…, *op. cit*., p. 273.
[1180] Zob. J. Wratny, *Płaca rodzinna (szkic zagadnienia)*, [w:] *Prawo pracy a rodzina*…, *op. cit*., s. 45.
[1181] P. Prusinowski, *Wynagradzanie pracowników*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X*…, *op. cit*., s. 507.
[1182] K. Fuchs dostrzega silny związek między postanowieniami EKS a dorobkiem MOP. Jego zdaniem zarówno konwencje MOP, jak i EKS powinny być postrzegane jako narzędzia prawne, które w procesie

wydźwięk pozytywny (zabezpieczenie majątkowe pracownika), ale i negatywny, ponieważ ogranicza perspektywę pracodawcy. Dokument ten nie nakłada bezpośrednich obowiązków na pracodawców, a jedynie na ustawodawstwo krajowe. Wynika to z faktu, iż prawa pracownicze, w tym prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, występują w stosunku pracy, a więc między pracodawcą a pracownikiem[1183].

Poszerzenie optyki EKS w zakresie ochrony wynagrodzenia jest możliwe poprzez osadzenie tych regulacji w szerszej perspektywie międzynarodowej. Bez wątpienia można stwierdzić, że twórcy, projektując EKS inspirowali się dorobkiem MOP. Postanowienia art. 4 EKS są bowiem spójne z Konwencją MOP nr 26 (dotyczącą ustanowienia metod ustalania płac minimalnych) i Konwencją MOP nr 95 (dotyczącą ochrony płacy). W jeszcze szerszym zakresie postanowienia Karty korespondują z art. 23 PDPC (prawo do pracy, prawo do odpowiednich i zadowalających warunków pracy, a także prawo do równej płacy za równą pracę i prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia) oraz z art. 7 MPPGSiK (prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy) i art. 11 MPPGSiK (prawo każdego do odpowiedniego poziomu życia dla niego samego i jego rodziny)[1184].

Należy także zauważyć, że artykuł 4 EKS koresponduje z innymi przepisami EKS. W szczególności dostrzegalna jest więź z art. 1 EKS (prawo do pracy), art. 2 EKS (prawo do odpowiednich warunków pracy), art. 3 EKS (prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy). Przepis art. 4 § 2 zazębia się z problematyką corocznych, płatnych urlopów (art. 2 § 2 EKS), zaś prawo do równej płacy za pracę o jednakowej wartości wiąże się z problematyką antydyskryminacyjną (art. 20 ZEKS). Artykuł 16 EKS (prawo rodziny do ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej) stanowi, że w celu zapewnienia warunków niezbędnych do pełnego rozwoju rodziny będącej podstawową komórką społeczeństwa, państwa zobowiązują się popierać ekonomiczną, prawną i społeczną ochronę życia rodzinnego. Koreluje to szczególnie z przepisem art. 4 § 1 EKS, dotyczącym prawa do godziwego wynagrodzenia[1185]. Można zatem stwierdzić, że niezapewnienie prawa, o którym mowa w art. 4 EKS dewaluuje

kształtowania ochrony praw społecznych wzajemnie się uzupełniają. Zob. K. Fuchs, *The European Social Charter: Its role in present-day Europe and its reform*, [w:] *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*…, *op. cit.*, p. 154.

[1183] U. Becker, *European Social Charter*, [w:] *Max Planck Encyclopedia*…, *op. cit.*, online.

[1184] Z. Adams, S. Deakin, *The Right to a Fair Remuneration*, [w:] *The European Social Charter and the Employment Relation*…, *op. cit.*, pp. 203–204.

[1185] *Ibidem*, pp. 204–205.

znaczenie pozostałych praw wskazanych w omawianym dokumencie[1186]. Obowiązek wdrożenia postanowień odnoszących się do prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę spoczywa przede wszystkim na państwie, co oznacza klasyczne, wertykalne działanie praw człowieka. Jednak pośrednio zaangażowane w tym zakresie mogą być również podmioty niepaństwowe, np. pracodawcy czy organizacje pozarządowe[1187].

Trzeba mieć również na względzie, że prawo do wynagrodzenia za pracę, określone w omawianym dokumencie, cechuje się specyficzną skutecznością. Jest to konsekwencja ogólnych, a przez to nieprecyzyjnych sformułowań. W praktyce rola EKS sprowadza się do oddziaływania o charakterze pośrednim, ponieważ Karta stanowi przede wszystkim impuls o charakterze politycznym. Warto zwrócić również uwagę, że art. 4 EKS określa jedynie standardy minimalne dotyczące wynagrodzenia, które muszą zostać zrealizowane przez państwo[1188]. Nic nie stoi więc na przeszkodzie, by ustanawiać postanowienia dalej idące, tzn. postanowienia zapewniające mocniejszą ochronę. Podobnie jak MPPGSiK, Europejska Karta Społeczna i jej zrewidowana wersja w większości są ukierunkowane na realizację progresywną, nie zaś natychmiastową[1189].

Istotną wadą, także limitującą skuteczność prawa do wynagrodzenia za pracę określonego w EKS, jest również stosunkowo nieefektywny mechanizm kontroli jego przestrzegania. Dnia 3 maja 1996 r. przyjęto Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną, która w zakresie prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia nie wprowadza żadnych zmian[1190]. Rozwinięto za to problematykę dyskryminacji, która zawiera pewne *novum* „wynagrodzeniowe". W myśl art. 20 pkt c ZEKS w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć, państwa zobowiązują się uznać to prawo i podejmować odpowiednie środki dla jego zagwarantowania oraz promowania jego stosowania w m.in. dziedzinie warunków zatrudnienia i pracy, w tym

[1186] Por. A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych…*, *op. cit*., s. 131.
[1187] Istnieje co najmniej kilka narzędzi, które służą temu celowi. Pierwszym z nich jest tłumaczenie na język krajowy dorobku *quasi*-orzeczniczego EKPS. Obecnie bowiem treści te publikowane są wyłącznie w języku angielskim i francuskim. Drugim jest działalność szkoleniowa w zakresie praw socjalnych, np. poprzez *European Human Rights Training Programme for Legal Professionals (HELP)*, który jest dostępny bezpłatnie za pośrednictwem Internetu. Zob. szerzej V. Guset, *Perspectives on the Evolution of the European Social Charter System*, [w:] *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1…*, *op. cit*., p. 85.
[1188] O. Dörr, *European Social Charter. Introduction*, [w:] S. Schmahl, M. Breuer (eds), *The Council of Europe: Its Law and Policies*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law/9780199672523.001.0001/law-9780199672523-chapter-23#law-9780199672523-chapter-23-div1-117 [dostęp: 23.07.2024].
[1189] O. Dörr, *European Social Charter. Elements of Substance*, [w:] *The Council of Europe: Its Law…*, *op. cit*., online.
[1190] P. Prusinowski, *Wynagradzanie pracowników*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X…*, *op. cit*., s. 511.

wynagradzania. Przepis ten ma szerszy zakres zastosowania niż art. 4 § 3 EKS[1191] (prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości). Według piśmiennictwa, implementacja przepisów antydyskryminacyjnych w ZEKS była inspirowana innymi traktatami z zakresu międzynarodowej ochrony praw człowieka[1192]. Pewnym uszczegółowieniem problematyki wynagradzania pracowników jest również art. 2 ust. 6 ZEKS, zgodnie z którym w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do odpowiednich warunków pracy państwa zobowiązują się czuwać, by pracownicy byli informowani na piśmie, tak wcześnie, jak to możliwe, i w każdym przypadku najpóźniej w ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia pracy, o zasadniczych elementach umowy o pracę lub stosunku pracy. Warunek ten odnosi się także do analizowanej problematyki[1193].

Należy zatem stwierdzić, że regulacje z art. 4 § 1–4 EKS wspólnie budują prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, a wiodącą rolę spośród nich pełni prawo do godziwego poziomu życia[1194]. Pełne znaczenie tych praw można zdekodować, osadzając je w kontekście teorii sprawiedliwości dystrybutywnej (rozdzielczej), a dokładniej w ujęciu formuł: „każdemu według potrzeby" oraz „każdemu według zasług (pracy)"[1195]. Pierwsza formuła powinna znaleźć zastosowanie na kanwie art. 4 § 1 EKS gwarantującego wynagrodzenie o takiej wysokości, które pokryje zapotrzebowanie na dobra podstawowe, niezbędne do podtrzymania życia pracownika i jego rodziny. Druga natomiast za wyznacznik obiera pozostałe prawa. Dostrzegalny jest też wpływ dorobku MOP na rozwiązania zawarte w Karcie[1196], co sugeruje, że analizowany artykuł zapewnia szeroką ochronę wypłat posiadających walor wynagrodzeniowy, tzn. chroni wynagrodzenie za pracę, jak również inne kategorie wypłat związane z pracą, ale z niej bezpośrednio niewynikające, np. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy czy wypłaty związane z ZFŚS.

[1191] K. Lukas, *op. cit*., p. 262.
[1192] U. Becker, *European Social Charter*, [w:] *Max Planck Encyclopedia of Public International Law…*, *op. cit*., online.
[1193] P. Prusinowski, *Wynagradzanie pracowników*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X…*, *op. cit*., s. 511.
[1194] Z. Adams, S. Deakin, *The Right to a Fair Remuneration*, [w:] *The European Social Charter and the Employment Relation…*, *op. cit*., p. 199.
[1195] T. Liszcz, *W sprawie sprawiedliwości w prawie pracy*, https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0007/175534/Prof-Teresa-Liszcz.pdf [dostęp: 24.07.2024].
[1196] N. Valticos, *International Labour…*, *op. cit*., p. 65. Odmiennie zob. E. Dynia, *Europejski system ochrony praw człowieka a Polska*, [w:] E. Dynia, Cz.P. Kłak (red.), *Europejskie standardy ochrony praw człowieka a ustawodawstwo polskie*, Rzeszów 2005, s. 19.

1.4. Rola Europejskiego Komitetu Praw Społecznych w doprecyzowaniu zakresu prawa do ochrony sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę

Ciałem, które monitoruje stan przestrzegania praw społecznych na gruncie systemu RE jest, posiadający *quasi* sądowe[1197] kompetencje, Europejski Komitet Praw Społecznych[1198] (ang. *European Committee of Social Rights*)[1199], wcześniej określany mianem Komitetu Niezależnych Ekspertów. Jest on uprawniony do orzekania o zgodności norm prawnych oraz orzecznictwa, wypracowanych w krajowych systemach prawnych z postanowieniami EKS, ZEKS[1200], a także Protokołem Dodatkowym z 1988 r.[1201]. Składa się z piętnastu niezależnych członków, którzy odznaczają się najwyższą prawością i uznaną kompetencją w międzynarodowych sprawach społecznych (art. 25 § 1 EKS). Wybierani są przez Komitet Ministrów na okres 6 lat z możliwością jednokrotnej reelekcji (art. 25 § 2 EKS), a swoje obowiązki wykonują zgodnie z wymogami niezależności, bezstronności i dyspozycyjności. Zobowiązani są również zachować w tajemnicy treść obrad (rule 3 § 1 *Rules of procedure*)[1202]. Komitet wybiera Przewodniczącego (ang. *President*), co najmniej jednego Wiceprzewodniczącego (ang. *Vice-President*) oraz Generalnego Sprawozdawcę (ang. *General Rapporteur*), którzy wspólnie tworzą Prezydium Komitetu (ang. *Bureau of the Committee*). Członkowie Prezydium wybierani są na okres 2 lat (rule 8 § 1 *Rules of procedure*). Rolą Przewodniczącego jest kierowanie pracami i przewodniczenie posiedzeniom Komitetu (rule 9 § 1 *Rules of procedure*). Zadaniem Wiceprzewodniczącego jest zastępowanie Przewodniczącego w razie jego nieobecności (rule 9 § 3 *Rules of procedure*). Z kolei w zakresie czynności Generalnego Sprawozdawcy mieści się zapewnianie spójności wniosków i decyzji dotyczących różnych artykułów EKS i ZEKS (rule 10 *Rules of procedure*).

Europejski Komitet Praw Społecznych swój nadzór sprawuje poprzez dwie odrębne, ale uzupełniające się procedury. Pierwsza z nich polega na badaniu pisemnych sprawozdań składanych przez państwa–strony EKS. Drugi mechanizm umożliwia

---

[1197] Charakter ten wynika z tego, iż dorobek EKPS ma wymiar przede wszystkim edukacyjny. Zorientowany jest więc na przekonywaniu państw do realizacji celów długoterminowych. Zob. B. Petit, *The Follow-Up to the Decisions of the European Committee of Social Rights*, [w:] S. Angeleri, C. Nivard (eds), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1*…, *op. cit*., p. 117.
[1198] Dalej: EKPS.
[1199] E. Dynia, *op. cit*., s. 21.
[1200] European Committee of Social Rights, *Activity Report 2020*, Strasbourg 2021, p. 9.
[1201] *Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints*, ETS – No. 158.
[1202] European Committee of Social Rights Rules, https://rm.coe.int/rules-rev-328-en-06-07-22-final/1680a-72b88 [dostęp: 11.05.2024].

niektórym organizacjom krajowym i międzynarodowym składanie skarg na państwa–strony EKS, które zgodziły się związać tą procedurą[1203]. W ramach procedury sprawozdawczej można wyróżnić jeszcze dwa tryby szczegółowe, a kryterium podziału stanowi status ratyfikacji postanowień EKS. Zgodnie z art. 21 EKS strony będą przedstawiały Sekretarzowi Generalnemu RE, w odstępach dwuletnich, sprawozdania w formie określonej przez Komitet Ministrów, dotyczące stosowania tych postanowień części II Karty, które przyjęły. W myśl zaś art. 22 EKS państwa będą przedstawiały Sekretarzowi Generalnemu, w odpowiednich odstępach czasu i na wniosek Komitetu Ministrów, sprawozdania dotyczące postanowień części II Karty, które nie zostały przyjęte w chwili jej ratyfikowania lub zatwierdzania, lub w drodze późniejszej notyfikacji. Komitet Ministrów określać będzie, w regularnych odstępach czasu, w odniesieniu do których postanowień będą wymagane sprawozdania, oraz ustali formę takich sprawozdań. W przypadku sprawozdań EKPS przyjmuje konkluzje[1204], zaś w przypadku skarg zbiorowych decyzje.

Procedura skargi zbiorowej z kolei statuuje prawo do wnoszenia skarg m.in. związkom zawodowym zaproszonym do wyznaczenia obserwatorów do udziału w posiedzeniach Komitetu Rządowego[1205] w charakterze doradców (art. 27 § 2 ZEKS). Skarga może być wniesiona na piśmie w sprawie, którą związkowcy uznają za szczególnie właściwą, i powinna dotyczyć postanowień Karty przyjętej przez państwo. Skarga powinna także wskazywać, w jakim zakresie państwo nie zrealizowało swoich zobowiązań wynikających z Karty (art. 3–4 Protokołu dodatkowego z 1988 r.). Inaczej niż w EKPC, w razie wnoszenia skargi nie obowiązuje zakaz *ne bis in idem* oraz wymóg wyczerpania krajowych środków odwoławczych przed złożeniem skargi do EKPS[1206]. Skarga może być sporządzona w języku państwa, a nie wyłącznie w jednym z oficjalnych języków RE (rule 24 *Rules of procedure*). Ponadto na każdym etapie postępowania EKPS może, na wniosek strony lub z inicjatywy własnej, wskazać wszelkie natychmiastowe środki, których podjęcie jest konieczne w celu uniknięcia nieodwracalnej szkody lub uszczerbku dla zainteresowanych osób (rule 36 *Rules of procedure*). Europejski Komitet

[1203] Mechanizm ten nie obejmuje Polski, ponieważ nie ratyfikowała ona Protokołu z 1988 r.
[1204] European Committee of Social Rights, *Activity Report 2020…*, *op. cit*., p. 9.
[1205] Jest to ciało, które składa się z przedstawicieli państw, a także osób trzecich, które wzbogacają prowadzone debaty. Zob. szerzej B. Petit, *The Follow-Up to the Decisions of the European Committee of Social Rights*, [w:] *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1…*, *op. cit*., p. 121.
[1206] M. Wujczyk, *Procedura skarg zbiorowych jako instrument ochrony praw socjalnych*, [w:] L. Nawacki, A. Szałek, M. Wujczyk (red.), *Europejska Karta Społeczna: wyzwania i szanse 25-lecie członkostwa Polski w Radzie Europy*, Warszawa 2016, s. 155.

Praw Społecznych po rozpoznaniu sprawy sporządza sprawozdanie opisujące środki podjęte w celu rozpatrzenia skargi, i przedstawia własne wnioski dotyczące zapewnienia bądź niezapewnienia przez państwo postanowień Karty (art. 8 § 1 Protokołu dodatkowego z 1995 r.) w formie decyzji[1207]. Postępowanie to ma charakter *quasi*-sądowy[1208]. Na podstawie tego sprawozdania Komitet Ministrów zwykłą większością głosów przyjmuje rezolucję. W razie stwierdzenia niezadowalającego stosowania postanowień Karty, większością dwóch trzecich głosów Komitet Ministrów przyjmuje zalecenie skierowane do państwa, którego dotyczyła skarga (art. 9 § 1 Protokołu dodatkowego z 1995 r.). Procedura ta stanowi zatem narzędzie związków zawodowych do ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę. Negatywnie ocenić należy ograniczony krąg podmiotów związkowych, które mogą wszcząć tę procedurę, a także niewielką liczbę państw nią związanych[1209].

W 2022 r. przeprowadzona została kompleksowa reforma procedur Europejskiego Komitetu Praw Społecznych zorientowanych na zwiększenie efektywności przestrzegania postanowień ZEKS. Procedura sprawozdawcza została zmieniona w ten sposób, że postanowienia EKS, co do których państwa składają sprawozdania, są teraz podzielone na dwie grupy. Sprawozdania dotyczące jednej grupy są składane co dwa lata. Wszystkie zaakceptowane postanowienia ZEKS są zatem badane przez EKPS co cztery lata[1210].

Tabela 3. **Grupy artykułów EKS i ZEKS podlegające procedurze sprawozdawczej według art. 21 EKS i art. C ZEKS**

GRUPA I	**GRUPA II**
art. 1 – prawo do pracy	art. 7 – prawo dzieci i młodocianych do ochrony
art. 2 – prawo do sprawiedliwych warunków pracy	art. 11 – prawo do ochrony zdrowia
art. 3 – prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	art. 12 – prawo do zabezpieczenia społecznego
art. 4 – prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia	art. 13 – prawo do pomocy społecznej i medycznej

[1207] European Committee of Social Rights, *Activity Report 2020…*, *op. cit.*, p. 9.
[1208] B. Kresal, *The General Structure of the European Social Charter*, [w:] *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1…*, *op. cit.*, p. 109.
[1209] 16 państw członkowskich ratyfikowało Protokół dodatkowy z 1995 r. Zob. *Chart of signatures and ratifications of Treaty 158*, https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty-&treaty-num=158 [dostęp: 11.07.2024].
[1210] Committee of Ministers, *Implementation of the Report on Improving the European Social Charter system*, signature CM (2022)114-final, 1444th meeting, 27 September 2022.

art. 5 – prawo do organizowania się	art. 14 – prawo do korzystania ze służby opieki społecznej
art. 6 – prawo do rokowań zbiorowych	art. 15 – prawo osób niepełnosprawnych do samodzielności, integracji społecznej i do udziału w życiu wspólnoty
art. 8 – prawo pracownic do ochrony macierzyństwa	art. 16 – prawo rodziny do ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej
art. 9 – prawo do poradnictwa zawodowego	art. 17 – prawo dzieci i młodocianych do ochrony socjalnej, prawnej i ekonomicznej
art. 10 – prawo do szkolenia zawodowego	art. 23 – prawo osób w podeszłym wieku do ochrony socjalnej
art. 18 – prawo do prowadzenia działalności zarobkowej na terytorium innych stron ZEKS/EKS	art. 26 – prawo do poszanowania godności w pracy
art. 19 – prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy	art. 27 – prawo pracowników mających obowiązki rodzinne do równości szans i do równego traktowania
art. 20 – prawo do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć	art. 30 – prawo do ochrony przed ubóstwem i marginalizacją społeczną
art. 21 – prawo do informacji i konsultacji	art. 31 – prawo do mieszkania
art. 22 – prawo do brania udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy	Opcjonalnie Protokół dodatkowy z 1988 r.
art. 24 – prawo do ochrony w przypadku zwolnienia z pracy	
art. 25 – prawo pracowników do ochrony ich roszczeń w przypadku niewypłacalności pracodawcy	
art. 28 – prawo przedstawicieli pracowników do ochrony w przedsiębiorstwie i udzielania im ułatwień	
art. 29 – prawo do informacji i konsultacji w toku postępowania związanego ze zwolnieniami zbiorowymi	
Opcjonalnie Protokół dodatkowy z 1988 r.	

Źródło: Opracowanie własne.

Kolejnym *novum* jest opracowywanie i przedstawianie przez EKPS pytań kierunkowych, na które państwa powinny odpowiedzieć w sprawozdaniu. Rozwiązanie to ma pozwolić na przedstawienie dokładniejszych danych przez państwa[1211]. Zgodnie z omawianą reformą, należy również zachęcać do dialogu pomiędzy EKPS a władzami państw. Może on być prowadzony na wniosek EKPS lub innego ciała albo na wniosek państwa–strony. Jego przedmiotem może być prośba o udzielenie informacji, wymianę korespondencji lub spotkanie. Strona rządowa może również zaproponować wizytę w kraju. Dialog ma służyć osiągnięciu zrozumienia w problematycznych kwestiach[1212]. Reforma pozwala też EKPS na elastyczne reagowanie w razie wystąpienia nagłych, kluczowych zagadnień o przekrojowym zakresie lub ogólnoeuropejskim wymiarze. Państwa mogą bowiem zostać zobowiązane przez EKPS do przedstawienia raportu *ad hoc*. O jego przedmiocie i terminie złożenia decyduje Komitet[1213]. Na tej podstawie w 2023 r. wystąpiono do wszystkich państw członkowskich RE o przedstawienie sprawozdania na temat kosztów życia w swoim państwie. Jednym z pytań, na jakie państwa muszą udzielić odpowiedzi, jest określenie, jakie środki zostały podjęte w celu zachowania siły nabywczej najniższych wynagrodzeń do końca 2021 r. w państwach, gdzie nie istnieje ustawowa regulacja płacy minimalnej[1214]. W kontekście skarg zbiorowych wprowadzono zmianę polegającą na tym, że w szczególnych przypadkach po zaleceniach Komitetu Ministrów, państwa–strony powinny przedłożyć pojedynczy raport na temat działań, które podjęły w związku z zaleceniem w ciągu dwóch lat od jego wydania. Raport ten podlega weryfikacji EKPS. Po zapoznaniu się z oceną EKPS Komitet Ministrów może: 1) zamknąć sprawę, 2) ponowić zalecenie, 3) skierować sprawę do Komitetu Rządowego w celu dalszych konsultacji, a po ich zakończeniu odnowić zalecenie lub zamknąć sprawę[1215].

Dorobek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych jest wydawany w aktualizowanej co kilka lat publikacji pt. *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*[1216]. Zawiera on najistotniejsze wyjaśnienia dotyczące konkretnych artykułów i paragrafów Karty. Warto podkreślić, że EKPS co roku wymienia poglądy z wyższym

[1211] § 2 *Implementation of the Report on Improving the European Social Charter system*.
[1212] *Reform of the European Social Charter system*, https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reform-process-of-the-european-social-charter [dostęp: 11.05.2024].
[1213] § 7 *Implementation of the Report on Improving the European Social Charter system*.
[1214] European Committee of Social Rights, *Request for an ad hoc report on the cost of living crisis*, https://rm.coe.int/appendix-ad-hoc-report-questions/1680abb137 [dostęp: 14.05.2024].
[1215] § 10–15 *Implementation of the Report on Improving the European Social Charter system*.
[1216] European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, Strasbourg 2022.

urzędnikiem Międzynarodowego Biura Pracy. Sekretariat EKPS na bieżąco współpracuje z Międzynarodowym Biurem Pracy i zapewnia członkom EKPS najnowsze informacje o zmianach w standardach pracy MOP (rule 12 *Rules of procedure*).

Z punktu widzenia niniejszej rozprawy istotne są spostrzeżenia czynione przez EKPS na kanwie art. 4 EKS (prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia) oraz art. 20 ZEKS (Prawo do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć). W tym zakresie Komitet ma niekiedy utrudnioną możliwość rozstrzygania skargi i oceny sprawozdań, ponieważ państwa nie zawsze dostarczają precyzyjnych informacji[1217].

Na kanwie art. 4 EKS Europejski Komitet Praw Społecznych zauważył, że postanowienia zobowiązujące państwa do podjęcia odpowiednich środków w celu zapewnienia godziwego poziomu życia pracownikom i ich rodzinom, wymagają podejmowania ciągłych wysiłków na rzecz osiągnięcia tego celu[1218]. Status społeczno-ekonomiczny pracownika i jego rodziny – a w związku z tym także ich potrzeby – wraz z upływem czasu ulega zmianie. Początkowo potrzeby te są skoncentrowane na zapewnieniu potrzeb o charakterze materialnym (np. wyżywienie, mieszkanie), a w dalszej kolejności są ukierunkowane na realizację potrzeb wyższego rzędu, które ze swej natury są bardziej złożone i skomplikowane[1219]. Mowa tu przykładowo o potrzebach edukacyjnych czy kulturalnych. Możliwość ich zaspokajania jest ważna, ponieważ sprawiają one człowiekowi największą przyjemność, a to z kolei prowadzi do wykształcenia się u pracownika postawy autotelicznej. Powyższe stwierdzenie potwierdza konkluzja EKPS, zgodnie z którą „godziwy poziom życia" z art. 4 § 1 EKS zawiera w sobie istotę całego art. 4 EKS. Poziom ten w znaczący sposób wykracza poza podstawowe potrzeby[1220] materialne, takie jak żywność, odzież i lokum. Obejmuje on bowiem swoim zakresem także zasoby, które umożliwiają uczestnictwo w działaniach kulturalnych, edukacyjnych i społecznych. W związku z powyższym, zagwarantowanie godziwego poziomu życia oznacza zapewnienie płacy minimalnej (uzupełnionej dodatkowymi świadczeniami), której poziom odpowiada powyższym potrzebom[1221].

[1217] Zob. np. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Montenegro, Article 4 § 3, Doc. No. 2022/def/MNE/4/3/EN, HUDOC.

[1218] Na marginesie można odnotować, że w trakcie pandemii COVID-19 KPGSiK stwierdził, że państwa powinny podjąć niezbędne wysiłki w celu osiągnięcia i przestrzegania tego zobowiązania. Zob. European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee*…, *op. cit*., p. 73.

[1219] European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.

[1220] Zob. szerzej rozdział I.

[1221] European Committee of Social Rights, *Conclusions 2010*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.

Refleksja nad rozwojem dorobku EKPS w przedmiotowym zakresie pozwala zauważyć, że w początkowym okresie istnienia Komitetu istniała obawa, czy uda się dookreślić znaczenie art. 4 § 1 EKS, który sformułowany jest na tyle nieprecyzyjnie, że utrudnione jest podjęcie decyzji co do jego przestrzegania, ponieważ w różnych krajach możliwe jest zastosowanie różnych jego interpretacji[1222]. Podjęto jednak próbę rozwiązania tego problemu. W toku przeprowadzonych rozważań EKPS ustalił, że aby spełnić wymagania dotyczące godziwego wynagrodzenia[1223], najniższa płaca powinna być ukształtowana na poziomie minimum 60%[1224] wynagrodzenia przeciętnego[1225] (ang. *lowest wage*), przy czym pod uwagę należy brać kwotę netto (ang. *net value*) uwzględniającą odliczenia podatku[1226] i składki na ubezpieczenie społeczne[1227]. Jeżeli nie da się jednoznacznie ustalić kwoty netto, państwa–strony są zobowiązane do przeprowadzenia w tym zakresie niezbędnych badań i szacunków[1228]. Średnia krajowa płaca netto pracownika (ang. *reference wage*), który jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu, powinna być obliczana w odniesieniu do całego rynku pracy, a jeśli nie jest to możliwe – to w odniesieniu do reprezentatywnego sektora rynku pracy, np. przemysłu wytwórczego[1229]. Europejska Karta Społeczna określa normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, tzn. takie, które mają zapewnić minimalny zakres ochrony. Poziom ten może być określony w kategoriach bezwzględnych, względnych lub jako obowiązek natychmiastowego rezultatu. W przypadku prawa z art. 4 § 1 EKS minimalny poziom ochrony określony jest w kategorii bezwzględnej, tzn. państwo powinno zapewnić pełną

[1222] European Committee of Social Rights, *Conclusions II*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1223] Jest to płaca całkowita, wypłacana regularnie przez pracodawcę pracownikowi w formie pieniężnej, jak również rzeczowej, za pracę wykonaną. Zob. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1224] Początkowo rozważano ukształtowanie godziwości wynagrodzenia za pracę na poziomie ok. 68% wynagrodzenia minimalnego. Zob. European Committee of Social Rights, *Conclusions V*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Conclusions XIII-3*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1225] European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1226] Obejmują wszystkie podatki od uzyskanych dochodów. Nie dotyczą podatków pośrednich. Zob. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1227] Oblicza się je na podstawie stawek składek pracowniczych, które powinny być określone w ustawie albo układzie zbiorowym. Zob. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1228] European Committee of Social Rights, *Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece*, Complaint No. 111/2014, Decision on the Merits of 23 March 2017, § 187, HUDOC.
[1229] *Ibidem*, § 188, HUDOC.

realizację tego prawa. Wymagane jest bowiem, by wypłacane wynagrodzenie według art. 4 § 1 EKS było na poziomie co najmniej 60% wynagrodzenia przeciętnego[1230].

Europejski Komitet Praw Społecznych wskazał następujące przesłanki powyższego rozwiązania. Po pierwsze, koncept, że pojedynczy pracownik, zwykle mężczyzna, powinien za swoje wynagrodzenie utrzymać całą rodzinę odzwierciedla przestarzałą koncepcję budowy rodziny. W szczególności jest ona krzywdząca dla kobiet, ponieważ nie sprzyja promowaniu równych szans kobiet na rynku pracy. W tym kontekście powinno się zwrócić również uwagę na WKPPSP, w której stwierdzono, że należy zapewnić pracownikom godziwe wynagrodzenie, przez które należy rozumieć wynagrodzenie zapewniające życie na odpowiednim poziomie (ust. 5 WKPPSP). Po drugie, próg wyznaczający godziwe wynagrodzenie, który obowiązywał pierwotnie (68% wynagrodzenia przeciętnego), a który błędnie wciąż bywa wskazywany w piśmiennictwie jako właściwy[1231], uwzględniał znacznie mniejszą liczbę stron, które wówczas były związane EKS. Aktualny dokument ten podpisało i ratyfikowało 27 państw[1232]. Obowiązujący próg procentowy musi więc uwzględniać zróżnicowany stopień zaawansowania gospodarczo-ekonomicznego, zwłaszcza wobec tzw. „młodych demokracji" Europy Środkowej i Wschodniej. Wynagrodzenie ukształtowane na poziomie co najmniej 60%[1233] ma zapewnić godziwy poziom życia pracownikowi. Jednakże, niezależnie od wartości procentowej, wynagrodzenie nie będzie godziwie, jeśli nie zapewni pracownikowi warunków życia wyraźnie powyżej granicy ubóstwa w danym kraju[1234]. Warto zwrócić uwagę, że Komitet ocenia, czy wynagrodzenie jest godziwe wyłączenia na postawie wynagrodzenia otrzymywanego przez jednego członka rodziny. Nie ma znaczenia, z ilu członków składa się rodzina ani ilu spośród nich pracuje[1235].

Jeśli w danym państwie istnieje mechanizm zapewniający płacę minimalną, wówczas jej wartość netto dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu

---

[1230] B. Kresal, *The General Structure of the European Social Charter*, [w:] *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1*…, *op. cit*., pp. 103–104.
[1231] Np. W. Muszalski, *Komentarz do art. 13 KP*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis; M. Barzycka-Banaszczyk, *Komentarz do art. 13 KP*, [w:] M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, Legalis. T. Zielińskim G. Goździewicz, *Komentarz do art. 13 KP*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 128.
[1232] *Chart of signatures and ratifications of Treaty 035*, https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=035 [dostęp: 14.12.2024].
[1233] Rozwiązanie to spotyka się z krytyką ze strony niektórych państw, ponieważ nie uwzględnia ulg podatkowych oraz innych rozwiązań socjalnych skierowanych do osób najmniej zarabiających. Zob. R. Zimmer, *Living wages in international and European law*, "Transfer" 2019, vol. 25, no. 3, p. 292.
[1234] European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1235] A.M. Świątkowski, *Labour Law: Council of Europe*, Alphen aan den Rijn 2014, p. 90.

pracy jest wykorzystywana jako podstawa do porównania z przeciętnym wynagrodzeniem netto w pełnym wymiarze czasu pracy. W sytuacji, gdy taki mechanizm nie funkcjonuje, pod uwagę należy wziąć najniższą płacę określoną w układzie zbiorowym płacy albo najniższą płacę faktycznie wypłacaną.

Przy ocenie, czy rozwiązania danego państwa spełniają wymogi art. 4 § 1 EKS, mogą wystąpić trzy sytuacje. Po pierwsze, jeżeli najniższa płaca w danym państwie nie spełnia progu 60%, o którym mowa powyżej, Europejski Komitet Praw Społecznych stwierdza naruszenie art. 4 § 1 EKS. Po drugie, jeżeli najniższa płaca w danym państwie nie spełnia progu 60%, ale mieści się w granicach między 50% a 60%, państwo–strona jest zobowiązana przedstawić szczegółowe dowody, że płaca najniższa jest wystarczająca, aby zapewnić pracownikowi godziwy standard życia[1236]. W takiej sytuacji szczególnie pod uwagę należy brać koszty opieki zdrowotnej, edukacji i transportu[1237]. W skrajnych sprawach, np. gdy najniższa płaca jest mniejsza niż połowa przeciętnego wynagrodzenia, następuje naruszenie art. 4 § 1 EKS, niezależnie od przedstawienia dowodów, o których mowa powyżej[1238]. Europejski Komitet Praw Społecznych, po zapoznaniu się z przedstawionymi wyjaśnieniami i dowodami wówczas stwierdza zgodność[1239] lub niezgodność[1240] z EKS.

Zdaniem EKPS, pracownicy w wieku poniżej 25 lat mogą otrzymywać płacę niższą niż minimalna, ale tylko wtedy, gdy sprzyja to celowi polityki zatrudnienia i jest zastosowane z zachowaniem zasady proporcjonalności[1241]. Mechanizm ten ma zasadniczo za zadanie umożliwić włączenie się na rynku pracy młodym pracownikom

[1236] European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Germany, Article 4 § 1, *Conclusions 2018*, Serbia, Article 4 § 1, HUDOC.
[1237] European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Denmark, Article 4 § 1, HUDOC.
[1238] European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1239] Na przykład w konkluzji do raportu francuskiego EKPS orzekł, że płaca minimalna wynosiła 51% płacy średniej w 1998 r. i 53% w 2000 r. Dlatego zwrócił się on do rządu francuskiego o dostarczenie szczegółowych informacji na temat wszelkich transferów socjalnych lub świadczeń udostępnianych pracownikom otrzymującym wynagrodzenie minimalne, jak również wszelkich innych czynników zapewniających, że płaca minimalna jest wystarczająca, by zapewnić pracownikowi godziwy poziom życia. Na podstawie otrzymanych odpowiedzi EKPS stwierdził, że regulacje francuskie są zgodne z postanowieniami art. 4 § 1 EKS. Zob. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2007*, France, Article 4 § 1, HUDOC.
[1240] W 2014 r. EKPS skonkludował, że stan prawny na Litwie nie był zgodny z art. 4 § 1 EKS. W związku z czym Komitet wezwał rząd litewski do przedstawienia wyjaśnień. Z dostarczonych informacji EKPS wywiódł konkluzję, że płaca na Litwie w dalszym ciągu jest niższa niż 60 % płacy średniej. Zob. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Lithuania, Article 4 § 1, HUDOC.
[1241] European Committee of Social Rights, *General Federation of Employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) / Confederation of Greek Civil Servants Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, Complaint No. 66/2011, Decision on the Merits of 23 May 2012, § 60, HUDOC.

w nadzwyczajnych okolicznościach, np. w trakcie poważnego kryzysu gospodarczego[1242]. W przypadku skargi zbiorowej, gdy skarżący i strona rządowa nie dostarczą informacji o wartości średniej i minimalnej płacy netto, a wartości te podane w brutto zapewniają dostateczną orientację, można na podstawie tych danych stwierdzić naruszenie[1243] art. 4 § 1 EKS[1244]. Zgodnie z opinią EKPS, obniżenie płacy minimalnej względem wyżej wymienionych pracowników poniżej poziomu ubóstwa jest nieproporcjonalne[1245]. Warto także zauważyć, że zgodnie z poglądem EKPS, pracownikom w wieku od 16 do 18 lat można obniżyć wynagrodzenie maksymalnie o 20% w stosunku do dyspozycji z art. 4 § 1 EKS[1246].

Po trzecie, jeżeli w danym kraju płaca oscyluje na wysokości co najmniej 60% płacy przeciętniej, EKPS stwierdza, że zapewnia ona godziwy poziom życia. Na podkreślenie zasługuje jednak fakt, że płaca nie spełnia wymogów EKS, niezależnie od wymogów procentowych, jeżeli realnie nie gwarantuje pracownikowi godziwego poziomu życia. Musi być ona zatem wyraźnie wyższa od granicy ubóstwa w danym kraju[1247].

W Raporcie Ogólnym z 2018 r. EKPS, na podstawie przesłanych sprawozdań stwierdził, że stosunkowo niewiele państw przestrzega prawa do wynagrodzenie, które zapewnia pracownikom oraz ich rodzinom przyzwoity standard życia[1248] (art. 4 ust. 1 EKS). Niektóre państwa spełniają wymagania minimalne w danym sektorze (Austria) lub branżach objętych układami zbiorowymi (Austria, Islandia). Zwykle przyczyną niespełniania postanowień art. 4 ust. 1 EKS jest zbyt niski poziom płacy w porównaniu do płacy przeciętnej. W sektorze publicznym, za wyjątkiem pracowników kontraktowych,

[1242] Committee of Ministers, *Resolution CM/ResChS (2013) 3, General Federation of employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) against Greece*, Doc. No. 66/2011, HUDOC.
[1243] Na przykład w konkluzji do sprawozdania Holandii EKPS orzekł niezgodność z art. 4 § 1 EKS w stosunku do młodych pracowników. Zob. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Netherlands, Article 4 § 1, HUDOC.
[1244] Committee of Ministers, *Resolution CM/ResChS (2018)12 Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece*, Doc. No. 111/2014, HUDOC.
[1245] European Committee of Social Rights, *General Federation of Employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) / Confederation of Greek Civil Servants Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, Complaint No. 66/2011, Decision on the Merits of 23 May 2012, § 68, 70, HUDOC.
[1246] European Committee of Social Rights, *Conclusions 2019*, Lithuania, Article 7 § 5, HUDOC.
[1247] European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
[1248] Na przykład stan prawny w Serbii (European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Serbia, Article 4 § 1, HUDOC), Holandii (European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Netherlands, Article 4 § 1, HUDOC), Niemczech (European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Germany, Article 4 § 1, HUDOC) jest niezgodny z art. 4 § 1 EKS.

nie stwierdzono istotnych naruszeń[1249]. Polska nie związała się postanowieniem art. 4 ust. 1 EKS.

Należy ponadto podkreślić, że prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę z art. 4 ust. 1 EKS powinno być stosowane wobec wszystkich pracowników, łącznie z pracownikami służby cywilnej i pracownikami kontraktowymi[1250]. Niedopuszczalne jest zatem czynienie w tym zakresie wyłączeń, np. wobec pracowników wcześniej długotrwale bezrobotnych[1251], pracowników świadczących prace sezonowe lub w gospodarstwie domowym[1252], niewykwalifikowanych pracowników stoczni lub placów budowy. Europejski Komitet Praw Społecznych w trakcie pandemii COVID-19 stwierdził, że prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia obejmuje również prawo do zwiększenia wynagrodzenia dla pracowników najbardziej zagrożonych ryzykiem wynikającym z pandemii[1253], np. personel medyczny.

Warto w tym miejscu przytoczyć przepis art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym sędziom należy zapewnić warunki pracy oraz wynagrodzenie odpowiadające godności urzędu oraz zakresowi ich obowiązków. Jest to jedyna grupa zawodowa w RP, której ustaw zasadnicza gwarantuje szczególną ochronę wynagrodzeń na poziomie konstytucyjnym, co ogranicza dopuszczalność ingerencji państwa w metody ich kształtowania[1254]. W EKS mowa jest o „godziwym poziomie życia", zaś w Konstytucji RP o „wynagrodzeniu odpowiadającym godności urzędu". Wydaje się, że cechą wspólną tych zwrotów jest to, iż ich celem jest zabezpieczenie ekonomiczne pracownika. Norma konstytucyjna różni się tym, że ma znacznie węższy zasięg podmiotowy, ograniczając się jedynie do wybranej grupy zawodowej. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego wysokość wynagrodzenia powinna być znacząco wyższa niż wynagrodzenie przeciętne. Wynagrodzenie godne w tym zakresie wymaga opracowania na obiektywnych, wymiernych przesłankach oraz działania niejako automatycznego, z mocy samej ustawy. Otrzymywana kwota powinna zabezpieczać ekonomicznie sędziego, jak również członków jego rodziny, a także rekompensować zakaz podejmowania innych prac zarobkowych[1255].

[1249] European Committee of Social Rights, *General Report 2018*, Strasbourg 2018, p. 30.
[1250] European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Sweden, Article 4 § 1, HUDOC.
[1251] European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Germany, Article 4 § 1, HUDOC.
[1252] European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Slovak Republic, Article 4 § 1, HUDOC.
[1253] European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee*…, *op. cit*., p. 73.
[1254] Wyrok TK z dnia 4 października 2000 r., sygn. P 8/00, OTK 2000, nr 6, poz. 189.
[1255] Wyrok TK z dnia 12 grudnia 2012 r., sygn. K 1/12, OTK-A 2012, nr 11, poz. 134.

Reguły dotyczące kształtowania sędziów są określone w ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych[1256] oraz ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym[1257], które stanowią, że podstawę wynagrodzenia zasadniczego sędziego lub sędziego SN w danym roku stanowi przeciętne wynagrodzenie w drugim kwartale roku poprzedniego, ogłaszane jest w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski" przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (art. 48 § 2 ustawy o SN oraz art. 91 § 1c ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych). Istota tego mechanizmu polega na zagwarantowaniu samoczynnej podwyżki wynagrodzeń zasadniczych sędziów, o ile kondycja gospodarcza państwa jest dobra, przy równoczesnym zapewnieniu, że w sytuacji przeciwnej, wynagrodzenia sędziowskie pozostaną niezmienione (art. 91 § 1d ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych i art. 48 § 3 ustawy o SN). Właściwe wynagrodzenie sędziów wylicza się jako iloczyn kwoty bazowej i szczegółowych mnożników określonych we przytoczonych ustawach. Wynagrodzenie sędziów jest więc kilkukrotnie wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w sferze budżetowej i takie pozostaje bez względu na tempo jego wzrostu[1258]. W związku z powyższym wydaje się, że przedmiotowe rozwiązania spełniają wymagania dotyczące prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, o których mowa w art. 4 Europejskiej Karty Społecznej, ponieważ kwota wynagrodzenia kalkulowanego w wyżej wymieniony sposób znacząco przekracza wartość 60% wynagrodzenia przeciętnego.

W 2023 r. Trybunał Konstytucyjny musiał rozstrzygnąć, czy reguły wynagradzania sędziów, przyjęte w ustawie okołobudżetowej na 2023 r., zapewniają sędziom wynagrodzenie odpowiadające godności urzędu[1259]. Zasady te stanowiły, że w 2023 r. podstawę ustalenia wynagrodzenia zasadniczego sędziego, a także sędziego TK i sędziego SN stanowi kwota 5444,42 zł (art.7–9 ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023[1260]). Warto podkreślić, że podobne odstępstwa zostały zastosowane także w latach budżetowych 2021 oraz 2022. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że istnieją pewne „warunki brzegowe" określające sposób szacowania wynagrodzenia sędziów. Zdaniem

[1256] Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 334 ze zm.
[1257] Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 622.
[1258] Wyrok TK z dnia 12 grudnia 2012 r., sygn. K 1/12, OTK-A 2012, nr 11, poz. 134.
[1259] Podobne sprawy były też rozstrzygane przez TSUE w odniesieniu do Portugalii, Hiszpanii i Węgier. Zob. szerzej K. Sielski, *"Frozen" Valorization of Judges' Salaries in Poland in the Light of Europe Union Legal Standards*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2023, nr 3, ss. 261–271 i orzecznictwo tam cytowane.
[1260] Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023, Dz. U. z 2022 r. poz. 2666.

TK jeden z tych warunków, polegający na zakazie kształtowania wynagrodzenia wskazanej grupy zawodowej w sposób uznaniowy, nie został spełniony. Niedopuszczalna jest bowiem sytuacja, w której od 2021 r. reguła określająca wynagrodzenie sędziów jest „tymczasowo" modyfikowana, zastępując sposób wyliczania wynagrodzenia, które przytoczono wyżej. Tego typu rozwiązanie nie koresponduje z wynagrodzeniem odpowiadającym godności urzędu sędziego, a także z zakresem jego obowiązków, i ma charakter uznaniowy[1261]. Niezależnie od oceny Trybunału Konstytucyjnego, uprawniona wydaje się konstatacja, że z perspektywy prawa do wynagrodzenia za pracę w rozumieniu prawa międzynarodowego praw człowieka, wynagrodzenie sędziów, pomimo pozaustawowego sposobu określania jego wysokości w latach 2021–2023, pozostawało zgodne z art. 4 EKS. W dalszym ciągu było ono bowiem wyższe niż 60% wynagrodzenia przeciętnego. Wydaje się, iż wynika to stąd, że sędziowie, będąc szczególną grupą zawodową, muszą mieć zapewniony znacznie wyższy standard płacy niż ten określony w art. 4 ust. 1 EKS. Eliminuje to ryzyko stronniczości w procesie orzekania.

Artykuł 4 ust. 2 EKS zobowiązuje do uznania prawa pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych[1262], z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych. Przepis ten jest nierozerwalnie związany z art. 2 ust. 1 EKS, który zapewnia rozsądny dzienny i tygodniowy czas pracy, a także nakazuje stopniowo skracać tygodniowy czas pracy do takiego wymiaru, na jaki pozwala wzrost wydajności oraz inne związane z tym czynniki[1263]. Przepis ten bazuje na założeniu, że praca świadczona poza zwyczajowymi godzinami pracy wiąże się z większym trudem pracownika. Z tego względu osoba wykonująca pracę w godzinach nadliczbowych powinna być wynagradzana według wyższych stawek niż normalne[1264]. Zasadę tę należy stosować do wszystkich tego typu spraw[1265]. Zamiast podwyższonego wynagrodzenia możliwe jest więc udzielenie urlopu wypoczynkowego za pracę w godzinach nadliczbowych, ale tylko pod warunkiem, że urlop ten jest dłuższy niż przepracowane godziny

[1261] Wyrok TK z dnia 8 listopada 2023 r., sygn. K 1/23, OTK-A 2023, nr 80.
[1262] Europejski Komitet Praw Społecznych w swoim dorobku nie przestawił dokładnej definicji wynagrodzenia. Zob. A.M. Świątkowski, *Labour Law…*, *op. cit.*, p. 93.
[1263] European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4–2, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, Complaint No. 154/2017, HUDOC.
[1264] European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4–2, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4–2, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Decision on admissibility and the merits: Union syndicale des magistrats administratifs (USMA) v. France*, Complaint No. 84/2012, HUDOC.
[1265] European Committee of Social Rights, *European Council of Police Trade Unions (CESP) v. France*, Complaint No. 68/2011, Decision on the merits of 5 November 2012, § 76–77, 86, 88, HUDOC.

nadliczbowe. Zaoferowanie zatem pracownikowi urlopu w wymiarze równym liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych nie jest wystarczające[1266]. Zdaniem EKPS świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych powinno spełniać kumulatywnie następujące kryteria: 1) musi zapobiegać nadmiernemu dziennemu i tygodniowemu czasowi pracy, 2) musi funkcjonować w ramach prawnych, zapewniających odpowiednie mechanizmy gwarancyjne, 3) musi przewidywać racjonalne okresy rozliczeniowe dla obliczania średniego czasu pracy[1267]. Omawiany artykuł dopuszcza możliwość odstąpienia od prawa pracowników do wynagrodzenia za pracę w przypadkach szczególnych. Wyjątek ten może mieć zastosowanie przykładowo do pewnej kategorii urzędników publicznych (np. sędziów sądów administracyjnych[1268], komisarzy policji[1269]), których liczba musi być ograniczona[1270].

Warto wspomnieć, że w tym zakresie polskie przepisy nie spełniają wymagań EKS[1271], co podkreśla w swoich konkluzjach EKPS[1272]. W tym zakresie godne uwagi jest orzeczenie TK z 2023 r. dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych funkcjonariuszy Straży Granicznej. Do Trybunału zaskarżono przepis art. 37 ust. 3 ustawy o Straży Granicznej[1273], zgodnie z którym w zamian za czas służby, przekraczający przeciętny czas jej pełnienia (40 godzin tygodniowo), funkcjonariuszowi przysługuje w okresie rozliczeniowym czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo po zakończeniu okresu rozliczeniowego rekompensata pieniężna, o ile w terminie 10 dni od zakończenia okresu rozliczeniowego nie wystąpi z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego od służby w tym samym wymiarze. Zgodnie z art. 4 ust. 2 EKS pracownikom przysługuje prawo do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach

[1266] European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Belgium, Article 4–2, HUDOC.
[1267] European Committee of Social Rights, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, Complaint No. 154/2017, HUDOC.
[1268] European Committee of Social Rights, *Union Syndicale des Magistrats Administratifs (USMA) v. France*, Complaint No. 84/2012, Decision on Admissibility and the Merits of 2 April 2014, HUDOC.
[1269] European Committee of Social Rights, *European Council of Police Trade Unions (CESP) v. France*, Complaint No. 57/2009, Decision on the Merits of 1 December 2010, HUDOC.
[1270] European Committee of Social Rights, *Confédération Générale du Travail (CGT) v. France*, Complaint No. 55/2009, Decision on the Merits of 23 June 2010, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC) v. France*, Complaint No. 16/2003, Decision on the Merits of 12 October 2004, HUDOC.
[1271] Podobne problemy występują w Armenii, Czechach, Estonii, Hiszpanii, Turcji i Wielkiej Brytanii. Zob. European Committee of Social Rights, *Activity Report 2018…*, *op. cit.*, p. 35.
[1272] Zob. np. European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Conclusions XVIII-2*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Conclusions XIX-3*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Conclusions XX-3*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC.
[1273] Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 915 ze zm.

nadliczbowych. Z *quasi*-orzeczniczego dorobku EKPC wynika, że pracownikowi zaoferować można również urlop wypoczynkowy, ale tylko w wymiarze większym niż przepracowane godziny nadliczbowe.

Użycie zatem zwrotu „w tym samym wymiarze" w cytowanej ustawie nie jest zgodne z art. 4 ust. 2 EKS, co potwierdził Trybunał Konstytucyjny, stwierdzając, że w świetle brzmienia całego art. 4 EKS celem przyznania rekompensaty za pracę ponadnormatywną[1274] jest zapewnienie skutecznej realizacji prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia. Ponadto Trybunał powiązał art. 4 ust. 2 EKS z normami ustawy zasadniczej, w szczególności z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, który statuuje prawo do urlopu. Ochrona pracujących w tym zakresie wymaga przyznania rekompensaty za pracę w czasie ponadnormatywnym w zwiększonym wymiarze w stosunku do tego, jaki przysługuje za pracę w zwykłym czasie pracy. Z jednej strony, praca w tzw. nadgodzinach wymaga dodatkowego wysiłku psychicznego i fizycznego. Czas potrzebny na regenerację jest więc wydłużony w stosunku do czasu odpoczynku przy świadczeniu pracy w normalnym wymiarze godzin. W tym sensie rekompensata za pracę w nadgodzinach jest wynagrodzeniem sprawiedliwym w sensie art. 4 ust. 2 EKS. Z drugiej strony, rekompensata ta skuteczniej powstrzymuje pracodawców możliwości zlecania pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych[1275]. Możliwe jest łączenie dwóch powyższych rozwiązań, tzn. dopuszczalna jest sytuacja, gdy pracownik otrzymuje rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych częściowo w postaci podwyższonego wynagrodzenia, a częściowo odbierania urlopu w podwyższonym wymiarze[1276].

Zgodnie z art. 4 ust. 3 EKS państwa zobowiązują się uznać prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. Przepis ten jest ściśle związany z art. 20 lit. c ZEKS[1277], w myśl którego, w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji[1278] ze względu na

[1274] W formie pieniężnej albo w formie dodatkowego czasu wolnego od pracy.
[1275] Wyrok TK z dnia 28 listopada 2023 r., sygn. K 17/19, OTK-A 2023, nr 90.
[1276] European Committee of Social Rights, *European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal*, Complaint No. 11/2001, Decision on the Merits of 21 May 2001, § 21, HUDOC.
[1277] Państwa muszą podjąć środki, które umożliwią osiągnięcie celów art. 20 lit. c ZEKS w rozsądnym czasie, z wymiernym postępem i w zakresie zgodnym z maksymalnym wykorzystaniem dostępnych zasobów. Zob. European Committee of Social Rights, *University Women of Europe (UWE) v. Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Finland, France, Greece, Ireland, Italy, the Netherlands, Norway, Portugal, Slovenia and Sweden*, Complaints Nos. 124/2016 to 138/2016, Decisions on the Merits of 5 and 6 December 2019, HUDOC.
[1278] Według EKPS dyskryminacja jest definiowana jako odmienne traktowanie osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji, jeżeli traktowanie to nie służy realizacji zgodnego z prawem celu, nie jest oparte

płeć, strony zobowiązują się uznać to prawo i podejmować odpowiednie środki dla jego zagwarantowania oraz promowania jego stosowania m.in. w dziedzinie warunków zatrudnienia i pracy, w tym wynagradzania. *Quasi*-orzecznictwo, wydane na kanwie artykułu 20 lit. c ZEKS, ma także zastosowanie do art. 4 ust. 3 ZEKS[1279]. Zdaniem Komitetu w celu ustalenia, czy wykonywana praca jest równa lub ma taką samą wartość, należy wziąć pod uwagę takie czynniki, jak: charakter zadań, umiejętności, a także wykształcenie i szkolenia. Państwa powinny dążyć do wyjaśnienia tych pojęć w prawie krajowym, za pośrednictwem ustawodawstwa lub orzecznictwa. Należy promować systemy klasyfikacji i oceny stanowisk pracy, a tam, gdzie są one stosowane, muszą opierać się na kryteriach, które są neutralne pod względem płci i nie prowadzą do dyskryminacji pośredniej[1280]. Europejski Komitet Praw Społecznych pozostawia względną swobodę w zakresie wdrożenia postanowień art. 4 ust. 3 EKS[1281]. Państwa mogą zatem skorzystać z metod dostępnych w ustawodawstwie krajowym, jak również w układach zbiorowych pracy[1282], a także innych właściwych metod[1283], o ile podjęte w ten sposób działania będą prowadzić do osiągnięcia równości w praktyce[1284]. Państwa nie zrealizują w pełni swoich obowiązków w tym zakresie tylko poprzez zapisanie zasady równości wynagrodzeń w dokumencie normatywnym równym ustawie zasadniczej. Konieczne jest bowiem zapewnienie możliwości faktycznej, skutecznej egzekucji niezależnie od źródła prawa, które je powoduje (powszechne prawo pracy lub autonomiczne źródła prawa pracy)[1285].

Działania państwa nie powinny jednak ograniczyć się wyłącznie do kroków legislacyjnych, ale powinny polegać również na aktywnym promowaniu zasady równości szans[1286]. W dorobku EKPS doprecyzowano, że w ustawodawstwie krajowym należy zapewnić mężczyznom i kobietom otrzymywanie równego wynagrodzenia nie tylko za

na obiektywnych i racjonalnych przesłankach lub nie jest proporcjonalne do zamierzonego celu. Zob. European Committee of Social Rights, *Unione Nazionale Dirigenti dello Stato (UNADIS) v. Italy*, Complaint No. 147/2017, Decision on the Merits of 30 June 2021, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Syndicat National des Professions du Tourisme v. France*, Complaint No. 6/1999, Decision on the Merits of 10 October 2000, HUDOC.

[1279] B. Kresal, *Gender pay gap and under-representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights*, "ERA Forum" 2021, vol. 22, p. 316.

[1280] European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Latvia, Article 4 § 3, HUDOC.

[1281] European Committee of Social Rights, *Conclusions V*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.

[1282] European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.

[1283] European Committee of Social Rights, *Conclusions V*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.

[1284] European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.

[1285] European Committee of Social Rights, *University Women of Europe (UWE) v. Belgium*, Complaint No. 124/2016, Decision on the Merits of 6 December 2019, HUDOC.

[1286] European Committee of Social Rights, *University Women of Europe (UWE) v. Bulgaria*, Complaint No. 125/2016, Decision on the Merits of 6 December 2019, HUDOC.

taką samą pracę, ale też za pracę o równej wartości. Wszelkie postanowienia układów zbiorowych pracy lub indywidualnych umów, które naruszą powyższą zasadę, powinny zostać uznane *ex lege* za nieważne. Ponadto, w celu ochrony prawa z art. 4 ust. 3 EKS należy zapewnić odpowiednie środki odwoławcze[1287].

W przypadku porównywania wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, ustawodawstwo krajowe powinno przewidywać możliwość dokonania stosownego porównania „na zewnątrz", tzn. poza przedsiębiorstwem, którego to bezpośrednio dotyczy, jeżeli dokonanie porównania w ramach przedsiębiorstwa jest niemożliwe. Jest to uzasadnione wymogiem zapewnienia skuteczności systemów oceny pracy, szczególnie w przedsiębiorstwach, w których siła robocza składa się w dużej mierze lub nawet wyłącznie z kobiet[1288]. Zasadnicze znaczenie dla skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń ma ich przejrzystość, która powinna przyczyniać się do identyfikacji uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na płeć, oraz ułatwiać podejmowanie działań naprawczych. Państwa powinny podejmować środki zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami i praktyką w celu zapewnienia odpowiedniej przejrzystości[1289], w tym środki[1290], o których mowa w Zaleceniu w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości[1291]. Prawo do równego wynagrodzenia za pracę obejmuje dostęp do skutecznych środków odwoławczych, na które składają się następujące elementy: 1) odpowiednie i skuteczne środki odwoławcze w przypadku domniemanej dyskryminacji płacowej, 2) odpowiednie odszkodowanie, 3) przeniesienie ciężaru dowodu z powoda na pozwanego, 4) zakaz działań odwetowych pracodawcy[1292]. Pracownik zwolniony na podstawie wypowiedzenia, które zostało uznane za nieważne lub w inny sposób narusza prawo pracownika do dalszego zatrudnienia, musi zostać przywrócony do pracy na poprzednim stanowisku. Pracownicy przywróceni do pracy po bezprawnym zwolnieniu, muszą otrzymać średnie

[1287] European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
[1288] European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Portugal, Article 4 § 3, HUDOC.
[1289] European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Romania, Article 4 § 3, HUDOC.
[1290] Przykładowo można wskazać, że obowiązkiem państwa powinno być wprowadzenie odpowiednich i proporcjonalnych środków zapewniających pracownikom możliwość zwracania się z wnioskiem o udzielenie informacji na temat poziomów wynagrodzeń z podziałem na płeć, kategorie pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości. Informacje te powinny dotyczyć nie tylko stałego wynagrodzenia, ale także składników uzupełniających lub zmiennych, takich jak świadczenia niepieniężne i premie, § 3 Zalecenia z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości.
[1291] Zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości, Dz. Urz. UE z dnia 08.03.2014 r. Nr L 69, s. 112.
[1292] B. Kresal, *Gender pay gap and*…, *op. cit*., p. 319.

wynagrodzenie za cały okres przymusowej nieobecności. Opisana sytuacja stanowi przykład zgodności rozwiązań krajowych z art. 4 ust. 3 EKS[1293].

Z perspektywy przedmiotowej rozprawy szczególnie istotne pozostaje ustalenie, jakiego rodzaju dochody z pracy mieszczą się w zakresie ochrony art. 4 ust. 3 EKS. Europejski Komitet Praw Społecznych odpowiedzi na to pytanie udzielił w 2004 r., stwierdzając, że prawo do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za pracę o jednakowej wartości obejmuje wszystkie elementy posiadające walor dochodu z pracy, tzn. płacę, i wszelkie inne dochody wypłacane przez pracodawcę na rzecz pracownika bezpośrednio lub pośrednio w pieniądzu lub jakiejkolwiek innej formie[1294]. Należy więc stwierdzić, że ochrona ta ma charakter szeroki, tj. dotyczy wynagrodzenia za pracę, a także wynagrodzenia związanego z pracą, ale bezpośrednio z niej niewynikającego. W tym drugim przypadku ochrona obejmuje zarówno wypłaty o charakterze cząstkowym, np. wynagrodzenie za czas przestoju, jak również wynagrodzenie zupełne, np. wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego.

Ochrona ta dotyczy zatrudnionych zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu. Prawo krajowe musi zapewnić, iż naruszenie zasady równego wynagradzania będzie sankcjonowane, a także powinno określić ogólne zasady, którymi powinni kierować się partnerzy społeczni przy negocjowaniu stawek płacy. Poza tym państwa członkowskie mają swobodę co do wyboru metod jej wdrożenia[1295]. Jeżeli zasady tej nie da się zrealizować w pełni poprzez rokowania zbiorowe, państwo musi zainterweniować, stosując odpowiednie regulacje prawne lub inne odpowiednie metody zorientowane na realizację tego celu[1296].

W stosunku do Polski EKPS, w zakresie analizowanego prawa, opracował dotąd sześć konkluzji. Pierwsza, opublikowana w 2001 r. stwierdzała, że istnieje pewna pozaprawna nierówność płac w stosunku do kobiet i mężczyzn. Zdaniem Komitetu kobiety pracowały wówczas w gorzej opłacanych sektorach gospodarki. Zwrócił on także uwagę na to, że systemy ewaluacji pracy muszą mieć charakter komplementarny. Przy ich opracowywaniu należy uwzględniać nie tylko gotowość do pracy w godzinach nadliczbowych lub wysiłek fizyczny wymagany w danej pracy, ale też czynniki

[1293] European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Latvia, Article 4 § 3, HUDOC.
[1294] European Committee of Social Rights, *Conclusion XVI-2*, Portugal, Article 4 § 3, European Committee of Social Rights, *University Women of Europe (UWE) v. Belgium*, Complaint No. 124/2016, Decision on the Merits of 6 December 2019, HUDOC.
[1295] European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
[1296] European Committee of Social Rights, *Conclusions II*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.

psychiczne[1297]. Wówczas Komitet, z uwagi na brak dostatecznych informacji, wstrzymał się od orzekania, czy przepisy krajowe są zgodne z EKS. W kolejnych cyklach sprawozdawczych EKPS nie dostrzegał istotnych uchybień i zasadniczo przedstawiał pozytywne konkluzje w omawianym zakresie[1298].

Na kanwie art. 4 ust. 3 EKS ujawnia się podstawowa reguła, zgodnie z którą można założyć, że zwykle uniwersalne przepisy ochrony praw człowieka są bardziej ogólne niż rozwiązania wypracowane na szczeblu regionalnym. Europejska Karta Społeczna zawiera wyraźne zobowiązanie do uznania omawianego prawa, zaś dorobek MOP uwzględnia jedynie promowanie zasady równego wynagradzania za pracę o równej wartości[1299]. Ponadto obowiązek zapewnienia możliwości korzystania z tego prawa ma charakter bezwzględny[1300]. Dotyczy ona zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. W niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnione są głównie kobiety, dlatego nieuwzględnienie powyższego aspektu mogłoby prowadzić do dyskryminacji pośredniej[1301].

Według dorobku wypracowanego przez EKPS, przy ustalaniu, czy prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości jest zagwarantowane, należy stosować dwa kryteria. Po pierwsze należy sprawdzić, czy przepisy prawa, które mają stanowić realizację prawa z art. 4 ust. 3 EKS są rzeczywiście przestrzegane. Po drugie, należy poddać ocenie dowody dostarczone przez dane państwo, że podjęło ono odpowiednie kroki w powyższym celu[1302].

Artykuł 4 ust. 5 EKS określa mechanizm mający na celu ochronę prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 4 ust 1 EKS). Pracownik nie ma możliwości zrzeczenia się tego uprawnienia[1303]. Przepisy krajowe, orzeczenia arbitrażowe, a także układy zbiorowe pracy powinny wskazywać podstawę potrąceń z wynagrodzenia w jasny i precyzyjny sposób[1304]. Ponadto wskazany przepis obejmuje pracowników zarówno

[1297] European Committee of Social Rights, *Conclusions XV-2*, Poland, Article 4 § 3, HUDOC.
[1298] Zob. np. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIX-3*, Poland, Article 4 § 3, HUDOC.
[1299] Zob. szerzej uwagi do Konwencji MOP nr 100.
[1300] European Committee of Social Rights, *Conclusions XV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
[1301] European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
[1302] European Committee of Social Rights, *Conclusions VIII*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
[1303] European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, United Kingdom, Article 4 § 5, HUDOC.
[1304] European Committee of Social Rights, *Conclusions 2014*, Ireland, Article 4 § 5, HUDOC.

z sektora prywatnego i publicznego, jak i pracowników etatowych i pracujących w ramach elastycznych form zatrudnienia[1305]. Nie obejmuje jednak samozatrudnionych[1306].

W przypadku sprawozdań Polski, EKPS od 2001 r. niezmiennie stoi na stanowisku, że rozwiązania obowiązujące na szczeblu krajowym nie spełniają minimalnych standardów z art. 4 ust. 5 EKS. Zdaniem Komitetu po potrąceniu (z płacy minimalnej), wynagrodzenie nie zapewnia środków niezbędnych do utrzymania pracownika i jego najbliższych[1307]. Najnowsze konkluzje EKPS doprecyzowują, że po potrąceniach z tytułu świadczeń alimentacyjnych i innych potrąceń, pracownikom o najniższych zarobkach pozostaje od 50% do 70% wynagrodzenia[1308].

Z powyższego można wysnuć konkluzję, że EKPS dostrzega zagrożenie istotnego obniżenia wysokości wynagrodzenia poprzez mechanizm potrąceń, o którym mowa w art. 4 ust. 5 EKS. Jeżeli ten mechanizm nie posiadałby jasno określonych ram warunkujących jego stosowanie, wynagrodzenie pracowników mogłoby być niewystarczające. Znaczy to więc, że nawet po dokonaniu wszystkich przewidzianych prawem potrąceń, wysokość wynagrodzenia za pracę musi kształtować się na takim poziomie, który będzie realizował dyspozycję normy z art. 4 ust. 1 EKS, czyli będzie umożliwiał pracownikowi, jak również jego rodzinie przyzwoity poziom życia.

Wypada także podkreślić, że prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, a także do równego traktowania pracowników w sprawach dotyczących wynagrodzenia są prawami podmiotowymi i mogą być dochodzone przed organami krajowymi[1309].

1.5. Prawo do wynagrodzenia za pracę w regulacjach wewnętrznych Rady Europy

Z przeprowadzonej analizy wynika, iż RE posiada szczególną legitymację, jak i bogaty dorobek normatywny w zakresie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę. Europejska konwencja o ochronie praw człowieka, jak i (Zrewidowana) Europejska Karta Społeczna wpływają na działania państw w tej dziedzinie. W związku z tym zasadne jest zbadanie, w jaki sposób RE realizuje ochronę prawa do wynagrodzenia w stosunku do własnych pracowników.

[1305] European Committee of Social Rights, *Conclusions XIII-3*, Portugal, Article 4 § 5, HUDOC.
[1306] A.M. Świątkowski, *Labour Law…*, *op. cit*., p. 111.
[1307] Zob. np. European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Poland, Article 4 § 5, HUDOC, European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Poland, Article 4 § 5, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, United Kingdom, Article 4 § 5, HUDOC.
[1308] European Committee of Social Rights, *Conclusions XX-3*, Iceland, Article 4 § 5, HUDOC; European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Iceland, Article 4 § 5, HUDOC.
[1309] A.M. Świątkowski, *Stosowanie konwencji MOP i traktatów Rady Europy przez krajowe sądy pracy*, „Monitor Prawa Pracy" 2008, nr 6, s. 295.

Podstawowe warunki służby, jak również związane z nimi prawa i obowiązki personelu Rady Europy określa od 1 stycznia 2023 r. regulamin pracowniczy RE (ang. *the Council of Europe (CoE) Staff Regulations*)[1310]. W preambule tego dokumentu stwierdzono, że RE stosuje prawa i zasady wynikające z ZEKS i EKPC. Zawiera on ogólne zasady polityki kadrowej, które należy brać pod uwagę przy obsadzaniu stanowisk. W RE Sekretarz Generalny RE przyjmuje i egzekwuje przepisy niezbędne do jego wdrożenia. Realizując politykę kadrową, należy kierować się bowiem zasadami i ideałami promowanymi przez Radę Europy, w szczególności prawami i zasadami Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej i Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka (preambuła Regulaminu pracowniczego RE). Pracownikami RE są międzynarodowi urzędnicy służby cywilnej (art. I § 1.1 Regulaminu pracowniczego). Zgodnie z zasadą niezależności, żaden z nich nie może przyjmować jakichkolwiek wyróżnień, odznaczeń, korzyści, prezentów lub wynagrodzeń od jakiegokolwiek rządu lub z innego źródła niepochodzącego z RE (art. I § 1.10 Regulaminu pracowniczego RE). Wyjątek dotyczy wynagrodzenia za wkład w publikacje wydane przez podmioty spoza RE, o ile przynoszą one korzyści RE (art. I § 160.5 Regulaminu pracowniczego RE). Inne aktywności zawodowe, niezwiązane z RE i niemające na nią wpływu, mogą być podejmowane za wynagrodzeniem, po uzyskaniu uprzedniej zgody Dyrektora ds. zasobów ludzkich (art. I § 160.7 Regulaminu pracowniczego RE).

Wysokość wynagrodzeń[1311] jest ustalana corocznie przez Komitet Ministrów w formie tabeli na podstawie rekomendacji Komitetu Koordynacyjnego ds. Wynagrodzeń, stanowiącego jedno z ciał Organizacji Koordynowanych (ang. *Co-ordinated Organisations*), w skład, którego wchodzi m.in. RE[1312]. Rolą tego podmiotu jest doradzanie i przedstawienie zaleceń odnoszących się do wynagrodzeń. Składa się on przede wszystkim z przedstawicieli delegowanych z ministerstw finansów poszczególnych państw[1313].

[1310] Committee of Ministers, *Resolution CM/Res(2021)6 on the Council of Europe Staff Regulations*, adopted on 22 September 2021.
[1311] A także dodatków: 1) za pracę poza krajem, 2) osiedleńczego, 3) na utrzymanie gospodarstwa domowego, 4) rodzinnego, 5) na dzieci lub inne osoby pozostające na utrzymaniu, 6) dla rodzica niepełnosprawnego, 7) edukacyjny (art. 14 § 7.2–7.2.8).
[1312] Pozostałe organizacje to: 1) Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, 2) Organizacja Traktatu Północnoatlantyckiego, 3) Europejska Agencja Kosmiczna, 4) The European Centre for Medium-Range Weather Forecasts, 5) Europejska Organizacja Eksploatacji Satelitów Meteorologicznych. Zob. szerzej International Service for Remunerations and Pensions (ISRP), *Who we are*, https://www.sirp-isrp.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5&Itemid=210&lang=en [dostęp: 11.05.2024].
[1313] International Service for Remunerations and Pensions (ISRP), *How co-ordination works*, https://www.sirp-isrp.org/index.php?option=com_content&view=category&id=164&lang=en [dostęp: 11.05.2024].

Decyzje Komitetu Ministrów są wdrażane przez Sekretarza Generalnego RE (art. VII § 7.3 Regulaminu pracowniczego RE).

Termin „wynagrodzenie" w odniesieniu do personelu RE należy rozumieć jako sumę wynagrodzenia podstawowego (zasadniczego), a także wszelkich dodatków, odszkodowań lub innych uzupełnień, które są należne pracownikowi (art. VII § 710.2 Regulaminu pracowniczego RE). „Wynagrodzeniem podstawowym" jest zaś płaca w danej grupie zaszeregowania, ustalona na podstawie tabeli wynagrodzeń opracowanej przez Komitet Ministrów, która nie obejmuje żadnych dodatków (art. VII § 710. 1 Regulaminu pracowniczego RE).

Wynagrodzenie podstawowe pracownika ustala się na podstawie tabeli wynagrodzeń, obowiązującej w miejscu świadczenia pracy pracownika. W przypadku jej braku wynagrodzenie to ustala Sekretarz Generalny na podstawie skali przyjętej przez Komitet Ministrów w odniesieniu do wynagrodzenia we Francji (art. VII § 7.4 Regulaminu pracowniczego RE). Poza tym pracownicy mają prawo do dodatków: dodatek za pracę za granicą (ang. *expatriation allowance*), dodatek osiedleńczy (ang. *installation/settling-in allowance*), dodatek na utrzymanie gospodarstwa domowego (ang. *household allowance*), podstawowy dodatek rodzinny (ang. *basic family allowance*), dodatek na dzieci na utrzymaniu lub innych osób pozostających na utrzymaniu (ang. *allowance in respect of dependent children or other dependants*), dodatek na dziecko (ang. *dependent child supplement*), dodatek za niepełnosprawnego i pozostającego na utrzymaniu rodzica (ang. *supplement for disabled and dependent parent*), dodatek na edukację (ang. *education allowance*) (art. VII § 7.2.1–7.2.8 Regulaminu pracowniczego RE). Pracownicy mogą także zostać zobowiązani do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, których rozliczanie następuje zgodnie z wytycznymi przyjętymi przez Sekretarza Generalnego RE (art. VIII § 8.1 Regulaminu pracowniczego RE). W tym przypadku podstawową zasadą jest udzielanie urlopu wypoczynkowego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Urlop ten ulega zwiększeniu o 50% w przypadku pracy w niedzielę, święta lub między godziną 22:00 a 07:00, przy czym urlop nie jest należy w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych krótszych niż 60 minut dziennie (art. VIII § 830.5–830.5.3 Regulaminu pracowniczego RE).

Reguły odnoszące się do wynagradzania za pracę pracowników RE wydają się być sprzeczne z systemem EKS. Dokument ten, zgodnie z wytycznymi EKPS, zobowiązuje, by w pierwszej kolejności pracownikowi rekompensować konieczność pracy w godzinach nadliczbowych w formie wynagrodzenia (świadczenia majątkowego), którego stawka

jest wyższa niż normalnie, a jeśli to nie jest możliwe, w formie urlopu, który powinien być dłuższy niż liczba godzin faktycznie przepracowana. Wynika to bowiem z przeświadczenia EKPS, że praca świadczona poza zwyczajowymi godzinami pracy wiąże się z większym trudem dla pracownika.

Przytoczone fragmenty Regulaminu pracowniczego RE zdają się wskazywać na szeroki zakres przedmiotowy prawa do wynagrodzenia za pracę, obejmujący zarówno dochody wynikające bezpośrednio z pracy (wynagrodzenie podstawowe), jak i dochody niezwiązane z nią bezpośrednio. Świadczy o tym użycie zwrotu „wszelkich dodatków, odszkodowań lub innych uzupełnień" w definicji legalnej wynagrodzenia z art. VII § 710.2 Regulaminu pracowniczego RE. W sytuacjach spornych, gdy pracownicy uważają, że decyzja administracyjna narusza ich warunki pracy lub zatrudnienia, możliwe jest zainicjowanie kontroli zarządczej, umożliwiającej jej skorygowanie lub potwierdzenie wraz z uzasadnieniem jej podjęcia (art. XIV § 14.3 Regulaminu pracowniczego RE). Jeśli pracownik RE nie akceptuje wyniku kontroli zarządczej, może złożyć skargę do Sekretarza Generalnego RE (art. XIV § 14.4 Regulaminu pracowniczego RE).

Od decyzji Sekretarza Generalnego w tym przedmiocie w ciągu 60 dni przysługuje odwołanie do Trybunału Administracyjnego (ang. *Administrative Tribunal*)[1314], którego funkcjonowanie określa Statut[1315]. W sporach o charakterze pieniężnym Trybunał ma nieograniczoną jurysdykcję. We wszystkich innych sporach może stwierdzić nieważność zaskarżonej decyzji administracyjnej. W stosownych przypadkach może również nakazać wypłatę odszkodowania na rzecz skarżącego za szkody wynikające z zaskarżonej decyzji administracyjnej (art. XIV § 14.2 Statutu Trybunału Administracyjnego RE). Wyroki zapadają większością głosów (art. XIV § 14.3 Statutu Trybunału Administracyjnego RE). Szczegółowy tryb postępowania określa Regulamin postępowania przed Trybunałem Administracyjnym, przyjęty przez Trybunał Administracyjny Rady Europy 23 stycznia 2023 r.[1316] (ang. *Rules of Procedure of the Administrative Tribunal*). Do Trybunału trafia wiele spraw, których przedmiot w części lub w całości związany jest z wynagrodzeniami. Zdecydowana większość z nich nie

[1314] Jego siedziba znajduje się w Strasbourgu. Trybunał Administracyjny zastąpił istniejącą w latach 1965–1994 r. Komisję Odwoławczą (ang. *Appeals Board*). Zob. S. Sansotta, *The administrative tribunal of the Council of Europe*, https://rm.coe.int/-the-administrative-tribunal-of-the-council-of-europe/16808b3d93 [dostęp: 11.05.2024].

[1315] Committee of Ministers of the Council of Europe, *Resolution CM/Res(2022)65 on the Statute of the Administrative Tribunal of the Council of Europe*, adopted on 14 December 2022.

[1316] Council of Europe, *Rules of Procedure of the Administrative Tribunal*, https://rm.coe.int/rules-of-procedure-of-the-administrative-tribunal-adopted-on-26-januar/1680aacae0 [dostęp: 11.05.2024].

przechodzi jednak kontroli formalnej przed rozpatrzeniem merytorycznym[1317]. Ich tematyka oscylowała m.in. wokół decyzji o zamrożeniu wynagrodzeń i emerytur w 2019 r. i niestosowaniu rocznej waloryzacji wynagrodzeń i emerytur rekomendowanej przed Komitet Koordynacyjny ds. Wynagrodzeń[1318].

Zauważyć należy również, że rozwiązania wewnętrzne RE pozwalają na partycypację pracowniczą. Sekretarz Generalny RE jest bowiem zobowiązany do utrzymywania kontaktu i komunikacji z pracownikami w celu zapewnienia skutecznego ich udziału w omawianiu kwestii odnoszących się do warunków pracy (art. 13 § 13.1 Regulaminu pracowniczego RE). W tym celu odbywa się coroczne Walne Zgromadzenie Pracowników, na którym wszyscy pracownicy i emeryci mogą wyrazić swoje opinie na temat warunków zatrudnienia lub emerytur (art. 13 § 13.2 Regulaminu pracowniczego RE). Istnieje również Komitet Pracowniczy (ang. *Staff Committee*), którego skład ustala się w drodze wyborów na dwuletnią kadencję (art. 13 § 13.3 Regulaminu pracowniczego RE). Jest to ważne ciało reprezentujące personel RE, ponieważ Sekretarz Generalny RE ma obowiązek konsultowania z Komitetem Pracowniczym każdej sprawy związanej ze zmianą lub przyjęciem regulacji odnoszących się do sytuacji pracowników[1319]. Przepis ten *de facto* określa prawo pracowników do informacji. Prawo to ma ograniczony charakter. Jego zakres przedmiotowy obejmuje bowiem zasadniczo tylko sprawy pracownicze. Komitet Pracowniczy musi przedstawić swoją opinię na temat zmian w sytuacji pracowniczej (art. 13 § 13.4 Regulaminu pracowniczego RE). Podmiot ten ma także prawo do własnych inicjatyw. Mianowicie jest on uprawniony do formułowania propozycji w zakresie: 1) wynagrodzeń, 2) dodatków i emerytur, 3) kwestii związanych z dobrostanem pracowników (art. 13 § 13.5 Regulaminu pracowniczego RE).

Oznacza to zatem, że pracownicy dysponują narzędziami umożliwiającymi ochroną prawa do wynagrodzenia za pracę. Instrumenty te mają jednak charakter niewiążący, co należy ocenić negatywnie. Wydaje się jednak, że oficjalne konsultacje, które muszą być prowadzone przed jakąkolwiek zmianą warunków pracy pozwalają Komitetowi Pracowniczemu na uzyskanie informacji niezbędnych do zoptymalizowania

[1317] Np. w 2021 r. na 55 złożonych skarg administracyjnych 33 skargi dotyczyły wynagrodzenia, a w 2022 r. spośród 206 skarg administracyjnych 178 odnosiło się do prawa do wynagrodzenia za pracę. Zdecydowana większość z tych spraw została odrzucona z powodów formalnych. Zob. Administrative Tribunal of the Council of Europe, *Activity Report 2021*, Strasbourg 2021, p. 8; Administrative Tribunal of the Council of Europe, *Activity Report 2022*, Strasbourg 2022, p. 9.

[1318] Administrative Tribunal of the Council of Europe, *Order of the Deputy Chair of 31 July 2019 in the case of Gianfranco Alberelli (IV) and others v. Secretary General of the Council of Europe*, Application No. 607/2019.

[1319] Chodzi o zmiany w regulaminach, wewnętrznych instrukcjach, zasadach i politykach.

własnych działań. Dają one także sposobność do działań lobbystycznych i prowadzenia nieformalnych dyskusji przed podjęciem wiążących decyzji.

Należy zatem stwierdzić, że regulacje wewnętrzne, odnoszące się do wynagradzania pracowników RE, zasadniczo wypełniają podstawowe wymogi z art. 4 EKS. Wynagrodzenie w tej organizacji podlega bowiem corocznej waloryzacji, zapewnione są również liczne dodatki do wynagrodzenia, a także istnieją mechanizmy odwoławcze i możliwość współdecydowania o regułach kształtujących poziom wynagrodzenia za pracę. Zapewnione jest także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ale nie w taki sposób, jaki jest oczekiwany przez EKPS. Podstawową zasadą w tym zakresie nie jest bowiem wynagrodzenie według stawki wyższej niż zazwyczaj, a czas wolny od pracy równy ilości wypracowanych nadgodzin (w przypadku pracy w niedziele, święta oraz w porze nocnej czas ten ulega wydłużeniu o 50%).

2. Wynagrodzenie za pracę w regionalnym systemie ochrony praw człowieka funkcjonującym w ramach Unii Europejskiej

Ochrona praw człowieka na gruncie przepisów UE wciąż znacząco różni się od dotychczas omówionych systemów ochrony[1320]. Jest to wynik odmiennych idei założycielskich, którymi kierowali się twórcy pierwszych Wspólnot Europejskich w latach 50. XX w.[1321]. Zakres działalności tych organizacji był ukierunkowany na integrację i rozwój w obszarze gospodarczym[1322]. Poza tym, w tamtym okresie istniały już organizacje, które specjalizowały się w ochronie problematyki wynagradzania pracowników (ONZ, MOP, RE)[1323]. Z tego względu w początkowym okresie

[1320] Na marginesie wypada zauważyć, że sprawy pracownicze w Unii Europejskiej zasadniczo są rozpatrywane w ramach europejskiego prawa pracy, które w sensie węższym obejmuje reżim unijny, zaś w szerszej perspektywie dotyczy też dokumentów RE, przede wszystkim EKS, ZEKS i EKPC. Zob. L. Florek, *Europejskie prawo pracy*…, *op. cit*., ss. 15–16.

[1321] W latach 50. ubiegłego stulecia powstały trzy wspólnoty, które dały fundament pod rozwój Unii Europejskiej. Były to: 1) Europejska Wspólnota Węgla i Stali (powstała na mocy traktatu paryskiego w 1951 r.), 2) Europejska Wspólnota Gospodarcza, 3) Europejska Wspólnota Energii Atomowej (powstałe na podstawie traktatów rzymskich w 1957 r.).

[1322] W. Sanetra, *Komentarz do art. 151 TFUE*, [w:] K. Kowalik-Bańczyk, M. Szwarc-Kuczer, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom II*, Warszawa 2012, s. 902; J. Nowakowska-Gancarz, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu w świetle prawa Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach. Studia z Nauk Społecznych" 2011, nr 4, s. 208; P. Turczyński, *Regulacje traktatu lizbońskiego konsolidujące europejski system ochrony praw człowieka*, [w:] *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka*…, *op. cit*., s. 339.

[1323] Š. Imamovic, *The Architecture of Fundamental Rights in the European Union*, Oxford–London–New Delhi–Sydney 2022, pp. 15–19; P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., s. 524.

płaszczyzna praw człowieka znajdowała się poza sferą regulacji wspólnot europejskich. Tendencja ta zaczęła ulegać zmianie wraz z rozwojem orzeczniczym Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu[1324]. Następnie idea ochrony praw człowieka, które na gruncie UE określa się jako prawa podstawowe[1325], zaczęła przenikać do traktatów[1326], które modyfikowały idee z lat 50. XX w.[1327]. Ich podstawowy charakter nie wynika jednak z faktu, iż stosuje się je *erga omnes*, a raczej z tego, że ich istnienie i obowiązywanie nie jest uzależnione od woli prawodawcy[1328]. Współcześnie istnieją służby wyspecjalizowane w kwestiach pracowniczych, a mianowicie Europejska Sieć Służb Zatrudnienia[1329] (ang. *European Employment Services, EURES*) oraz powstały w 2019 r. Europejski Urząd ds. Pracy[1330]. Cele Europejskiej Sieci Zatrudnienia oscylują wokół: 1) ułatwienia korzystania z praw związanych ze swobodą przepływu pracowników, 2) realizacji skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, w szczególności na rzecz wspierania wykwalifikowanej i wyszkolonej siły roboczej, mającej zdolność dostosowywania się, 3) poprawy funkcjonowania, spójności i integracji rynków pracy w UE, w tym na poziomie transgranicznym, 4) wspierania dobrowolnej mobilności geograficznej i zawodowej w UE, 5) wspierania wchodzenia na rynek pracy, a tym samym promowania celów społecznych i celów w dziedzinie zatrudnienia (art. 6 lit. a-e rozporządzenia 2016/589). Z kolei Europejski Urząd ds. Pracy ma przyczyniać się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników w całej Unii oraz wspierać państwa członkowskie i Komisję

[1324] W wyroku TSUE z dnia 12 listopada 1969 r. w sprawie *Stauder przeciwko miastu Ulm*, sygn. 29/69, CURIA dopuszczono możliwość powołania się przez stronę na zasadę godności osoby ludzkiej. Następnie stanowisko to zostało podtrzymane w orzeczeniu *Internationale Handelgesellschaft GmhH przeciwko Einfuhr und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel* z dnia 17 grudnia 1970 r. (sygn. 11/70). Zob. szerzej Š. Imamovic, *op. cit*., p. 19.

[1325] K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit*., s. 131–132.

[1326] Szerzej na temat tego procesu zob. P. Turczyński, *Regulacje traktatu lizbońskiego konsolidujące europejski system ochrony praw człowieka*, [w:] *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka*…, *op. cit*., s. 339–358; E. Lundberg, *The Protection of Social Rights in the European Community: Recent Developments*, [w:] *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*…, *op. cit*., pp. 171–196.

[1327] W szczególności w Jednolitym Akcie Europejskim, Dz. Urz. WE z dnia 29.06.1987 r. Nr L 169. W arendze wprost odwołano się do EKPC, a także do EKS i KNZ.

[1328] N. Bermejo, *Fundamental Rights and Horizontal Direct Effect Under the Charter*, [w:] C. Izquierdo-Sans, C. Martínez-Capdevila, M. Nogueira-Guastavino (eds), *Fundamental Rights Challenges: Horizontal Effectiveness, Rule of_Law and Margin of_National Appreciation*, Cham 2021, p. 72.

[1329] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013, Dz. Urz. UE z dnia 22.04.2016 r. Nr L 107, s. 1.

[1330] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344 (Tekst mający znaczenie dla EOG i Szwajcarii). Dz. Urz. UE z dnia 11.07.2019 r. Nr L 186, s. 21.

w koordynowaniu systemów zabezpieczenia społecznego[1331]. Służby te nie posiadają zatem władczych kompetencji w zakresie praw pracowniczych. Zamiast tego skupiają się na łączeniu ze sobą osób poszukujących pracy poza swoim krajem zamieszkania z pracodawcami zagranicznymi[1332] lub na zarządzaniu europejskim rynkiem pracy, m.in. poprzez promowanie instrumentów i narzędzi służących rozwojowi karier[1333].

2.1. Specyfika regulacji unijnych w zakresie wynagradzania pracowników

Problematyka poruszana w ramach niniejszej rozprawy doktorskiej jest regulowana zarówno w ramach prawa pierwotnego, jak i prawa wtórnego UE, przy czym nie są to rozwiązania o charakterze całościowym (systemowym), a raczej wycinkowym, co wynika z faktu, iż Unia Europejska ma ograniczone możliwości prawotwórcze w zakresie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę[1334]. Z tego względu zagadnienie wynagradzania pracowników wymaga osadzenia w szerokiej perspektywie *acquis communautaire*. Przed podjęciem dalszych rozważań trzeba podkreślić, iż zakres rozwiązań unijnych odnoszących się do kwestii pracowniczych dotyczy wyłącznie pracy świadczonej na podstawie stosunku pracy lub umowy o pracę[1335]. Nie należy ich stosować do zatrudnienia niepracowniczego, co oznacza, że cząstkowa ochrona wynagrodzenia, istniejąca na szczeblu unijnym, nie obejmuje umów cywilnoprawnych.

W przypadku prawa pierwotnego analizie należy poddać postanowienia Traktatu o Unii Europejskiej, Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej[1336], a także Kartę Praw Podstawowych UE[1337].

[1331] W tym celu Europejski Urząd ds. Pracy: a) ułatwia uzyskiwanie informacji o prawach i obowiązkach w dziedzinie mobilności pracowników w całej Unii oraz dostęp do odpowiednich usług; b) ułatwia i wspiera współpracę państw członkowskich w zakresie egzekwowania odpowiednich przepisów prawa unijnych w całej Unii, w tym w drodze ułatwiania uzgodnionych i wspólnych inspekcji; c) prowadzi mediacje i pomaga w rozstrzyganiu sporów transgranicznych między państwami członkowskimi; d) wspiera współpracę państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (art. 2 lit. a–d rozporządzenia 2019/1149).

[1332] Zob. szerzej M. Wujczyk, *Zakres usług świadczonych w ramach sieci EURES*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom VIII*…, *op. cit*., online.

[1333] M. Paluszkiewicz, *Status prawny pracowników publicznych służb zatrudnienia*, [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze*, Lex.

[1334] L. Florek, *Europejskie prawo pracy*…, *op. cit*., s. 18; P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X*…, *op. cit*., s. 524.

[1335] L. Florek, *Europejskie prawo pracy*…, *op. cit*., s. 17.

[1336] Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) (dalej: TFUE), Dz. Urz. UE z dnia 26.10.2012 r. Nr C 326, s. 47.

[1337] Choć KPP nie jest traktatem, traktować należy ją jako źródło prawa pierwotnego UE. Zob. Š. Imamovic, *op. cit*., p. 24. Odmiennie zob. J. Bucińska, *Społeczne prawa człowieka w Europejskiej Karcie Praw Podstawowych*, „Rocznik Nauk Prawnych" 2005, t. 15, nr 1, s. 113.

Najistotniejsze dla przedmiotowej problematyki są regulacje zawarte w TUE oraz TFUE. Zgodnie z art. 3 ust. 3 TUE, Unia podejmuje działania na rzecz trwałego rozwoju Europy, który opiera się m.in. na społecznej gospodarce rynkowej o wysokiej konkurencyjności, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego. Zobowiązuje się również do przyczyniania się do eliminowania ubóstwa oraz do ochrony praw człowieka, a także do ścisłego przestrzegania i rozwoju prawa międzynarodowego, w szczególności zasad Karty Narodów Zjednoczonych (art. 3 ust. 5 TUE).

W art. 151 TFUE zostały określone cele polityki społecznej UE. Stwierdza się w nim, że zarówno Unia, jak i państwa członkowskie mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie, z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochroną socjalną, dialogiem między partnerami społecznymi, rozwojem zasobów ludzkich pozwalającym podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałaniem wykluczeniu. W tym celu Unia i państwa członkowskie wprowadzają w życie środki, które uwzględniają różnorodność praktyk krajowych, w szczególności w dziedzinie stosunków umownych, jak również potrzebę utrzymania konkurencyjności gospodarki Unii.

Problematyka pracownicza mieści się w obszarze polityki społecznej. Unia Europejska w tym zakresie ma za zadanie wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich m.in. w następujących obszarach: 1) polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, 2) warunków pracy, 3) zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników, 4) ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, 5) równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy, 6) zwalczania wykluczenia społecznego (art. 153 ust. 1 lit. a–d, i–j). Literalna wykładnia wymienionych regulacji wskazuje, że w Traktacie bezpośrednio nie mieści się problematyka wynagrodzenia za pracę[1338]. Konstatację tę potwierdza art. 153 ust. 5 TFUE, zgodnie z którym postanowienia tego artykułu nie znajdują zastosowania w stosunku do wynagrodzeń[1339]. Pogłębiona analiza pozwala jednak zauważyć, że elementy prawa

[1338] Aczkolwiek na bazie wcześniejszych rozważań można by wysnuć wniosek, iż problematyka wynagrodzenia mieści się w obszarze warunków wynagradzania. Pogląd taki nie znajduje jednak potwierdzenia w doktrynie. Zob. W. Sanetra, *Komentarz do art. 151 TFUE*, [w:] *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom II*…, *op. cit*., s. 925.

[1339] Aczkolwiek za pośrednictwem Komisji Petycji UE jeden z obywateli UE wskazał, że istnieje znaczna różnica w zakresie poziomu życia i dochodów w państwach członkowskich. Obywatele z mniej rozwiniętych państw, którzy poszukują pracy w bardziej konkurencyjnych państwach członkowskich, oceniają swoje wynagrodzenie za bardzo zaniżone. Często pracują oni za pośrednictwem agencji pracy, które pobierają procent od ich zarobków w ramach własnego wynagrodzenia, co dodatkowo prowadzi do jego obniżenia.

do wynagrodzenia za pracę występują w TFUE, o ile służą realizacji innych zadań UE[1340], głównie w kontekście zakazu dyskryminacji[1341], równości wynagradzania w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz równości kobiet i mężczyzn. Otwartym pozostaje pytanie, jakiego rodzaju wypłaty dokonywane na rzecz pracownika podlegają ochronie.

2.2. Wynagrodzenie za pracę w kontekście zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność państwową

Powyższe refleksje uprawniają do skonfrontowania omawianej problematyki w kilku perspektywach tematycznych. Pierwsza z nich obejmuje swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii Europejskiej. Zgodnie z prawem traktatowym w zakresie zastosowania traktatów i bez uszczerbku dla postanowień szczególnych, które je przewidują, zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową (art. 18 TFUE). W stosunku do pracowników ten ogólny zakaz jest uszczegółowiony w art. 45 ust. 1 TFUE, w myśl którego swoboda przepływu pracowników obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy[1342]. Można więc stwierdzić, że na kanwie wskazanych przepisów zabronione jest różnicowanie sytuacji prawnej pracowników krajowych oraz pracowników pochodzących z innych państw członkowskich. Adresatami zakazu dyskryminacji są wszystkie podmioty stanowiące oraz stosujące prawo, a także pracodawcy[1343].

Uszczegółowienie powyższych norm nastąpiło w prawie wtórnym. Należy tu przede wszystkim wymienić dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady

Dlatego autor petycji wezwał UE do działań na rzecz ustanowienia minimalnego wynagrodzenia i takich samych świadczeń społecznych jak pracownicy lokalni. Zob. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0083/2019, złożona przez Jürgena Sachansky'ego (Niemcy), w sprawie rozbieżności płac w UE.

[1340] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., s. 525.

[1341] L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 57.

[1342] Ustęp 3 lit. a–d wskazanego artykułu doprecyzowuje, iż z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego, swoboda ta obejmuje prawo: a) ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy, b) swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium Państw Członkowskich, c) przebywania w jednym z Państw Członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego Państwa, d) pozostawania na terytorium Państwa Członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach.

[1343] L. Mitrus, *Komentarz do art. 45 TFUE*, [w:] D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I*, Warszawa 2012, ss. 784–785.

z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług[1344], której przyjęcie miało na celu stworzyć równowagę między uprawnieniami pracowników delegowanych a swobodami ekonomicznymi[1345]. Dokument ten stosuje się wobec przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego (art. 1 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE). Zgodnie z art. 2 ust. 2 dla celów dyrektywy przyjmuje się taką definicję pracownika, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany. Według art. 3 ust. 1 lit c dyrektywy 96/71/WE, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, by przedsiębiorstwa, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, stosowanie warunków zatrudnienia obejmujących wynagrodzenia, wraz ze stawką za nadgodziny. Nowelizacja omawianego dokumentu z 2018 r. doprecyzowała, iż dla celów dyrektywy 96/71/WE pojęcie wynagrodzenia jest określane zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i oznacza wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w tym państwie członkowskim za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie (art. 3). Regulacje te, zobowiązujące do traktowania pracowników delegowanych co najmniej tak, jak pracowników krajowych, zapewniają ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, przyczyniając się do zapewnienia im godziwego poziomu życia.

W doktrynie uznano, że na kanwie art. 3 dyrektywy 96/71/WE, państwa członkowskie mogą ustalać minimalne standardy ochrony socjalnej, tzn. dane państwo członkowskie (np. Polska) może nałożyć na przedsiębiorstwo, które prowadzi działalność w innym państwie członkowskim (np. Niemcy), ale świadczy usługi na terytorium tego państwa (Polska), obowiązek zagwarantowania pracownikom wynagrodzenia minimalnego

[1344] Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (dalej: dyrektywa 96/71/WE), Dz. Urz. UE z dnia 18.01.1997 r. Nr L 18, s. 1.

[1345] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit.*, s. 527.

ustalanego według przepisów, które obowiązują w tym państwie (Polska)[1346]. Rozwiązanie to ma pełnić funkcję ochronną, a także przeciwdziałać tzw. *dumpingowi socjalnemu*[1347]. Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w perspektywie wynagradzania pracowników wymaga każdorazowo konkretyzowania wieloskładnikowego zakresu przedmiotowego wynagrodzenia w zależności od państwa, którego przepisy krajowe należy stosować. W tym przypadku nie da się więc jednoznacznie wskazać katalogu wypłat posiadających walor wynagrodzeniowy, który podlega ochronie.

2.3. Zasada równości i niedyskryminacji pracowników ze względu na płeć

Zgodnie z prawem pierwotnym, Unia Europejska opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn (art. 2 TUE). Przepis ten koresponduje z przywołanym wcześniej art. 3 ust. 3 TUE, który stanowi m.in., iż UE zwalcza dyskryminację oraz wspiera równość kobiet i mężczyzn, a także z art. 8 oraz 10 TFUE. Pierwszy z wymienionych przepisów ogólnie stwierdza, iż UE we wszystkich swoich działaniach zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Drugi zaś doprecyzowuje, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań, UE dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W kontekście

[1346] *Ibidem*, ss. 527–528.

[1347] U unijnym prawodawstwie nie ma definicji legalnej *dumpingu socjalnego*. Wskazówek interpretacyjnych w tym zakresie można poszukiwać w Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 14 września 2016 r. w sprawie dumpingu socjalnego w Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z dnia 13.06.2018 r. Nr C 204, s. 111. Stwierdza się w niej bowiem, że pojęcie to obejmuje szeroki zakres zamierzonych nadużyć i sytuacji obchodzenia obowiązującego prawodawstwa europejskiego i krajowego (w tym przepisów i powszechnie stosowanych umów zbiorowych) umożliwiających rozwój nieuczciwej konkurencji poprzez niezgodne z prawem obniżenia kosztów pracy i kosztów operacyjnych oraz prowadzących do naruszeń praw pracowniczych i wyzysku pracowników. W praktyce chodzi o sytuacje, gdy pracownik z kraju mniej zamożnego świadczy usługę w kraju bardziej rozwiniętym gospodarczo za niższe wynagrodzenie niż średnie wynagrodzenie pracowników kraju przyjmującego.

zatrudnienia zasada równości kobiet znajduje zastosowanie przede wszystkim w zakresie równych wynagrodzeń[1348] dla mężczyzn i kobiet[1349].

Można więc stwierdzić, że równe traktowanie mężczyzn i kobiet jest jednym z elementów niepisanego prawa pierwotnego UE[1350]. Starania w obszarze uregulowania równości kobiet i mężczyzn w zakresie wynagradzania pracowników podjęto w latach 80. XX w., przygotowując Wspólnotową Kartę Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z dnia 9 grudnia 1989 r.[1351]. W dokumencie tym stwierdzono, że każda praca powinna być sprawiedliwie wynagradzana. W tym celu, w sposób właściwy dla każdego państwa, należy: 1) zapewnić pracownikom godziwe wynagrodzenie, przez które należy rozumieć wynagrodzenie zapewniające życie na odpowiednim poziomie, 2) zapewnić pracownikom, zatrudnionym w innym systemie niż na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymywanie godziwego wynagrodzenia, 3) przyjąć, że wynagrodzenie może być wstrzymane, zajęte lub przekazane (innej osobie) wyłącznie w sposób zgodny z przepisami krajowymi; przepisy te powinny gwarantować pozostawienie pracownikowi środków koniecznych do zapewnienia egzystencji jemu i jego rodzinie (§ 5 WKPPSP).

Refleksja nad przytoczonymi fragmentami WKPPSP pozwala na uznanie, iż jej twórcy pozostawali pod wpływem dorobku wypracowanego w ramach EKS. Inspiracja ta ujawnia się szczególnie w obszarze obowiązku „zapewnienia pracownikom godziwego wynagrodzenia". Formuła ta koresponduje bowiem z art. 4 ust. 1 EKS, a więc prawem do sprawiedliwego wynagradzania za pracę, którego wysokość należy określać w taki sposób, by zapewnić pracownikom oraz członkom ich rodziny godziwy poziom życia. Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, w przeciwieństwie do EKS, wskazanego uprawnienia nie precyzuje w formie prawa. Postanowienia

[1348] Na marginesie wypada zauważyć, że pierwotna wersja zapisów w tym zakresie została dookreślona pod wpływem stanowiska francuskiego. Państwo to obawiało się bowiem, że w wyniku przyjęcia przepisów równościowych może dojść do pogorszenia konkurencyjności francuskich przedsiębiorców. Zob. szerzej. A. Szczerba-Zawada, *§ 16 Płeć*, [w:] J. Maliszewska-Nienartowicz (red.), *System Prawa Unii Europejskiej. Tom 6. Prawo antydyskryminacyjne*, s. 283.

[1349] Inne obszary zastosowania to np.: mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne, dyskryminacja ze względu na przynależność związkową.

[1350] M. Domańska, *Komentarz do art. 157 TFUE*, [w:] *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom II*…, *op. cit*., s. 964.

[1351] Dalej: WKPPSP; A.M. Świątkowski, H. Wierzbińska, *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, Kraków 1999, s. 103–109. Karta nigdy nie nabrała prawnie wiążącego charakteru ze względu na sprzeciw Zjednoczonego Królestwa. Na marginesie wypada też odnotować, że w literaturze nie ma jednolitości co do znaczenia tego dokumentu. Zdaniem jednych jest to „kamień milowy" w rozwoju praw społecznych w UE. Inni twierdzą zaś, że dokument ten stanowi jedynie „listę pobożnych życzeń". Zob. A. Brodecka, *op. cit*., s. 89.

WKPPSP nie dookreślają, jaki katalog wypłat wynagrodzeniowych powinien być chroniony. Innymi słowy, dokument ten w § 5 nie określa, czy ochronie podlegają jedynie te wypłaty, które wynikają bezpośrednio z pracy, takie jak wynagrodzenie zasadnicze, czy również uwzględnić należy wypłaty o charakterze wtórnym (np. wynagrodzenie autora związane z utworem, odprawa emerytalna). Fakt silnej inspiracji dorobkiem RE pozwala przyjąć, że twórcom Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników bliskie było szerokie rozumienie „godziwego wynagrodzenia" uwzględniającego obie wymienione kategorie.

Powyższy dokument, mimo pierwotnych założeń jego twórców, nie posiada mocy wiążącej. Jest to zatem bardziej deklaracja polityczna, którą współcześnie w nauce postrzega się jako element tzw. *soft law*[1352]. Mimo niewiążącego charakteru, WKPPSP zdeterminowała późniejsze działania Unii Europejskiej. Rada Europejska zobowiązała Komisję do przedstawienia w możliwie najkrótszym terminie wniosków, zgodnie z jej kompetencjami określonymi w Traktatach, zmierzających do przyjęcia instrumentów prawnych zapewniających wprowadzenie w życie w miarę urzeczywistniania rynku wewnętrznego tych praw, które mieszczą się w zakresie kompetencji UE (§ 28 WKPPSP). W literaturze odnotowano, że realizacja tego postulatu nastąpiła głównie poprzez przyjęcie dyrektyw ukierunkowanych na harmonizację porządków prawnych państw członkowskich[1353].

Szczególną uwagę należy skoncentrować także na art. 157 TFUE. Stwierdza on bowiem, że każde państwo członkowskie jest zobowiązane zapewnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Traktat ten wprowadza definicję legalną wynagrodzenia, którą rozumie się jako zwykłą, podstawową lub minimalną, płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy (art. 157 ust. 2 TFUE). Definicja ta ma charakter szeroki[1354], a jej treść ujawnia wpływ dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy na *acquis de l'union européenne*. Pojęcie to zostało bowiem opracowane w oparciu o przeanalizowaną wcześniej definicję wynagrodzenia, o której mowa w art. 1 lit. a

[1352] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit.*, s. 547.
[1353] S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 23 KPP*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
[1354] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit.*, s. 535.

Konwencji MOP nr 100[1355]. Należy zatem ocenić, że celem prawodawcy europejskiego było zapewnienie ochrony tych wypłat o walorze wynagrodzeniowym, które bezpośrednio wynikają z faktu świadczenia pracy, np. wynagrodzenie zasadnicze czy dodatki specjalne, jak również tych bezpośrednio z nią związanych (o charakterze gwarancyjnym, kompensacyjnym, odszkodowawczym i socjalnym). Ochrona ta nie ma jednak charakteru abstrakcyjnego. Odnosi się bowiem tylko do tej sfery, która dotyczy równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Ponadto problematyce tej nie nadaje się rangi „prawa", a „zasady" (art. 157 ust. 1 TFUE).

Niedozwolonym kryterium dyskryminacji jest płeć. Oznacza to, że pracownicy obu płci powinni być traktowani równo, chyba że ich pracy nie można porównać. Termin „płeć" nie został w TFUE zdefiniowany. Należy zatem przyjąć, że czynnikiem decydującym są cechy biologiczne. Podobnie brak jest w wyjaśnień ułatwiających interpretację zwrotu „ta sama praca" lub „takiej samej wartości"[1356]. Prawodawca unijny ograniczył się jedynie do wskazania, że równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć, oznacza, że: 1) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary, 2) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku (art. 157 ust. 2 lit. a–b TFUE).

Koncepcja równego wynagradzania kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia została ujęta w ramy normatywne wraz z nabraniem mocy prawnej przez KPP, co nastąpiło na podstawie art. 6 ust. 1 TUE. Zgodnie z tym artykułem UE uznaje prawa, wolności i zasady określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 roku, w brzmieniu dostosowanym 12 grudnia 2007 roku w Strasburgu, która ma taką samą moc prawną jak Traktaty. Postanowienia Karty w żaden sposób nie rozszerzają kompetencji Unii określonych w Traktatach[1357].

[1355] Zob. szerzej podrozdziały dotyczące dorobku MOP.
[1356] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit*., s. 539.
[1357] Ponadto prawa, wolności i zasady zawarte w Karcie są interpretowane zgodnie z postanowieniami ogólnymi, określonymi w tytule VII Karty, regulującymi jej interpretację i stosowanie, oraz z należytym uwzględnieniem wyjaśnień, o których mowa w Karcie, które określają źródła tych postanowień.

Artykuł 23 KPP stanowi, iż należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn[1358] we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia[1359]. Należy zauważyć, że artykuł ten formułuje szczególny rodzaj zakazu dyskryminacji, ponieważ zakazuje dyskryminacji w pewnych dziedzinach prawa Unii, m.in. w sferze wynagrodzenia za pracę[1360]. Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej. W wyjaśnieniach dotyczących Karty praw podstawowych[1361] stwierdzono, iż artykuł ten powstał na kanwie art. 20 ZEKS[1362] oraz ust. 16 WKPPSP[1363].

Zgodnie z art. 51 KPP postanowienia Karty mają zastosowanie do instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii przy poszanowaniu zasady pomocniczości, oraz do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii[1364]. Szanują one zatem prawa, przestrzegają zasad i popierają ich stosowanie zgodnie ze swymi odpowiednimi uprawnieniami i w poszanowaniu granic kompetencji Unii powierzonych jej w Traktatach.

Należy zwrócić ponadto uwagę, że niektóre postanowienia KPP postrzegać należy jako prawa, a niektóre jako zasady o charakterze norm programowych. Zgodnie bowiem z art. 52 ust. 5 KPP postanowienia tego dokumentu zawierające zasady mogą być wprowadzane w życie przez akty prawodawcze i wykonawcze przyjęte przez instytucje,

---

[1358] W literaturze anglojęzycznej przy analizach tego artykułu wiele czasu poświęca się na błędne argumentowanie jego niekompatybilności w zakresie dychotomicznego dzielenia ludzi na kobiety i mężczyzn na podstawie cech biologicznych. Podział ten ma być jedynie pewną umową społeczną. Płeć w tej perspektywie ma charakter umowny, który znajduje zastosowanie również do osób trans. Zob. szerzej D. Schiek, *Article 23: Equality between women and mens*, [w:] S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward (eds), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Oxford–Portland 2014, pp. 643–645.

[1359] Przepis ten nie ustanawia zatem klasycznego prawa człowieka. Akcentuje za to asymetrię w zakresie równości kobiet i mężczyzn. *Ibidem*, p. 643.

[1360] A. Wróbel, *Komentarz do art. 157 TFUE*, [w:] *Prawo antydyskryminacyjne. System Prawa Unii Europejskiej*…, *op. cit*., s. 90.

[1361] Wyjaśnienia dotyczące Karty Praw Podstawowych, Dz. Urz. UE z dnia 14.12.2007 r. Nr C 303, s. 17.

[1362] Artykuł ten stanowi, że w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć, strony zobowiązują się uznać to prawo i podejmować odpowiednie środki dla jego zagwarantowania oraz promowania jego stosowania w następujących dziedzinach: 1) dostępu do zatrudnienia, ochrony przed zwolnieniem i reintegracji zawodowej, 2) poradnictwa i szkolenia zawodowego, przekwalifikowania i readaptacji zawodowej, 3) warunków zatrudnienia i pracy, w tym wynagradzania, 4) przebiegu kariery zawodowej, włączając w to awansowanie.

[1363] Zgodnie ze wskazanym ustępem należy zagwarantować równe traktowanie mężczyzn i kobiet. Należy także rozwijać równość szans mężczyzn i kobiet. W tym celu należy, tam, gdzie istnieje taka potrzeba, zintensyfikować działania zapewniające realizację zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet, w szczególności w zakresie dostępu do zatrudnienia, wynagrodzenia, warunków pracy, ochrony socjalnej edukacji, kształcenia zawodowego i rozwoju kariery zawodowej. Należy również rozwijać działania pozwalające mężczyznom i kobietom na godzenie ich obowiązków zawodowych i rodzinnych.

[1364] Oznacza to zatem względnie wąski zakres stosowania zapisów KPP. W literaturze zagranicznej występują poglądy, które wskazują na konieczność jeszcze większego zawężenia stosowania postanowień tego dokumentu. Zob. szerzej Š. Imamovic, *op. cit*., p. 26.

organy i jednostki organizacyjne Unii oraz przez akty państw członkowskich, gdy wykonują one prawo Unii, korzystając ze swoich odpowiednich uprawnień. Można się na nie powoływać w sądzie jedynie w celu wykładni tych aktów i kontroli ich legalności. Powstaje więc pytanie, czy równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie wynagrodzenia, stanowi zasadę lub prawo. Odpowiedź na to pytanie jest istotna, ponieważ zasady nie kreują uprawnień podmiotowych do podejmowania działań pozytywnych przez instytucje Unii lub władze państw członkowskich. Jest to spójne zarówno z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości[1365], jak i z podejściem stosowanym w systemach konstytucyjnych Państw Członkowskich względem „zasad", w szczególności w dziedzinie prawa społecznego[1366].

Próba kategoryzacji równości kobiet i mężczyzn w zakresie wynagradzania wymaga skorzystania z narzędzi, które wypracowano w literaturze. Po pierwsze, pod uwagę należy wziąć kwestie językowe (naturę, cel oraz brzmienie) i stopień precyzyjności danej normy, np. czy wprost posłużono się słowem „prawo", czy konieczne są dalsze działania legislacyjne, by dana norma mogła funkcjonować. Im dany artykuł ma charakter bardziej ogólnikowy, wskazujący na szeroki margines swobody, tym bardziej należy skłaniać się ku ujęciu w postaci zasady. Po drugie, na istnienie zasady wskazuje odniesienie w interpretowanym tekście do ogólnych zasad prawa unijnego. Po trzecie, kategoryzowanie danego przepisu KPP jako prawa będzie uzasadnione, jeżeli jest on zorientowany na ochronę jednostki[1367]. Wyjaśnienia dotyczące Karty Praw Podstawowych wskazują, iż art. 23 KPP może zawierać zarówno elementy prawa, jak również zasady[1368].

Mając jednak na względzie powyższe wskazówki interpretacyjne, należy ocenić, że art. 23 KPP w zakresie, w którym odnosi się do równego traktowania kobiet i mężczyzn, w szczególności w sferze wynagrodzenia, podobnie jak art. 157 TFUE ma charakter zasady, a nie prawa. Przepis ten jest bowiem sformułowany w sposób ogólnikowy. Nie określa on jednoznacznie zakresu podmiotowego, tzn., nie przesądza czy dotyczy wyłącznie zatrudnienia pracowniczego, czy także zatrudnienia niepracowniczego. Niejasny jest także zakres przedmiotowy. Brak bowiem wytycznych, które wskazywałby np. na zakres ochrony tylko tych wypłat posiadających walor wynagrodzeniowy, wynikający

[1365] Zob. np. wyrok Sądu Pierwszej Instancji z dnia 11 września 2002 r. w sprawie *Pfizer przeciwko Radzie*, sygn. T-13/99.
[1366] *Wyjaśnienia dotyczące Karty Praw Podstawowych*…, *op. cit*., s. 19.
[1367] S. Peers, S. Prechal, *Article 52 – Scope of Guaranteed Rights*: *Equality between women and mens*, [w:] S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward (eds), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Oxford–Portland 2014, pp. 1507–1508.
[1368] *Wyjaśnienia dotyczące Karty Praw Podstawowych*…, *op. cit*., s. 19.

z bezpośredniego świadczenia pracy. W prawie wtórnym da się za to wskazać co najmniej jedną dyrektywę, która dotyczy równości kobiet i mężczyzn w zakładzie pracy i stanowi przejaw realizacji zasady wyrażonej w art. 23 KPP.

Należy także zauważyć, że art. 23 KPP powinno odczytywać się łącznie z art. 157 ust. 4 TFUE, w myśl którego w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym, zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej, bądź zapobieganiu niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.

Korelatem powyższych przepisów jest art. 19 ust. 1 TFUE, który upoważnia Radę (po wyrażeniu zgody przez Parlament Europejski) do podejmowania niezbędnych środków w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Rozwiązanie to ma pierwszeństwo przed krajowymi przepisami prawa. Nakłada także obowiązek bezpośredniego stosowania w każdym państwie członkowskim[1369]. Warto wskazać, że przepis ten jest nakierowany nie tylko na eliminację dyskryminacji ze względów gospodarczych, ale również poszerza zakres kompetencji, które przysługują UE w obszarze podstawowych praw społecznych[1370].

W prawie pochodnym Unii Europejskiej przedmiotowa problematyka ma charakter wycinkowy. Analizie należy więc poddać kilka dokumentów. Przede wszystkim uwagę należy zwrócić na dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy[1371], której zadaniem jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do m.in. warunków pracy, w tym wynagrodzenia (art. 1 dyrektywy 2006/54/WE). Ósmy motyw tego

[1369] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit*., s. 534.
[1370] A. Wróbel, *Komentarz do art. 19 TFUE*, [w:] *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I…*, *op. cit*., s. 405.
[1371] Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona) (dalej: dyrektywa 2006/54/WE), Dz. Urz. UE z dnia 26.07.2006 r. Nr L 204, s. 23.

dokumentu wskazuje, że zasada równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości stanowi ważny aspekt zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz jest istotną i nieodłączną częścią dorobku wspólnotowego, w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć. Dlatego też właściwym jest przyjęcie dalszych przepisów w celu wprowadzenia tej dyrektywy w życie. Państwa członkowskie mogą wprowadzać lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zapewnienia ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie (art. 27 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE). Oznacza to, po pierwsze, iż analizowane regulacje wyznaczają zakres minimalnej ochrony. Nic więc nie stoi na przeszkodzie, by państwa członkowskie podwyższały ten standard[1372]. Po drugie, dyrektywa 2006/544/WE stanowi przejaw realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudniania, pracy i wynagrodzenia, o której mowa w art. 23 KPP. Po trzecie zaś, ocenia, jaka kategoria wypłat o walorze wynagrodzeniowym wymaga odwołania się do ugruntowanego orzecznictwa TSUE.

W art. 4 dyrektywy 2006/54/WE stwierdzono, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana. W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć. W rozumieniu omawianego dokumentu dyskryminacją bezpośrednią jest sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji (art. 2 lit. a dyrektywy 2006/54/WE), zaś dyskryminacja pośrednia obejmuje sytuacje, w których z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne (art. 2 lit. b dyrektywy 2006/54/WE).

Z punktu widzenia celów niniejszej rozprawy, szczególne znaczenie ma art. 2 lit. e dyrektywy 2006/54/WE, zgodnie z którym, wynagrodzeniem jest zwykła – podstawowa

[1372] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX*…, *op. cit*., s. 544.

lub minimalna – płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia. Definicja ta odpowiada zatem znaczeniu, o którym była już mowa przy okazji analizowania art. 157 ust. 2 TFUE, co oznacza przyjęcie szerokiej koncepcji wynagrodzenia, obejmującej zarówno wynagrodzenie bezpośrednio wynikające z pracy, jak i z pracą związane.

Kolejny dokument, który porusza przedmiotową problematykę, to dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne[1373]. Dokument ten ma na celu wyznaczenie ram walki z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz wprowadzenie w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania (art. 1 dyrektywy 2000/43/WE). Regulacje te stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania (art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy 2000/43/WE). Głównym przedmiotem dyrektywy 2000/43/WE nie jest problematyka praw pracowniczych. Dlatego dokument ten nie zawiera dodatkowych postanowień, które dotyczyłyby problematyki wynagrodzenia.

Zbieżne regulacje zawarto w dyrektywie Rady 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy[1374], której przedmiotem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania. W myśl art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy 2000/78/WE w granicach kompetencji wspólnoty, dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania. Dwie ostatnie dyrektywy nie określają, w jaki sposób na ich kanwie należy rozumieć wynagrodzenie. Pomocne przy odkodowaniu znaczenia tego pojęcia może być orzecznictwo. Warto też zauważyć, że wydawanie przez prawodawcę europejskiego dyrektyw, które wyrywkowo

[1373] Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz. Urz. UE z dnia 19.07.2000 r. Nr L 180, s. 22.

[1374] Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (dalej: dyrektywa 2000/78/WE), Dz. Urz. UE z dnia 02.12.2000 r. Nr L 303, s. 16.

regulują kwestię wynagradzania pracowników, może być interpretowane jako sposób na ominięcie art. 153 ust. 5 TFUE, który wyłącza z kompetencji UE zagadnienie wynagradzania pracowników[1375].

W kontekście równości i niedyskryminacji odnotować należy również dyrektywę Parlamentu i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania[1376]. Prace legislacyjne prowadzone w tym temacie opierały się na założeniu, iż ochrona we wskazanym zakresie wciąż pozostaje na niedostatecznym poziomie. Dyrektywa jest więc ukierunkowana na rozwiązanie problemu utrzymującego się z niedostatecznego egzekwowania podstawowego uprawnienia do równego wynagrodzenia oraz zapewnienia, aby prawo to przestrzegane było w całej UE dzięki ustanowieniu norm w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, a tym samym umożliwieniu pracownikom dochodzenia ich praw do równego wynagrodzenia. Jej przedmiotem jest ustanowienie minimalnych wymogów służących wzmocnieniu stosowania zasady równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji, który przewidziano w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, zwłaszcza za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości oraz skuteczniejszych mechanizmów egzekwowania (art. 1 dyrektywy). Ma ona zastosowanie do wszystkich pracowników w sektorze publicznym i prywatnym, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości (art. 2 ust. 1– 2 dyrektywy). Dyrektywa 2023/970 wprowadza wiele definicji legalnych, m. in. „wynagrodzenia", oznaczającego «zwykłą podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia» (art. 3 ust. 1 lit a dyrektywy). Wydaje się zatem, że przejrzystość

[1375] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit*., s. 545.

[1376] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (dalej: dyrektywa 2023/970), Dz. Urz. UE z dnia 17.05.2023 r. Nr L 132, s. 21.

wynagrodzeń w UE dotyczy wypłat wynagrodzeniowych za pracę, jak również wypłat bezpośrednio z nią niezwiązanych.

Istotnym *novum* wyrażonym w dyrektywie jest prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji o początkowym poziomie wynagrodzenia lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Informacje te powinny zostać przekazane w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, np. w opublikowanym ogłoszeniu o pracę, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób (art. 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970). Przewidziano ponadto prawo pracowników do otrzymywania informacji dotyczących indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia pracowników, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca (art. 7 ust. 1 dyrektywy 2023/970). W praktyce oznacza to wprowadzenie możliwości uzyskania informacji o wysokości wynagrodzenia innych pracowników.

Szczególną uwagę należy zwrócić na zobowiązanie państwa do zapewnienia, aby każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, miał prawo dochodzenia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, określonego przez państwo członkowskie (art. 16 ust. 1 dyrektywy 2023/970). Mechanizmy te muszą zapewniać rzeczywiste i skuteczne odszkodowanie lub zadośćuczynienie za poniesione straty i szkody, w sposób określony przez państwa członkowskie, w sposób odstraszający i proporcjonalny (art. 16 ust. 2 dyrektywy 2023/970). Nie mogą mieć zatem charakteru symbolicznego[1377].

Wspomnieć warto również o dyrektywie Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. odnośnie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/[1378]. W dokumencie tym stwierdzono, że

[1377] L. Mitrus, *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej – uwagi na tle aktualnych zmian legislacyjnych i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy" 2023, nr 6, s. 9.

[1378] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (dalej: dyrektywa 97/81/WE). Dz. Urz. UE z dnia 20.01.1998 r. Nr L 14, s. 9.

– w odniesieniu do warunków zatrudnienia – pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym[1379]. Cytowany przepis dotyczy „warunków zatrudnienia", a więc także kwestii związanych z wynagradzaniem pracowników. W literaturze zauważono, że praktyczny wymiar tego rozwiązania dotyczy przede wszystkim różnicowania wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Wskazuje się też, że termin ten „należy rozumieć możliwe szeroko" [1380], co przemawia za ujęciem w zakresie wynagrodzenia korzyści ekonomicznych bezpośrednio wynikających z pracy, jak również tych, które z niej nie wynikają bezpośrednio, ale są z nią związane, np. wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

2.4. Wynagrodzenie za pracę w „soft law" Unii Europejskiej

Elementy ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę znajdują swoje odzwierciedlenie także w innych dokumentach UE. Najistotniejszy spośród nich wydaje się być Europejski filar praw społecznych, podpisany wspólnie przez Parlament Europejski, Radę Unii Europejskiej i Komisję Europejską 17 listopada 2017 r. w Göteborgu[1381]. Nie tworzy on nowych obowiązków prawnych. Dokument ten został opracowany w celu wzmocnienia praw socjalnych i wywarcia pozytywnego wpływu na życie ludzi w krótkim i średnim terminie, a także umożliwienia wsparcia budowy europejskiego projektu w XXI w. (motyw 7 EFPS). Europejski filar praw społecznych składa się z dwudziestu praw i zasad. Nie ma charakteru prawnie wiążącego, ale fakt jego przyjęcia oznacza chęć wzmocnienia praw społecznych. Postanowienia tego dokumentu zaprojektowano w taki sposób, by państwa członkowskie, które zdecydują się do niego przystąpić, mogły je wdrożyć[1382]. Realizacja postanowień EFPS stanowi wspólne zobowiązanie i odpowiedzialność Unii,

[1379] W przypadku, gdy jest to uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym, państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, stosownie do przepisów prawa krajowego, zbiorowych układów pracy lub obowiązującej praktyki, i/lub partnerzy społeczni mogą – odpowiednio – uzależniać dostęp do poszczególnych warunków zatrudnienia od takich czynników, jak: okres pracy, długość czasu pracy lub wysokość zarobków. Wymagania odnoszące się do dostępu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin do określonych warunków zatrudnienia powinny podlegać okresowemu przeglądowi z uwzględnieniem zasady niedyskryminacji (Klauzula 4, ust. 4 dyrektywy 97/81/WE).

[1380] P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom IX…*, *op. cit*., s. 532.

[1381] Europejski filar praw społecznych, podpisany dnia 17 listopada 2017 r., Dz. Urz. UE z dnia 13.12.2017 r. Nr C 428, s. 10 (dalej: EFPS).

[1382] M. Bell, E. Ales, *Fundamental provisions*, [w:] *International and European Labour Law…*, *op. cit*., p. 3.

jej państw członkowskich i partnerów społecznych. Zasady i prawa określone przez EFPS powinny być realizowane zarówno na szczeblu Unii, jak i na szczeblu państw członkowskich, w granicach ich kompetencji i zgodnie z zasadą pomocniczości (motyw 17 EFPS). Omawiany akt zawiera kilka postanowień odnoszących się do wynagrodzenia. Przede wszystkim stwierdza się w nim, że należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery. Ponadto kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości (art. 2 ust. 1 i 2 EFPS).

Dokument ten ustanawia także prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia pracownikom przyzwoity poziom życia (art. 6 pkt a EFPS). Według władz unijnych należy ponadto zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zagwarantowaniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Należy także zapobiegać ubóstwu, a wszystkie wynagrodzenia powinny być ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny, zgodnie z praktyką krajową i z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych (art. 6 pkt b EFPS). Omawiany dokument jest więc jedynym aktem w obrębie UE, który konstruuje prawo do wynagrodzenia za pracę w kompleksowy, a nie wycinkowy sposób. Konstrukcyjnie zbliża to EFPS do rozwiązań RE czy Organizacji Narodów Zjednoczonych. Rozwiązania te mają jednak charakter zaleceń, zatem nie są prawnie wiążące.

Następstwem przyjęcia powyższego dokumentu było opracowanie rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 10 października 2019 r. w sprawie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w strefie euro[1383]. W akcie tym wezwano Komisję Europejską do przedstawienia instrumentu prawnego gwarantującego każdemu pracownikowi w Unii Europejskiej sprawiedliwą płacę minimalną, która może być ustalana w oparciu o tradycje krajowe lub w drodze układów zbiorowych czy przepisów prawa (pkt 30). Następnie w 2020 r. doprecyzowano, że godziwe płace są kluczowym elementem sprawiedliwych warunków pracy i dobrze prosperującej społecznej gospodarki rynkowej oraz że płace powinny umożliwiać pracownikom zaspokajanie ich potrzeb oraz potrzeb ich rodzin. Określono też, że każdy pracownik w UE powinien otrzymywać wynagrodzenie

[1383] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 października 2019 r. w sprawie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w strefie euro (2019/2111(INI)), Dz. Urz. UE z dnia 28.05.2021 r. Nr C 202, s. 35.

zapewniające co najmniej godziwy poziom życia (ust. 18 rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie silnej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji[1384]).

Działania te doprowadziły do publikacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej[1385]. Dyrektywa[1386] ustanawia ramy dotyczące: 1) adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych, aby zapewnić godne warunki życia i pracy, 2) promowania rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń, 3) zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do praw do ochrony, w postaci wynagrodzenia minimalnego w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym lub umowach zbiorowych. Uwarunkowane jest to chęcią poprawy warunków życia i pracy w UE, a w szczególności celu zapewnienia adekwatności wynagrodzeń minimalnych pracowników w celu przyczynienia się do pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia nierówności płacowych (art. 1 ust. 1 lit. a–c dyrektywy 2022/2041). Dokument ten ma zastosowanie do pracowników w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości (art. 2 dyrektywy 2022/2041)[1387].

Dyrektywa posługuje się definicjami legalnymi „wynagrodzenia minimalnego" i „ustawowego wynagrodzenia minimalnego". Pierwszy z tych terminów oznacza «ustaloną w ustawie lub umowach zbiorowych minimalną wysokość płacy, którą pracodawca, w tym w sektorze publicznym, jest zobowiązany wypłacać pracownikom za pracę wykonywaną w danym okresie» (art. 3 pkt 1 dyrektywy 2022/2041). Drugi zaś należy rozumieć jako «wynagrodzenie minimalne ustalone ustawą lub innymi wiążącymi przepisami prawnymi, z wyłączeniem wynagrodzeń minimalnych ustalonych w umowach zbiorowych, które uznano za powszechnie obowiązujące bez swobody uznaniowej

[1384] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie silnej socjalnej Europy na rzecz sprawiedliwych przemian (2020/2084(INI)), Dz. Urz. UE z dnia 29.10.2021 r. Nr C 445, s. 75.
[1385] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z dnia 25.10.2022 r. Nr L 275, s. 33.
[1386] Zgodnie z art. 288 TFUE dyrektywa wiąże każde Państwo Członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków.
[1387] Regulacje wskazanej dyrektywy stanowią przykład utwardzania *soft law*. Zob. szerzej J. Barcik, *Techniki twardnienia prawa, czyli kilka uwag o technologii produkcji norm prawa* międzynarodowego, [w:] B. Kuźniak, M. Ingelevič-Citak (red.), *Ius coges. Soft law. Dwa bieguny prawa międzynarodowego publicznego*, Kraków 2017, ss. 86–87.

organu dokonującego takiego uznania w odniesieniu do treści przepisów mających zastosowanie» (art. 3 pkt 2 dyrektywy 2022/2041). Państwa mają bowiem obowiązek zwiększania zasięgu rokowań zbiorowych oraz ułatwiania korzystania z prawa do rokowań zbiorowych (art. 4 dyrektywy 2022/2041).

Państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, ustanawiają niezbędne procedury ustalania i aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Na dzień 1 stycznia 2025 r. 22 z 27 krajów UE mają ustawowe uregulowania w tym zakresie. Kraje, które nie mają takich rozwiązań to: Dania, Włochy, Austria, Finlandia i Szwecja. Spośród 10 krajów kandydujących i potencjalnych kandydatów do dołączenia do UE, 7 wdrożyło uregulowania odnoszące się do wynagrodzenia minimalnego (Czarnogóra, Mołdawia, Macedonia Północna, Albania, Serbia, Turcja i Ukraina), natomiast Bośnia i Hercegowina oraz Gruzja nie posiadają ustawodawstwa w zakresie płacy minimalnej[1388].

Podstawą ustalania i aktualizowania wynagrodzenia minimalnego są kryteria, które mają przyczynić się do adekwatności wynagrodzeń w celu osiągnięcia godnego poziomu życia, zmniejszenia ubóstwa pracujących, a także wspierania spójności społecznej i pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Państwa członkowskie określają te kryteria zgodnie ze swoimi praktykami krajowymi, w odpowiednim prawie krajowym, w drodze decyzji swoich właściwych organów lub w drodze porozumień trójstronnych. Kryteria[1389] określa się w jasny sposób. Państwa członkowskie mogą zdecydować o względnej wadze tych kryteriów, z uwzględnieniem krajowych warunków społeczno-gospodarczych (art. 5 ust. 1 dyrektywy 2022/2041).

W kontekście niewiążącej działalności UE warto wskazać także zalecenie Komisji 2014/124/UE w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości[1390], której przedmiotem jest wskazanie wytycznych dla państw członkowskich, mających pomóc im w lepszym i skuteczniejszym wdrażaniu zasady równości wynagrodzeń w celu zwalczania dyskryminacji płacowej i przyczynienia się do

[1388] Eurostat, *Minimum wage statistics 2025*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics [dostęp: 02.02.2025].
[1389] Obejmują one co najmniej następujące elementy: 1) siłę nabywczą ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem kosztów utrzymania, 2) ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład, 3) stopę wzrostu wynagrodzeń, 4) długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany (art. 5 ust. 2 lit a–d).
[1390] Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (dalej: Zalecenie 2014/124/UE), Dz. Urz. UE z dnia 08.03.2014 r. Nr L 69, s. 112.

wyeliminowania utrzymującego się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (pkt 1 ust. 1 zalecenia 2014/124/UE). Państwa członkowskie powinny zachęcać pracodawców publicznych i prywatnych oraz partnerów społecznych do prowadzenia polityki przejrzystości w odniesieniu do składników i struktury wynagrodzenia. Powinny także wprowadzić konkretne środki służące promowaniu przejrzystości płac (pkt 2 ust. 2 zalecenia 2014/124/UE). Środki te określone są w kolejnych jednostkach redakcyjnych omawianego dokumentu i dotyczą przede wszystkim uprawnienia pracowników do uzyskiwania informacji na temat poziomów wynagrodzeń, informowania o wynagrodzeniach, kontroli wynagrodzeń, rokowań zbiorowych (pkt 2 ust. 3–6 zalecenia 2014/124/UE).

Z kolei zalecenie Komisji 2009/384/WE z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych[1391] nakazuje podjęcie działań, aby przedsiębiorstwa finansowe ustanawiały, realizowały i prowadziły politykę wynagrodzeń[1392]. Ponadto, jeśli wynagrodzenie zawiera składniki zmienne lub premie, polityka wynagrodzeń powinna być skonstruowana w sposób zapewniający odpowiednią równowagę pomiędzy stałymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia. Odpowiednie proporcje poszczególnych składników wynagrodzenia mogą być różne dla poszczególnych członków personelu, w zależności od uwarunkowań rynku oraz specyficznego kontekstu działalności przedsiębiorstwa finansowego. Państwa członkowskie powinny podjąć kroki, aby w ramach polityki wynagrodzeń przedsiębiorstwa finansowego ustalona była maksymalna wysokość zmiennego składnika wynagrodzenia[1393].

Szczątkowe wytyczne dotyczące wynagrodzenia zawierają także zalecenie Komisji 2004/913/WE w sprawie wspierania odpowiedniego systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na giełdzie[1394], a także zalecenie Komisji 2009/385/WE uzupełniające zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE w sprawie systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym[1395].

[1391] Zalecenie Komisji 2009/384/WE z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych (dalej: zalecenie 2009/384/WE), Dz. Urz. UE z dnia 15.05.2009 r. Nr L 120, s. 22.

[1392] Sekcja II pkt 3.1 zalecenia 2009/384/WE.

[1393] Sekcja II pkt 4.1 zalecenia 2009/384/WE.

[1394] Zalecenie Komisji 2004/913/WE z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie wspierania odpowiedniego systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na giełdzie, Dz. Urz. UE z dnia 29.12.2004 r. Nr L 385, s. 55.

[1395] Zalecenie Komisji 2009/385/WE z dnia 30 kwietnia 2009 r. uzupełniające zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE w sprawie systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym, Dz. Urz. UE z dnia 15.05.2009 r. Nr L 120, s. 28.

Pierwszy z dokumentów zobowiązuje państwa członkowskie, by jego postanowienia były stosowane wobec wynagrodzeń dyrektorów naczelnych w przypadku, gdy nie są oni członkami organów administracji, zarządu lub nadzoru spółki notowanej na giełdzie[1396]. Akt ten stwierdza również, że każda spółka notowana na giełdzie powinna przedstawić deklarację ujawniającą politykę wynagrodzeń spółki. Stanowi ona część osobnego raportu w sprawie wynagrodzeń oraz/lub jest ujęta w rocznych sprawozdaniach finansowych lub w notach do rocznych sprawozdań finansowych spółki. Deklarację dotyczącą wynagrodzeń należy zamieścić na stronie internetowej spółki notowanej na giełdzie[1397].

Drugi dokument zakłada, że państwa członkowskie powinny dopilnować, aby przedsiębiorstwa finansowe ustanawiały, realizowały i prowadziły politykę wynagrodzeń, która jest zgodna z zasadami rozważnego i efektywnego zarządzania ryzykiem oraz sprzyja tym zasadom, jak również nie nakłania do podejmowania nadmiernego ryzyka[1398]. Polityka ta powinna być zgodna ze strategią biznesową, celami, wartościami i długoterminowym interesem przedsiębiorstwa finansowego, w tym np. z perspektywami trwałego wzrostu, oraz z zasadami związanymi z ochroną inwestorów i klientów w procesie świadczenia usług[1399].

Z kolei w zakresie wynagrodzenia minimalnego, szczegółowe, ale pozaprawne badania, prowadzi trójstronna agencja UE – Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (ang. *Eurofound*). Wyniki tych badań są publikowane w corocznych raportach. Najnowsze spostrzeżenia Europejskiej Fundacji przedmiotową problematykę osadzają w kontekście wyzwań związanych z COVID-19. Ustalono, że między drugim kwartałem 2019 r., a drugim kwartałem 2020 r. niemal cztery miliony najniżej wynagradzanych miejsc pracy zostało zlikwidowanych. W związku z niepewną przyszłością wynagrodzenia minimalne (z 2020 r. na 2021 r.) były podnoszone w większości państw UE w sposób zachowawczy. Niektóre państwa zdecydowały się na zamrożenie płacy minimalnej (np. Belgia, Hiszpania, Estonia Grecja). Sprowokowało to autorów raportu do przedstawienia następujących konkluzji: 1) duże kryzysy, takie jak pandemia COVID-19, dotykają przede wszystkim pracowników otrzymujących płacę minimalną, 2) dyskusje na temat adekwatności płac minimalnych powinny być przede

[1396] Sekcja I pkt 1.3 zalecenia Komisji 2004/913/WE.
[1397] Sekcja II pkt 3.1 zalecenia Komisji 2004/913/WE.
[1398] Sekcja II pkt 3.1 zalecenia Komisji 2009/385/WE.
[1399] Sekcja II pkt 3.2 zalecenia Komisji 2009/385/WE.

wszystkim ukierunkowane na znalezienie odpowiedzi na następujące pytanie: Czy za minimalne wynagrodzenia za pracę pracownik jest w stanie zapewnić sobie oraz najbliższym przyzwoity standard życia? Twórcy raportu skonkludowali też, że w 2018 r. 23% osób, którym wypłacano wynagrodzenie minimalne zgłaszało duże trudności z „wiązaniem końca z końcem”[1400]. Powyższe dane są jednym ze źródeł wiedzy, które wykorzystuje prawodawca unijny przy opracowywaniu dyrektywy regulującej problematykę minimalnego wynagradzania pracowników.

Rozpatrując pozanormatywną działalność UE, wspomnieć należy również o Komisji Petycji działającej przy Parlamencie Europejskim. Podstawy jej funkcjonowania określone są w art. 227 TFUE, zgodnie z którym wszyscy obywatele Unii, osoby fizyczne lub prawne, mające miejsce zamieszkania lub statutową siedzibę w UE, mają prawo kierowania, indywidualnie lub wspólnie z innymi obywatelami lub osobami, petycji do Parlamentu Europejskiego w sprawach objętych zakresem działalności Unii, które dotyczą ich bezpośrednio. W podobny sposób sformułowany jest art. 44 KPP, w myśl którego każdy obywatel Unii i każda osoba fizyczna lub prawna mająca miejsce zamieszkania lub statutową siedzibę w UE ma prawo złożenia petycji do Parlamentu Europejskiego. Prawo to zapewnia obywatelom Unii i osobom mającym miejsce zamieszkania w Unii otwarty, demokratyczny i przejrzysty mechanizm pozwalający na bezpośrednie zwracanie się do swoich wybranych przedstawicieli[1401]. Zasadniczym celem wskazanej instytucji jest zatem umożliwienie obywatelom UE sygnalizowania tych obszarów prawa wspólnotowego, które wymagają poprawy[1402]. Nie ma ona zatem bezpośredniej możliwości kreowania zmian w obszarze normatywnym, ale pośrednio może wpływać na zainicjowanie działań legislacyjnych[1403].

W działalności Komisji Petycji da się wskazać co najmniej kilka spraw, które w jakimś zakresie odnosiły się do aspektu wynagrodzeniowego. Przede wszystkim wspomnieć należy o petycji wzywającej do zainicjowania postępowania przeciwko Włochom, ponieważ – zdaniem autora petycji – kraj ten wypłaca pracownikom rozpoczynającym pracę wynagrodzenie, które nie jest tej samej wysokości, co

[1400] Eurofound, *Industrial relations and social dialogue. Minimum wages in 2021: Annual review*, Luxembourg 2021, p. 2.
[1401] Parlament Europejski, *Sprawozdanie w sprawie wyniku działalności Komisji Petycji w roku 2022*, lit. I, sygn. A9-0333/2023.
[1402] M. Boniecka, *Petycja do Parlamentu Europejskiego*, „Zeszyt Studencki Kół Naukowych Wydziału Prawa i Administracji UAM” 2014, nr 4, ss. 40–41.
[1403] J. Reszkowski, *Prawo wniesienia petycji do Parlamentu Europejskiego*, „Studia z Zakresu Nauk Prawnoustrojowych. Miscellanea” 2017, t. 8, ss. 137–174.

wynagrodzenie innych pracowników, co ma naruszać postanowienia traktatu lizbońskiego w zakresie dotyczącym prawa pracowników do otrzymywania wynagrodzenia tej samej wysokości za taką samą pracę[1404]. W petycji przeciwko Republice Federalnej Niemiec autor domagał się wyższych płac w zakładach pracy chronionej w tym kraju. Twierdził on, że w Niemczech ustawowa płaca minimalna dla osób z niepełnosprawnościami jest zbyt niska w porównaniu z poziomem na podstawowym rynku pracy. Jego zdaniem praca wykonywana przez osoby z niepełnosprawnościami powinna być w przyszłości lepiej wynagradzana, gdyż i one pracują przeważnie po 8 godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo[1405]. W tym zakresie UE zobowiązała się do wspierania państwa członkowskiego w poprawie wyników na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami poprzez ukierunkowane działania przyczyniające się do realizacji pakietu dotyczącego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami[1406]. Z kolei za niedopuszczalną uznano petycję z Polski, w której składający wskazał, że jego miesięczne wynagrodzenie netto wynosi 1570 zł, co nie jest kwotą wystarczającą na zapewnienie jemu oraz jego rodzinie godziwego życia. Dlatego autor wzywał do ustanowienia takiego samego poziomu wynagrodzenia dla urzędników we wszystkich państwach członkowskich[1407]. W podobny sposób odrzucono petycję wzywającą do ustanowienia minimalnego wynagrodzenia za pracę na szczeblu UE[1408]. W petycji hiszpańskiej zaś osoba sporządzająca wskazała, że niewystarczające wynagrodzenie adwokatów z urzędu ma bezpośredni wpływ na przewidywane przez prawników ubóstwo w odniesieniu do ich przyszłych emerytur. Dlatego zaapelowała o nową ustawę o pomocy prawnej, która będzie korzystna zarówno dla oskarżonych, jak i prawników, zapewniając wynagrodzenie zgodne z systemem europejskim[1409].

Wspomnieć należy również na petycję hiszpańską, w której składający wyjaśnił, że zachodziła różnica w wynagrodzeniu między funkcjonariuszami służby więziennej

[1404] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0534/2023, złożona przez Maurizio Cancelmo (Włochy), w sprawie praw pracowników i godziwego wynagrodzenia we Włoszech.
[1405] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0690/2022, złożona przez Daniela Hansa Jana Hinkelmanna (Niemcy), w sprawie wyższych płac w zakładach pracy chronionej w Niemczech.
[1406] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, *Komunikat dla Posłów z dnia 4 kwietnia 2023 r.*, sygn. PE739.865v03-00, s. 5.
[1407] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0298/2013, złożona przez M. S. (Polska), w sprawie wynagrodzeń urzędników w Polsce.
[1408] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0909/2014, złożona przez Claudiu Avrama (Rumunia), w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę ustanawianego na szczeblu UE.
[1409] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0191/2024, złożona przez Marię del Carmen Morallón Hidalgo (Hiszpania), w imieniu stowarzyszenia „Otro si asociación de abogacía y procuraduría de la provincia de Albacete", w sprawie adwokatów dyżurnych.

pracującymi we Wspólnocie Autonomicznej Katalonii a funkcjonariuszami pracującymi w innych rejonach Hiszpanii. Zdaniem autora jest to przykład dyskryminacji pracowników, ponieważ według niego istnieje wiele zaleceń UE, które przewidują, że pracownicy muszą otrzymywać takie samo wynagrodzenie za taką samą pracę na całym terytorium Hiszpanii. W szczególności powinni oni otrzymywać godziwe wynagrodzenie[1410]. W odpowiedzi na tę petycję stwierdzono, że prawo wspólnotowe dotyczące równego traktowania nie zakazuje wszelkich różnic w traktowaniu, lecz jedynie tych, które dotyczą szczególnych cech chronionych. Wskazano również, że UE w szczególności powinna dążyć do zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną i może w tym celu przyjąć odpowiednie środki ustawodawcze. W prawie unijnym istnieje szereg dyrektyw, które zakazują dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W przedmiotowej petycji przepisy UE zakazują wszelkiej dyskryminacji między następującymi kategoriami pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji: pracownikami zatrudnionymi na czas określony i nieokreślony; pracownikami zatrudnionymi w niepełnym i pełnym wymiarze godzin; pracownikami tymczasowymi i pracownikami przedsiębiorstwa użytkownika. W związku z powyższym skonkludowano, że opisana w petycji sytuacja nie wchodzi w zakres żadnej z dyrektyw UE w sprawie niedyskryminacji ani nie dotyczy żadnej z wyżej wymienionych przyczyn dyskryminacji[1411].

Z kolei w petycji litewskiej autor wezwał Unię Europejską do harmonizacji prawa wspólnotowego w zakresie praw społecznych z odpowiednimi paktami ONZ i ZEKS, jak również do utworzenia efektywnych organów monitorujących i rozpatrujących skargi zbiorowe i indywidualne w dziedzinie praw gospodarczych i społecznych, które miałyby oddziaływać na wszystkie państwa UE. Komisja Petycji nie uznała jednak tych twierdzeń, oceniając, że rozwiązania Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej nie są elementem jej dorobku prawnego, zaś wezwanie do utworzenia mechanizmów mających

[1410] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0973/2020, złożona przez Manuela Galisteo Torresa (Hiszpania), w sprawie różnicy w wynagrodzeniu funkcjonariuszy więziennictwa pracujących we Wspólnocie Autonomicznej Katalonii i funkcjonariuszy pracujących w innych rejonach Hiszpanii.
[1411] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, *Komunikat dla Posłów z dnia 9 kwietnia 2021 r.*, sygn. PE691.284v01-00, ss. 3–4.

monitorować prawa społeczne petycji pozostawiono bez rozpatrzenia. Wskazano jedynie, że zagadnienia wynagrodzeniowe nie mieszczą się w zakresie kompetencji UE[1412].

Wspomnieć można również o polskiej petycji, w której autor twierdzi, że nie istnieją żadne programy skierowane do młodzieży w wieku 14–16 lat, których celem miałaby być aktywizacja ekonomiczna tych osób i ich włączenie w życie gospodarcze. Proponuje on, by stworzyć projekty skierowane do osób w tym przedziale wiekowym, które umożliwiłyby im podjęcie działalności gospodarczej w zamian za wynagrodzenie. Wynagrodzenie to powinno zostać zwolnione z obciążeń podatkowych i w całości przeznaczone na sfinansowanie wyjazdów wakacyjnych. Obecnie można składać podpisy popierające tę inicjatywę[1413].

Procedura składania i rozpatrywania petycji zakłada konieczność spełnienia określonych wymogów formalnych (m.in. w zakresie legitymacji podmiotowej i elementów identyfikujących petycję, takich jak: imię, nazwisko, miejsce zamieszkania składającego), jak również merytorycznych, tzn., że muszą one dotyczyć spraw, które są objęte zakresem działalności UE, co wynika z art. 232 ust. 1 Regulaminu Parlamentu Europejskiego[1414]. Petycje, które uznano za dopuszczalne, rozpatrywane są przez komisję właściwą do spraw petycji w ramach jej zwyczajowej działalności w formie debaty na posiedzeniu zwyczajnym bądź też w formie procedury pisemnej (art. 233 ust. 1 Regulaminu Parlamentu Europejskiego). Choć z formalnego punktu widzenia problematyka wynagrodzeniowa nie mieści się w obszarze działania UE, to jednak co najmniej kilkukrotnie za dopuszczalne zostały uznane sprawy, które mają walor wynagrodzeniowy. Należy więc ocenić, że UE, działając za pośrednictwem Komisji Petycji, w ograniczonym zakresie uznaje się za właściwą do podejmowania takich spraw. Raz jeszcze podkreślić należy jednak, iż złożenie petycji nie wywołuje żadnych wiążących uprawnień po stronie autora petycji, a jego następstwami są przede wszystkim raporty, sprawozdania, zalecenia, wezwania lub wizytacje lokalne[1415].

Oceniając działania UE, które, co do zasady, mają wymiar niewiążący, należy stwierdzić, że mają one pozytywny wpływ na ochronę prawa do wynagrodzenia. Normy

[1412] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, *Komunikat dla Posłów z dnia 28 lipca 2021 r.*, sygn. PE697.471v01-00, s. 2.
[1413] Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0006/2015, którą złożył K.B. (Polska), w sprawie aktywizacji ekonomicznej młodzieży.
[1414] Regulamin Parlamentu Europejskiego. *Dziesiąta kadencja Parlamentu*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-10-2024-07-16_PL.pdf [dostęp: 17.10.2024].
[1415] D. Dyjak, *Pojęcie, charakter i podmioty uprawnione do złożenia petycji do PE*, [w:] R. Balicki, M. Jabłoński, *Teoretyczne i praktyczne aspekty realizacji prawa petycji*, Wrocław 2015, s. 163.

soft law są punktem wyjścia dla procesu „utwardzania" prawa[1416], czego przykładem jest ewolucja rozwiązań odnoszących się do problematyki płacy minimalnej – początkowe normy *soft law* doprowadziły do przyjęcia wiążącej dyrektywy 2022/2041. Wydaje się, że narzędzia zorientowane na wypracowywanie niewiążących rozwiązań normatywnych, w zakresie odnoszącym się do prawa do wynagrodzenia za pracę, pozwalają przede wszystkim rozwiązać problem braku woli politycznej do stanowienia norm *hard law*. Uproszczony tryb procedowania takich regulacji stanowi swego rodzaju etap pośredni, ułatwiający przygotowanie i sformułowanie późniejszych rozwiązań o charakterze prawnie obowiązującym[1417]. Unia Europejska podziela więc koncepcje ochrony prawa do wynagrodzenia wypracowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych i Radę Europy. Ze względu na ograniczenia wynikające z art. 153 ust. 5 TFUE, tj. wyłączenie z zakresu działań UE problematyki odnoszącej się do wynagrodzeń, prawa zrzeszania się, prawa do strajku jak i prawa do lokautu, ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę realizowana jest głównie za pośrednictwem instrumentów *soft law*. W tym celu Unia Europejska posługuje się deklaracjami, zaleceniami, wytycznymi czy dokumentami (np. EFPS, Zalecenie 2014/124/UE), które formalnie są niewiążące, ale pośrednio oddziałują na systemy normatywne państw członkowskich. Innymi słowy *soft law* i *ius cogens* przypominają dwie nici DNA, które wzajemnie się dopełniają i oplatają, współtworząc strukturę normatywną, zorientowaną na ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę w UE[1418].

3. Znaczenie dorobku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w zakresie wynagrodzenia za pracę

O ile analiza dokumentów orzeczniczych i *quasi*-orzeczniczych występujących w systemach ONZ, MOP i RE jest zadaniem przystępnym, ze względu na znaczny dorobek podmiotów właściwych do sprawowania nadzoru, o tyle w przypadku Unii Europejskiej sytuacja jest trudniejsza. W pewnym zakresie odpowiednikiem dla art. 4 EKS i art. 7 MPPGSiK na gruncie Unii Europejskiej jest art. 31 KPP. Przepis ten, podobnie jak wymienione regulacje, dotyczy warunków pracy. Nie obejmuje jednak kwestii związanych z wynagradzaniem pracowników, co wynika z art. 153 ust. 5 TFUE. W związku z tym, Trybunał

[1416] M. Stępień, *Soft law jako źródło poznania ius cogens*, [w:] *Ius cogens – soft law…*, *op. cit*., s. 55.
[1417] J. Barcik, *Techniki twardnienia prawa, czyli kilka uwag o technologii produkcji norm prawa międzynarodowego*, [w:] *Ius cogens – soft law…*, *op. cit*., s. 85.
[1418] M. Menkes, *Ius cogens i soft law: Podwójna helisa*, [w:] *Ius cogens – soft law…*, *op. cit*., s. 302.

Sprawiedliwości Unii Europejskiej, którego głównym celem jest sprawowanie pieczy nad poszanowaniem prawa w wykładni i stosowaniu traktatów, zasadniczo odmawia rozpatrywania roszczeń związanych z wynagrodzeniem za pracę[1419]. Należy jednak zauważyć, że przedmiotowa problematyka w orzecznictwie TSUE występuje, o ile jest powiązana z jakimś zagadnieniem, którego regulacja mieści się w obszarze unijnych kompetencji, a te, jak wykazano wcześniej, istnieją.

3.1. Prawo do wynagrodzenia za pracę w regulacjach zewnętrznych Unii Europejskiej

Na wstępie tego fragmentu rozważań należy zaznaczyć, że w 1993 r. Komisja Europejska przyjęła niewiążącą opinię w sprawie godziwych wynagrodzeń. W dokumencie tym potwierdzono zapisy ust. 5 WKPPSP (prawo do godziwego wynagrodzenia). Równocześnie podjęto decyzję o nieprowadzeniu prac legislacyjnych nad przepisami zmierzającymi do urzeczywistnienia postulatu godziwości wynagrodzeń. Uznano bowiem, iż mogą one zostać osiągnięte na szczeblu prawodawstwa krajowego[1420]. Powyższe względy nie wyłączają, ale w pewien sposób ograniczają możliwość analizy dokumentów o charakterze niewiążącym, takich jak raporty i sprawozdania.

Szczególne znaczenie dla głównego wątku ma dorobek wynikający z art. 157 ust. 1 TFUE (równość wynagradzania kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości). Analizowanie tej problematyki warto rozpocząć od orzeczenia w sprawie *Gabrielle Defrenne przeciwko Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* z 8 kwietnia 1976 r., wydanego jeszcze w okresie istnienia Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. Trybunał stwierdził w nim, że na zasadę równości wynagrodzeń można powoływać się przed sądami krajowymi, które zobowiązane są chronić uprawnienia podmiotów prawa wynikające z tego postanowienia, szczególnie w przypadku dyskryminacji mającej źródło bezpośrednio w przepisach prawa lub układach zbiorowych pracy, a także w przypadku nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn za taką samą pracę wykonywaną w tym samym zakładzie lub jednostce organizacyjnej, publicznej lub prywatnej[1421].

Pierwszy fragment art. 157 ust. 1 TFUE ma bezpośrednie zastosowanie do wszelkich form pośredniej lub bezpośredniej dyskryminacji, które można scharakteryzować

[1419] Wyrok TSUE z dnia 7 marca 2013 r. w sprawie *Sindicato dos Bancários do Norte*, sygn. C-127/12, CURIA; wyrok TSUE z dnia 26 czerwca 2014 r. w sprawie *Sindacato Nacional dos Profissionais de Seguro v. Fidelidade Mundial*, sygn. C-264/12, § 17–22, CURIA.
[1420] Commission of the European Communities, *Opinion on an Equitable Wage*, sygn. OM (93) 388, p. 2.
[1421] Wyrok TSUE z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie *Gabrielle Defrenne przeciwko Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, sygn. C-43/75, CURIA.

przy pomocy kryteriów zawartych w tym przepisie. Przypadki, w których mężczyźni i kobiety otrzymują nierówne wynagrodzenie za taką samą pracę, wykonywaną w tym samym zakładzie pracy, należą do tych form dyskryminacji, które mogą podlegać jurysdykcji sądowej. W takiej sytuacji decydujący test polega na ustaleniu, czy istnieje różnica w traktowaniu mężczyzn i kobiet wykonujących „taką samą pracę". Pojęcie to ma charakter jakościowy, ponieważ dotyczy wyłącznie charakteru danych usług. Jego zakres nie może być zatem ograniczany do sytuacji, w których mężczyźni i kobiety jednocześnie wykonują taką samą pracę dla tego samego pracodawcy. Nie można jednak wykluczać istnienia różnicy w wynagradzaniu dwóch pracowników zajmujących to samo stanowisko, ale w różnych odstępach czasu, o ile wynika to z czynników niezwiązanych z jakąkolwiek dyskryminacją, a jest rezultatem faktów, które rozstrzyga sąd[1422]. Warto w tym miejscu powtórzyć myśl Trybunału wyrażoną w orzeczeniu *Defrenne II*[1423], zgodnie z którym przepisy UE odnoszą się także do podmiotów prawa prywatnego. Oznacza to, iż mają one charakter horyzontalny.

Termin „wynagrodzenie", mimo iż jest definiowane w art. 157 ust. 2 TFUE, w rozstrzygnięciach TSUE ma nieco inne znaczenie. Zgodnie z dostępnymi orzeczeniami pojęcie to obejmuje wszelkie teraźniejsze bądź przyszłe korzyści o charakterze pieniężnym lub wypłacane w naturze[1424]. Konieczne jest tylko, aby wynikały one, choćby pośrednio, z zatrudnienia pracownika[1425]. W skład tak rozumianego wynagrodzenia może wchodzić wiele składników, np. dodatki okolicznościowe (np. z okazji świąt)[1426], dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych[1427] czy świadczenia wykorzystywane w związku z urlopem macierzyńskim[1428]. Powyższe przykłady uprawniają do

[1422] Wyrok TSUE z dnia 27 marca 1980 r. w sprawie *Macarthys Ltd przeciwko Wendy Smith*, sygn. C129/79, CURIA.
[1423] Zob. szerzej fragment odnoszący się do wertykalnej i horyzontalnej struktury praw pracowniczych w rozdziale I oraz np. A. Szczerba-Zawada, *§ 16 Płeć*, [w:] *System Prawa Unii Europejskiej*…, *op. cit*., s. 283.
[1424] Wyrok TSUE z dnia 6 czerwca 1992 r. w sprawie *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. przeciwko Monika Bötel*, sygn. C-360/90, CURIA. Szersze omówienie zob. A. Partyk, *Minimalna płaca kierowcy w transporcie międzynarodowym. Omówienie wyroku TS z dnia 8 lipca 2021 r., sygn. C-428/19*, https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/omowienia/minimalna-placa-kierowcy-w-transporcie-miedzy-narodowym-omowienie-403048101 [dostęp: 02.04.2025].
[1425] Wyrok TSUE z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie *Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, C-381/99, CURIA; wyrok TSUE z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie *Douglas Harvey Barber przeciwko o Guardian Royal Exchange Assurance Group*, sygn. C-262/88, CURIA.
[1426] Wyrok TSUE z dnia 21 października 1999 r. w sprawie *Susanne Lewen przeciwko Lothar Denda*, sygn. C-333/97, CURIA.
[1427] Wyrok TSUE z dnia 6 grudnia 2007 r. w sprawie *Ursula Voß przeciwko Land Berlin*, sygn. C-300/06, CURIA.
[1428] Wyrok TSUE z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie *Joan Gillespie i inni przeciwko Northern Health and Social Services Boards*; *Department of Health and Social Services*, *Eastern Health and Social Services Board i Southern Health and Social Services Board*, sygn. C-342/93, CURIA; wyrok TSUE z dnia 30 marca

stwierdzenia, że wynagrodzenie na gruncie orzecznictwa TSUE obejmuje każdą płatność, która stanowi bezpośredni dodatek do wynagrodzenia zasadniczego[1429]. Opowiedzieć należy się więc za poglądem, iż TSUE potwierdza szerokie rozumienie ochrony równości mężczyzn i kobiet w zakresie wynagrodzenia. Obejmuje ona bowiem wypłaty posiadające walor wynagrodzenia, wynikające bezpośrednio z faktu świadczenia pracy, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, nagrody, napiwki czy prowizje, jak również wypłaty „wynagrodzeniowe" o charakterze wtórnym, niezwiązanym bezpośrednio z pracą, zarówno cząstkowe (o charakterze gwarancyjnym, kompensacyjnym, odszkodowawczym czy socjalnym), jak i całościowe (wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego, wynagrodzenie związane z utworem, odprawa emerytalna). Potwierdza to również orzeczenie w sprawie *Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, w której Trybunał stwierdził, że równość wynagrodzeń musi być zapewniona na podstawie wszystkich świadczeń przyznawanych pracownikom, ale też w świetle każdego z jego składników traktowanego oddzielnie.

W przypadku pracy wynagradzanej według stawek godzinowych, różnica w wynagrodzeniu przyznanym w chwili mianowania dwóch pracowników różnej płci za tę samą pracę lub pracę o równej wartości nie może być uzasadniona czynnikami, które stają się znane dopiero po podjęciu obowiązków przez zainteresowanych pracowników i które mogą być ocenione dopiero po wykonaniu umowy o pracę. Chodzi o takie czynniki, jak różnica w indywidualnej zdolności do pracy zainteresowanych osób lub efektywność pracy konkretnego pracownika w porównaniu z pracą jego współpracownika. Niemniej jednak, różnica w wynagrodzeniu może być uzasadniona okolicznościami, które nie zostały uwzględnione w układzie zbiorowym mającym zastosowanie do danych pracowników, pod warunkiem, że stanowią one obiektywne przyczyny niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć i są zgodne z zasadą proporcjonalności[1430].

Wykładni omawianego artykułu należy dokonywać w ten sposób, że odwołanie się do kryterium stażu pracy jako czynnika wpływającego na określenie wysokości wynagrodzenia wiąże się z różnicami w wynagrodzeniu za taką samą pracę lub pracę tej

---

2004 r. w sprawie *Michelle K. Alabaster przeciwko Woolwich plc i Secretary of State for Social Security*, sygn. C-147/02, CURIA.

[1429] M. Domańska, *Komentarz do art. 157 TFUE*, [w:], *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom II*…, *op. cit*., s. 973.

[1430] Wyrok TSUE z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie *Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, sygn. C-381/99, CURIA.

samej wartości dla mężczyzn i kobiet, których sytuacja jest porównywana. Odwołanie do kryterium stażu pracy, jest, co do zasady, właściwe dla osiągnięcia słusznego celu, jakim jest nagradzanie zdobytego przez pracownika doświadczenia, które umożliwia mu lepsze wykonywanie powierzonych obowiązków. Pracodawca nie musi szczególnie wykazywać, że odwołanie do tego kryterium jest właściwe dla osiągnięcia wspomnianego celu w zakresie danego stanowiska pracy, chyba że pracownik przedstawi informacje mogące rodzić poważne wątpliwości w tym względzie. Nie jest ponadto konieczne wykazanie, że pracownik rozpatrywany indywidualnie zdobył we właściwym okresie doświadczenie, które pozwala mu lepiej wykonywać daną pracę, jeśli w celu określenia wysokości wynagrodzenia używa się systemu klasyfikacji zawodowej opartej o ocenę pracy, która ma zostać wykonana[1431].

W wyroku w sprawie *Margaret i inni przeciwko Minister of Justice, Equality and Law Reform* TSUE ocenił, że art. 157 TFUE, a także dyrektywę 2006/54/WE (dotyczącą wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy) należy interpretować w ten sposób, że: 1) pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o równej wartości, jeżeli, biorąc pod uwagę całokształt czynników, takich jak charakter pracy, warunki dotyczące wykształcenia i warunki pracy, pracownicy ci mogą być uważani za znajdujących się w porównywalnej sytuacji, czego ocena należy do sądu krajowego, 2) w ramach dyskryminacji pośredniej w zakresie wynagrodzenia na pracodawcy spoczywa obowiązek przedstawienia obiektywnego uzasadnienia dotyczącego różnicy w wynagrodzeniu, stwierdzonej pomiędzy pracownikami uważającymi się za dyskryminowanych i osobami referencyjnymi, 3) uzasadnienie przez pracodawcę różnicy w wynagrodzeniu, która na pierwszy rzut oka wydaje się stanowić dyskryminację ze względu na płeć, musi dotyczyć osób referencyjnych, które – ze względu na fakt, iż sytuację tych osób charakteryzują mające istotne znaczenie dane statystyczne, dotyczące wystarczającej liczby osób, niestanowiące wyrazu zjawisk czysto przypadkowych lub wynikających z tymczasowej sytuacji i które, ogólnie rzecz biorąc, wydają się mieć istotne znaczenie – zostały wzięte pod uwagę przez sąd krajowy na potrzeby stwierdzenia tej różnicy, 4) względy dobrych stosunków z partnerami społecznymi mogą być brane pod uwagę przez sąd krajowy jako jeden z elementów pozwalających na dokonanie oceny, czy różnice pomiędzy

[1431] Wyrok TSUE z dnia 3 października 2006 r. w sprawie *F. Cadman przeciwko Health & Safety Executive*, sygn. C-17/05, CURIA.

wynagrodzeniami dwóch grup pracowników wynikają z czynników obiektywnych, niemających związku z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć oraz zgodnych z zasadą proporcjonalności[1432]. Warto też zauważyć, że zdaniem TSUE różnica w wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy nie jest równoznaczna z dyskryminacją zakazaną przez art. 157 TFUE, chyba, że w rzeczywistości różnica ta stanowi po prostu pośredni sposób redukowania wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin na tej podstawie, że grupa tych pracowników składa się wyłącznie lub w przeważającej części z kobiet[1433]. Dyrektywę tę należy stosować do zatrudnienia pracowniczego[1434].

Dozwolone jest różnicowanie wynagrodzenia w sytuacjach, o ile pracownicy wykonują te same zadania, ale istnieją szczegółowe kryteria różnicujące ich status, takich jak wykształcenie, odbyte szkolenia czy staż pracy[1435]. Konkluzja ta odnosi się do wszystkich sektorów gospodarki i struktur własnościowych przedsiębiorstwa, jeżeli dyskryminacja wynagrodzeniowa, występująca w różnych zakładach pracy, ma umocowanie w przepisach rangi ustawowej lub wynika z zakładowych układów zbiorowych pracy[1436].

Aspekt wynagrodzeniowy pojawił się również w znaczącym wyroku *Union royale belge des sociétés de football association ASBL a Jeanem-Markiem Bosmanem i innymi*. Jean-Marc Bosman był zawodowym piłkarzem, zatrudnionym w belgijskim klubie RCL Liege, zarabiającym miesięcznie 120 000 BEF. Przed upływem obowiązującego kontraktu zawodnikowi zaproponowano nową umowę, w której określono wynagrodzenie na poziomie 30 000 BEF[1437]. Po odrzuceniu oferty kontrakt wygasł, ale klub w świetle wówczas obowiązujących przepisów mógł domagać się ekwiwalentu za wyszkolenie. Francuski klub USL Dunkerque wyraził chęć zatrudnienia J.M. Bosmana. Jednak dotychczasowy pracodawca, czyli klub RC Liege, zaczął podważać wypłacalność francuskiego zespołu i nie dopełnił formalności związanych

[1432] Wyrok TSUE z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie *Margaret Kenny i inni przeciwko Minister for Justice, Equality and Law Reform*, Minister for Finance i Commissioner of An Garda Síochána, sygn. C-427/11, CURIA.
[1433] Wyrok TSUE z dnia 31 marca 1981 r. w sprawie *J.P. Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd*, sygn. 96/80, CURIA.
[1434] A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 91.
[1435] Wyrok TSUE z dnia 11 czerwca 1999 r. w sprawie *Angestelltenbetriebsrat Der Wiener Gebietskrankenkasse przeciwko Wiener Gebietskrankenkasse*, sygn. C-309/97, CURIA.
[1436] Wyrok TSUE z dnia 17 września 2002 r. w sprawie *A.G. Lawrence i inni przeciwko Regent Office Care LTD i inni*, sygn. C-320/00, CURIA.
[1437] Była to kwota wynagrodzenia minimalnego dopuszczana przez przepisy krajowe.

z definitywnym transferem. W rezultacie J.M. Bosman nie mógł podjąć pracy jako zawodnik. Zainicjował więc postępowanie sądowe, domagając się od dotychczasowego pracodawcy kwoty utraconego dochodu. Sprawa trafiła ostatecznie do TSUE, który orzekł, że piłkarz, który wypełnił kontrakt z dotychczasowym klubem, może bez dodatkowych opłat transferowych związać się z innym klubem[1438], potwierdzając tym samym swobodę przepływu pracowników w UE.

Na uwagę zasługuje też bardziej współczesne orzecznictwo TSUE, zgodnie z którym pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o równej wartości, jeżeli, biorąc pod uwagę całokształt czynników, takich jak charakter pracy, warunki dotyczące wykształcenia i warunki pracy, pracownicy ci mogą być uważani za znajdujących się w porównywalnej sytuacji[1439].

Świadczenie pomostowe, które ma swoje źródło w programie socjalnym, wypracowanym w ramach porozumienia partnerów społecznych, w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa, i które przedsiębiorstwo jest zobowiązane wypłacać pracownikom, którzy osiągnęli określony wiek w chwili ich zwolnienia, stanowi świadczenie uzyskane w związku ze stosunkiem pracy i mieści się zatem w pojęciu wynagrodzenia w rozumieniu art. 157 TFUE i art. 1 dyrektywy 75/117 w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet[1440].

W 2021 r. TSUE rozpatrywał sprawę, która dotyczyła pracowników zatrudnionych w sklepach Tesco na terenie Wielkiej Brytanii[1441]. Pracownice zarzucały spółce naruszenie wobec nich art. 157 TFUE. Twierdziły one, że ich praca oraz praca pracowników płci męskiej zatrudnionych przez Tesco Stores w centrach dystrybucji ma taką samą wartość, a po drugie – że zarówno na podstawie prawa krajowego, jak i art. 157 TFUE mają one prawo do porównania ich pracy z pracą tych pracowników, mimo że praca jest wykonywana w różnych zakładach. Trybunał Sprawiedliwości UE na

[1438] Wyrok TSUE z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie *Union royale belge des sociétés de football association ASBL a Jeanem-Markiem Bosmanem i innymi*, sygn. C-415/93, CURIA.
[1439] Wyrok TSUE z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie *Margaret Kenny i inni przeciwko Minister for Justice, Equality and Law Reform i inni*, sygn. C-427/11, CURIA.
[1440] Wyrok TSUE z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie *Viktor Hlozek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH*, sygn. C-19/02, CURIA.
[1441] Zjednoczone Królestwo co prawda opuściło Unię Europejską 31 stycznia 2020 r., ale TSUE zachował swoją właściwość dla spraw, które wpłynęły do Trybunału przed końcem okresu przejściowego (tj. 31.12.2020 r.), tak jak w przedmiotowej sprawie. Zob. E. Skibińska E., *Wysokość wynagrodzenia kobiet a mężczyzn za pracę takiej samej wartości*, https://legalis.pl/wysokosc-wynagrodzenia-kobiet-a-mezczyzn-za-prace-takiej-samej-wartosci/ [dostęp: 10.01.2024].

wstępie stwierdził, iż art. 157 TFUE nakłada, w sposób jasny i precyzyjny, zobowiązanie rezultatu, a ponadto jest on bezpośrednio skuteczny w sporach między jednostkami, w których podnosi się nieprzestrzeganie zasady równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej za „pracę takiej samej wartości". Trybunał ocenił też, że, jeżeli warunki wynagradzania pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości mogą zostać przypisane jedynemu źródłu, praca i wynagrodzenie tych pracowników mogą być porównane, nawet jeżeli wykonują oni swoją pracę w różnych zakładach[1442]. Wyrok stanowił duży krok w kierunki likwidowania różnic płacowych, także w pozostałych krajach Unii Europejskiej. W pełni nie wyczerpuje jednak tematu, dlatego należy oczekiwać na kolejne rozstrzygnięcia w podobnych sprawach, które powinny wskazać dalsze sugestie interpretacyjne[1443]. Waga wskazanego orzeczenia została dostrzeżona i podkreślona przez Europejski Komitet Praw Społecznych, który powołuje się we własnym dorobku[1444].

Z kolei w 2023 r. TSUE opublikował wyrok w sprawie *MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH*[1445], w którym rozstrzygnięto kwestię wypłat za pracę w godzinach nadliczbowych. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził mianowicie, że piloci pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. na pół etatu lub jedną czwartą etatu powinni otrzymywać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych po przekroczeniu własnego indywidualnego czasu pracy, a nie – jak czyniono to dotychczas – dopiero po przekroczeniu progu czasu pracy właściwego dla pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy wykonujący swoje obowiązki w niepełnym wymiarze pracy znacznie rzadziej spełniają warunki uprawniające do dodatkowego wynagrodzenia, dlatego TSUE orzekł, że są oni traktowani w odmienny sposób do porównywalnych pilotów świadczących prace w pełnym wymiarze[1446].

Warto przytoczyć również poglądy Trybunału na temat płatnych urlopów. Według art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu

---

[1442] Wyrok TSUE z dnia 3 czerwca 2021 r. w sprawie *K. i inni przeciwko Tesco Stores Ltd*, sygn. C-624/19, CURIA.

[1443] R. Bujalski, *Praca takiej samej wartości w Tesco: Kobiety w sklepach vs. mężczyźni w centrach dystrybucji. Omówienie wyroku TS z dnia 3 czerwca 2021 r., sygn. C-624/19 (Tesco Stores)*, https://sip-1lex-1pl-1000019sj-277e.buhan.kul.pl/#/publication/151388539/bujalski-rafal-praca-takiej-samej-wartosci-w-tesco-kobiety-w-sklepach-vs-mezczyzni-w-centrach...?cm=URELATIONS [dostęp: 09.01.2024].

[1444] Zob. np. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Italy, Article 4 § 3, HUDOC.

[1445] Wyrok TSUE z dnia 19 października 2023 r. w sprawie *MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH*, sygn. C-660/20, CURIA.

[1446] T. Partyk, *Niepełny etat nie może dyskryminować. Omówienie wyroku TS z dnia 19 października 2023 r., C-660/20 (Lufthansa CityLine)*, https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/omowienia/niepelny-etat-nie-moze-dyskryminowac-omowienie-wyroku-ts-z-dnia-19-403124306 [dostęp: 02.04.2025].

pracy[1447], państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej. Trybunał Sprawiedliwości UE ocenił, że sformułowanie „coroczny płatny urlop" oznacza, że wynagrodzenie musi być wypłacane w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku. Komisja Petycji UE podkreśliła, iż prawo do corocznego płatnego urlopu jest szczególnie ważną zasadą prawa socjalnego UE. Jest to też jedyne odniesienie do wynagrodzenia za pracę w tej dyrektywie, co wynika z art. 153 ust. 5 TFUE, zgodnie z którym regulowanie problematyki wynagrodzeniowej nie mieści się w kompetencjach UE[1448].

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej doprecyzował również swoistą ochronę wynagrodzenia kobiet, które pobierają zasiłek macierzyński. Zgodnie bowiem z art. 11 ust. 1 dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), kobiety w ciąży lub które niedawno rodziły albo karmiące piersią mają prawo do płatności wynikających z umowy o pracę, w tym wynagrodzenia. W tej sytuacji jednak kobieta, która pozostaje na urlopie macierzyńskim oraz mężczyzna aktywny zawodowo nie mogą być oceniani w podobny sposób, dlatego prawo unijne nie zobowiązuje do zachowania prawa do pełnego wynagrodzenia pracownic podczas urlopu macierzyńskiego[1449].

Ponadto w odniesieniu do pracownika, który z przyczyn niezależnych od swojej woli nie był w stanie skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed zakończeniem stosunku pracy, przysługujący mu ekwiwalent pieniężny powinien zostać obliczony w taki sposób, aby pracownik ten znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w jakiej znajdowałby się, gdyby skorzystał z tego prawa podczas trwania stosunku pracy. Wynika z tego, że zwykłe wynagrodzenie

[1447] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz. Urz. UE z dnia 18.11.2003 r. Nr L 299, s. 9.
[1448] Komisja Petycji, *Komunikat dla Posłów z dnia 28.07.2021 r.*, sygn. PE697.471v01-00, s. 2.
[1449] Wyrok TSUE z dnia 14 lipca 2016 r. w sprawie *Maria Cristina Elisabetta Ornano przeciwko Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero*, sygn. C-335/15, CURIA.

pracownika – czyli to, które musi być wypłacane w trakcie okresu odpoczynku odpowiadającego corocznemu płatnemu urlopowi – jest również decydujące dla obliczania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop w razie ustania zakończenia stosunku pracy.

W związku z powyższym, obliczenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy należy dokonać w oparciu o te same zasady, co w przypadku obliczania zwykłego wynagrodzenia za pracę, przy czym moment, w którym następuje owo obliczenie, jest co do zasady pozbawiony znaczenia. Nie jest jednak wykluczone, że moment, w którym ma nastąpić owo obliczenie, może mieć wpływ na metody tegoż obliczenia.

W istocie, gdy wynagrodzenie pracownika składa się z kilku składników, ustalenie wysokości zwykłego wynagrodzenia wymaga szczególnej analizy. W takiej sytuacji do sądu krajowego należy dokonanie oceny, w świetle zasad wpływających z orzecznictwa, czy – na podstawie średniej za okres uznany za reprezentatywny – metody obliczania wysokości zwykłego wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy pozwalają osiągnąć cel, do którego dąży art. 7 dyrektywy 2003/88/WE[1450]. W innym wyroku TSUE ocenił, że wypłacany przez pracodawcę, na podstawie układu zbiorowego pracy, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu stanowi część wynagrodzenia pracownika[1451].

Stosownej analizie należy poddać również dorobek jurydyczny opracowany na kanwie regulacji dotyczących delegowania pracowników. Wyroki z tego zakresu precyzują znaczenie terminu „minimalna stawka wynagrodzenia”[1452]. Orzecznictwo UE w indywidualnych sprawach rozstrzyga, czy dana wypłata posiadająca walor wynagrodzeniowy mieści się w zakresie minimalnej stawki wynagrodzenia[1453]. Trybunał Sprawiedliwości UE stwierdza, że dieta dzienna, której kwota różni się w zależności od okresu delegowania pracownika, stanowi dodatek właściwy delegowaniu, będący częścią minimalnego wynagrodzenia, chyba że jest ona wypłacana tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak wydatki na: podróż,

[1450] Wyrok TSUE z dnia 11 listopada 2015 r. w sprawie *Kathleen Greenfield przeciwko The Care Bureau LTD*, sygn. C-219/14, CURIA.
[1451] Wyrok TSUE z dnia 5 listopada 2014 r. w sprawie *Österreichischer Gewerkschaftsbund przeciwko Verband Österreichischer Banken und Bankiers*, sygn. C-476/12, CURIA.
[1452] P. Prusinowski, *Pojęcie „minimalna stawka wynagrodzenia” w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X…*, *op. cit*., s. 528.
[1453] Wyrok TSUE z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie *Commission of the European Communities przeciwko Federal Republic of Germany*, sygn. C-341/02, CURIA.

zamieszkanie i wyżywienie, lub że odpowiada ona podwyższeniu wynagrodzenia zmieniającemu relację między, z jednej strony, świadczeniem pracownika a, z drugiej strony, otrzymywanym przez niego świadczeniem wzajemnym[1454]. Z kolei w zakresie tego pojęcia nie mieści się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i wypłaty stanowiące rekompensatę za lepszą lub dłuższą pracę albo pracę w większym wymiarze czasowym. Pojęcie „minimalna stawka wynagrodzenia" odnosi się wyłącznie do dyrektywy 96/71/WE i nie może być stosowana w odniesieniu do innych dokumentów Unii Europejskiej. Termin ten w orzecznictwie nie został jeszcze w pełni „odkryty". Zależnie od wydawania nowych orzeczeń przez TSUE, jego treść może podlegać pewnym zmianom[1455].

Podsumować dorobek TSUE można w następujący sposób. Orzecznictwo to ma istotny wkład w doprecyzowanie znaczenia „wynagrodzenia", co zostało zauważone m.in. przez instytucje unijne. W preambule dyrektywy 2006/54/EWG prawodawca unijny kilkukrotnie wprost powołuje się na ugruntowany dorobek orzeczniczy Trybunału Sprawiedliwości UE[1456]. Dorobek ten jasno wskazuje również, że interes ekonomiczny podmiotu zatrudniającego ustępuje zasadzie równego traktowania ze względu na płeć[1457].

3.2. Prawo do wynagrodzenia za pracę w regulacjach wewnętrznych UE

Skoro Unia Europejska swą aktywność w zakresie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę w działaniach na zewnątrz realizuje przede wszystkim poprzez zasadę równości, zasadne jest spojrzenie, w jaki sposób ochrona ta realizowana jest wewnątrz UE. Postanowienia KPP stosuje się do instytucji, organów i jednostek UE. Podmioty te szanują prawa, przestrzegają zasady i popierają ich stosowanie zgodnie ze swymi odpowiednimi uprawnieniami (art. 51 KPP). Konieczna jest zatem analiza aktywności Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich oraz unijnego orzecznictwa organu wyspecjalizowanego w rozstrzyganiu sporów między instytucjami UE a jej pracownikami. W latach 2005–2016

[1454] Wyrok TSUE z dnia 8 lipca 2021 r. w sprawie *OL i inni przeciwko Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt*, sygn. C-428/19, CURIA.
[1455] P. Prusinowski, *Pojęcie „minimalna stawka wynagrodzenia" w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X*…, *op. cit*., s. 529.
[1456] W preambule mowa np. o tym, że zasada równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz konsekwentnie podtrzymywana przez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, stanowi ważny aspekt zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz istotną i nieodłączną część dorobku wspólnotowego (motyw 8 preambuły dyrektywy 2006/54/WE).
[1457] A. Szczerba-Zawada, *§ 16 Płeć*, [w:] *System Prawa Unii Europejskiej*…, *op. cit*., s. 300.

był nim Sąd ds. Służby Publicznej[1458] (ang. *the Civil Service Tribunal*[1459]), który przy personelu liczącym około 40 000 pracowników rozpatrywał rocznie około 150 spraw[1460]. Ze względu na rosnącą liczbę sporów, w 2016 r. kompetencje Sądu ds. Służby Publicznej zostały przekazane do Sądu[1461].

Unia Europejska ma obowiązek zapewniać urzędnikom i pracownikom bezpieczeństwo, tak aby umożliwić im lepsze wykonywanie swoich obowiązków. Zobowiązanie to dotyczy ochrony przed działaniami osób trzecich, a nie przed aktami pochodzącymi z samej UE[1462]. W tym drugim przypadku kontrola działań UE wynika z Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej[1463]. W myśl tego dokumentu urzędnikiem Unii jest osoba, która została powołana, zgodnie z przepisami niniejszego Regulaminu pracowniczego, na stanowisko urzędnicze w jednej z instytucji Unii na podstawie aktu wydanego przez organ powołujący tej instytucji (art. 1a Regulaminu). Urzędnik jest uprawniony na podstawie powołania do wynagrodzenia odpowiadającego jego grupie zaszeregowania i stopniowi, o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej. Wynagrodzenie to obejmuje następujące składniki: 1) wynagrodzenie podstawowe, 2) dodatki rodzinne, 3) inne dodatki (art. 62 Regulaminu). Dodatki rodzinne obejmują: 1) dodatek na gospodarstwo domowe, 2) dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu[1464], 3) dodatek edukacyjny (art. 67 ust. 1 Regulaminu). Jest to zatem szeroki katalog wypłat, w skład którego wchodzą zarówno wynagrodzenie za pracę, jak i wynagrodzenie, które nie jest bezpośrednim następstwem pracy.

[1458] Powołany decyzją Rady z dnia 2 listopada 2004 r. ustanawiającą Sąd ds. Służby Publicznej Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z dnia 12.11.2004 r. Nr L 333, s. 7.

[1459] Nazwa pierwotna omawianej instytucji nie została przetłumaczona w sposób dosłowny jako „trybunał", ponieważ w krajowym systemie tym terminem określa się najważniejsze i orzekające w szczególnie istotnych sprawach organy. Zob. szerzej M. Strzałkowska, *Sąd ds. Służby Publicznej Unii Europejskiej*, Toruń 2008, ss. 54–55.

[1460] Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, *Sąd ds. Służby Publicznej*, https://curia.europa.eu/jcms/jcms/T5_5230/pl/ [dostęp: 07.03.2024].

[1461] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2016/1192 z dnia 6 lipca 2016 r. w sprawie przekazania Sądowi właściwości do rozpoznawania w pierwszej instancji sporów między Unią Europejską a jej pracownikami, Dz. Urz. UE z dnia 20.07.2016 r. Nr L 200, s. 137.

[1462] Sąd ds. Służby Publicznej, postanowienie z dnia 15 lipca 2015 r. w sprawie *De Esteban Alonso przeciwko Komisji*, sygn. F-35/15, CURIA.

[1463] Rozporządzenie Rady (EWWiS, EWG, Euratom) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i Warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot, Dz. Urz. WE z dnia 05.03.1968 r. Nr L 56, s. 1, ze zm.

[1464] W orzecznictwie podkreślono, że choć są to dodatki, które wchodzą w skład wynagrodzenia, to nie powinny być przeznaczane na utrzymanie pracownika, a na jego dzieci. Zob. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 11 lutego 2014 r. w sprawie *Armani przeciwko Komisji*, sygn. F-65/12, CURIA.

Aktywność orzecznicza organów UE rozstrzygających kwestie wynagrodzeniowe ma charakter specyficzny, uwzględnia bowiem m.in. dodatek edukacyjny[1465], dodatek zagraniczny[1466] czy odmowę wypłaty pracownikowi dodatku na gospodarstwo domowe ze względu na pozamałżeński związek homoseksualny[1467]. Zagadnienie to uwidacznia się również w typowym dla UE kontekście związanym z prawami równościowymi, ponieważ zasady równego traktowania i niedyskryminacji obowiązujące w prawie Unii Europejskiej wymagają, by administracja powstrzymywała się od różnicowania sytuacji podobnych oraz od zrównywania sytuacji istotnie odmiennych, o ile brak ku temu obiektywnego uzasadnienia[1468]. Prawo zatrudnionych pracowników, wykonujących pracę o takiej samej wartości, do otrzymywania jednakowego wynagrodzenia stanowi konkretny wyraz ogólnej zasady równości[1469]. Urzędnicy i pracownicy mają prawo zaskarżyć przyjęty przez organ powołujący akt o charakterze generalnym wywołujący niekorzystne dla nich skutki[1470].

Urzędnicy w sporach z UE są reprezentowani przez profesjonalnych pełnomocników. Sąd ds. Służby Publicznej nie jest uprawniony do ustalania wynagrodzenia należnego od stron ich własnym adwokatom lub radcom prawnym, lecz do określenia kwoty, do której te wynagrodzenia mogą podlegać zwrotowi przez stronę obciążoną kosztami postępowania[1471]. Przy ustalaniu, do jakiej kwoty honoraria adwokatów lub radców prawnych mogą podlegać zwrotowi, sąd Unii nie jest uprawniony do ustalania wynagrodzenia należnego od stron ich własnym adwokatom lub radcom prawnym, lecz do określenia kwoty, do której te wynagrodzenia mogą podlegać zwrotowi przez stronę obciążoną kosztami postępowania[1472].

[1465] Zob. np. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 5 czerwca 2012 r. w sprawie *Kostantinos Giannakouris przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-83/10, CURIA; wyrok z dnia 5 czerwca 2012 r. w sprawie *Efstratios Chatzidoukakis przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-84/10.

[1466] Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie *Mohammed Achab przeciwko Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu (EKES)*, sygn. F-21/12, CURIA; wyrok z dnia 21 stycznia 2014 r. w sprawie *Ewelina Jelenkowska-Luca przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-114/12.

[1467] Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 14 października 2010 r. w sprawie *W przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-86/09, CURIA.

[1468] Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 27 września 2011 r. w sprawie *Sarah Whitehead przeciwko Europejskiemu Bankowi Centralnemu (EBC)*, sygn. F-98/09, CURIA.

[1469] Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 30 września 2010 r. w sprawie *Schulze przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-36/05, CURIA.

[1470] Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 25 września 2014 r. w sprawie *Carla Osorio i inni przeciwko Europejskiej Służbie Działań Zewnętrznych (ESDZ)*, sygn. F-101/13, CURIA.

[1471] Sąd ds. Służby Publicznej, postanowienie z dnia 22 marca 2012 r. w sprawie *Markus Brune przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-5/08 DEP, CURIA.

[1472] Sąd ds. Służby Publicznej, Postanowienie z 16 października 2014 r. w sprawie *Luigi Marcuccio przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-69/10 DEP, CURIA.

Unia Europejska, stosując regulacje odnoszące się do wynagrodzenia za pracę, często powołuje się nie tylko na dokumenty wewnątrzunijne, ale również na akty o powszechnym charakterze, takie jak MPPGSiK czy Konwencja MOP nr 111 w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu[1473]. Równocześnie Sąd ds. Służby Publicznej stwierdził, że dorobek Międzynarodowej Organizacji Pracy nie stanowi jako taki źródła prawa Unii, przez co nie można się na nie skutecznie powoływać na poparcie zarzutu niezgodności z prawem[1474]. Należy też stwierdzić, że orzecznictwo dotyczące pracowników UE zasadniczo nie porusza kwestii związanych z wynagrodzeniem zasadniczym, jego wymagalnością czy terminowością. Kwestie sporne dotyczą najczęściej fakultatywnych składników wynagrodzenia za pracę, takich jak dodatki zagraniczne czy dodatki na dziecko.

Należy zwrócić uwagę, że każdy obywatel UE i każda osoba fizyczna lub prawna mająca miejsce zamieszania lub statutową siedzibę w którymś z krajów UE ma prawo zwracać się do Europejskiego Rzecznika Prawa Obywatelskich w przypadku niewłaściwego administrowania (ang. *maladministration*[1475]) w działaniach instytucji, organów i jednostek organizacyjnych UE, z wyłączeniem TSUE wykonującego swoje funkcje sądowe (art. 43 KPP). W sprawach dotyczących kwestii umownych, w jakich niewątpliwe mieści się problematyka wynagrodzeniowa, Rzecznik nie powinien ustalać, czy doszło do naruszenia umowy przez którąkolwiek ze stron ani rozstrzygać indywidualnych sporów. Jego rolą jest bowiem zbadanie, czy dana instytucja lub organ UE działały racjonalnie i zgodnie z zasadami dobrej administracji[1476]. W ramach swojej działalności Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich może proponować jak najszybszą wypłatę dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia[1477] czy wypłatę wynagrodzenia za żądaną liczbę dni roboczych[1478], wypłatę zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami[1479].

[1473] Sąd ds. Służby Publicznej, wyroku z dnia 30 września 2010 r. w sprawie *Schulze przeciwko Komisji*, sygn. F-36/05, CURIA.
[1474] Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 27 września 2011 r. w sprawie *Sarah Whitehead przeciwko Europejskiemu Bankowi Centralnemu (EBC)*, sygn. F-98/09, CURIA.
[1475] R. Grzeszczak, *Komentarz do art. 228 TFUE*, [w:] D. Kornobis-Romanowska, J. Łacny, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom III*, Lex.
[1476] Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie sposobu, w jaki Parlament Europejski zajął się kwestią umowną z tłumaczem konferencyjnym (sprawy wspólne 1643/2022/TM i 2036/2022/TM).
[1477] Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, wniosek w sprawie 559/2016/MDC dotyczącej domniemanego niesprawiedliwego zwolnienia skarżącego z Europejskiego Banku Inwestycyjnego i molestowania przez niego.
[1478] Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 1851/2012/OV – spór płacowy pomiędzy ekspertem a Agencją Wykonawczą ds. Badań Naukowych.
[1479] Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 106/2005/TN – odmowa wypłaty zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami.

Może sugerować rozwiązania w przypadku częściowej wypłaty wynagrodzenia ekspertom zewnętrznym[1480].

Innym przykładem monitorowania wewnętrznych przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę jest sprawa o sygn. 2384/2007/ELB, w której zarzucono Komisji błędne zaszeregowanie pracownika tymczasowego, skutkujące wypłatą zaniżonego wynagrodzenia. Po interwencji Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich Komisja podjęła kroki na rzecz wypłaty różnicy między wynagrodzeniem należnym, a wynagrodzeniem wypłaconym[1481]. Podobnie po zaangażowaniu Rzecznika CEPOL[1482] powinien wypłacić skarżącej oprócz kwoty 1000 EUR również kwotę odpowiadającą trzem dniom pracy w wysokości 600 EUR[1483]. Wydaje się, że unijny system wynagradzania pracowników instytucji UE jest najbardziej rozbudowany[1484].

4. Wynagrodzenie za pracę w regionalnych pozaeuropejskich systemach ochrony praw człowieka

Zagadnienie prawa do wynagrodzenia za pracę znajduje swoje odzwierciedlenie przede wszystkim na gruncie ONZ oraz w europejskim systemie ochrony praw człowieka. Prawo to bywa jednak podejmowanie również przez pozaeuropejskie regionalne systemy ochrony, przede wszystkim przez amerykański (zwany również interamerykańskim), afrykański system ochrony. Problematyka ta jest odzwierciedlona również w arabskiej (zwanej również arabsko-muzułmańską) ochronie. Ponadto elementy ochrony tego prawa można dostrzec w ramach działalności Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej[1485] (ang. *Association of South-East Asian Nations*).

[1480] Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 535/2010/RT – zarzut zaniedbania w działaniu.
[1481] Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 2384/2007/ELB – zarzut dotyczący błędu w wynagrodzeniu dla pracownika tymczasowego. Zob. również zbliżone rozstrzygnięcie: Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 2787/2005/OV – niewłaściwe zaszeregowanie pomocniczego tłumacza ustnego.
[1482] Agencja Unii Europejskiej ds. Szkolenia w Dziedzinie Ścigania, powołana na mocy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2219 z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie Agencji Unii Europejskiej ds. Szkolenia w Dziedzinie Ścigania (CEPOL) oraz zastępujące i uchylające decyzję Rady 2005/681/WSiSW, Dz. Urz. UE z dnia 30.12.2015 r. Nr L 319, s. 1.
[1483] Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 784/2009/(GP)IP – niewypłacenie wynagrodzenia za pracę wykonaną przez niezależnego konsultanta.
[1484] W. Kilarski, *Funkcjonariusze międzynarodowi – zarys problemu*, „Zeszyty Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach. Studia z Nauk Społecznych" 2009, nr 2, s. 97.
[1485] Dalej: ASEAN.

4.1. Prawo do wynagrodzenia za pracę w amerykańskim systemie ochrony praw człowieka

W przypadku amerykańskiego systemu ochrony praw człowieka dokumentami o charakterze bazowym są: Amerykańska Deklaracja Praw Człowieka i Obowiązków Człowieka[1486], przyjęta w 1948 r. w Bogocie; Amerykańska Konwencja Praw Człowieka, przyjęta 22 listopada 1969 r. w San José[1487], a także Pakt z San Salvador. Konwencja z San José składa się z 82 artykułów zgrupowanych w 11 rozdziałach, które poprzedza Amerykańska Deklaracja. W art. XIV tego dokumentu stwierdzono, że każdy człowiek ma prawo do pracy i godziwych warunków pracy oraz prawo do swobodnego dysponowania wynagrodzeniem, jak również swobodnego wyboru zawodu, o ile pozwalają na to istniejące warunki zatrudnienia. Każda osoba pracująca ma ponadto prawo do wynagrodzenia (ang. *remuneration*) proporcjonalnego do swoich możliwości i umiejętności, które jednocześnie zapewni pracownikowi oraz członkom jego rodziny odpowiedni poziom życia (prawo do pracy i sprawiedliwego wynagradzania). Należy podkreślić, że Amerykańska Deklaracja nie uzależnia możliwości korzystania z tych praw od stopnia rozwoju danego państwa czy dostępności odpowiednich zasobów, a potwierdza ich istnienie[1488].

Rozdział III Konwencji Amerykańskiej w całości poświęcony jest prawom ekonomicznym, socjalnym i kulturalnym. W jego skład wchodzi jednak tylko jeden artykuł, który zobowiązuje państwa–strony do podjęcia odpowiednich kroków, zarówno wewnętrznych, jak i w ramach współpracy międzynarodowej, szczególnie gospodarczej i technicznej, w celu stopniowego osiągania, poprzez ustawodawstwo oraz innymi odpowiednimi środkami, pełnej realizacji praw wynikających z gospodarczych, społecznych, edukacyjnych, naukowych i kulturalnych standardów ustanowionych przez Kartę Organizacji Państw Amerykańskich, uzupełnioną Protokołem z Buenos Aires[1489]. Dokument ten więc w zasadzie nie zawiera postanowień, które ustanawiałyby prawa

[1486] *American Declaration on the Rights and Duties of Man*, adopted by the 9th International Conference of American States, Bogotá, 2 May 1948, UN Doc. E/CN.4/122.
[1487] *American Convention on Human Rights (Pact of San José)*, OEA/Ser.L/V/II.82 Doc. 6 rev. 1, 22 November 1969, p. 17 (dalej: Konwencja Amerykańska), Amerykańska Konwencja Praw Człowieka (Pakt z San José), tłum. A. Paprocka, [w:] M. Zubik (red.), *Księga Jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich. Tom II. Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, Warszawa 2008, ss. 99–111.
[1488] V. Gómez, *Economic, Social, and Cultural Rights in the Inter-American System*, [w:] M. Baderin, R. McCorquodale (eds), *Economic, Social, and Cultural Rights in Action*, Oxford 2007, p. 171.
[1489] Treść przywołanego przepisu uwidacznia inspirację rozwiązaniami, o których była już mowa przy analizowaniu postanowień MPPGSiK.

o charakterze ekonomicznym[1490]. Ustanawia jedynie ogólną zasadę progresywnej realizacji praw człowieka II generacji, która koresponduje z rozwiązaniami z uniwersalnego systemu ochrony. Uzupełnieniem powyższego stanu jest Protokół z San Salvador, który odwołuje się do wynagrodzenia za pracę w dwóch miejscach – w art. 6 oraz 7. W art. 7 Protokołu z San Salvador mowa o prawie do pracy, które obejmuje możliwość zapewnienia środków do godnej i przyzwoitej egzystencji (ang. *the means for living a dignified and decent existence*) poprzez wykonywanie swobodnie wybranej lub zaakceptowanej, zgodnej z prawem działalności (art. 6 ust. 1 Protokołu z San Salvador). Praca w tym ujęciu ma jeden główny cel – zapewnić środki do przyzwoitej i godnej egzystencji. Użycie słowa „środki" (ang. *means*) wskazuje na najszerszy możliwy zakres ochrony wypłat posiadających cechy wynagrodzeniowe[1491]. Wydaje się zatem, że oprócz wynagrodzenia za pracę, obejmuje także wszystkie pozostałe korzyści ekonomiczne niezwiązane z pracą, z wyłączeniem tych typów wynagrodzenia, które mają charakter pochodny (wynagrodzenie autorskie, wynagrodzenie za korzystanie z wzoru użytkowego), chyba że należą się one pracownikowi. Sposób sformułowania art. 6 Protokołu z San Salvador pośrednio wydaje się potwierdzać uwagi sformułowane w I i II rozdziale niniejszej rozprawy, że pracę podejmuje się w celu pozyskania środków umożliwiających potrzymanie życia i realizację potrzeb.

W art. 7 Protokołu z San Salvador stwierdza się, że państwa–strony Protokołu uznają, że prawo do pracy, do którego odnosi się poprzedni artykuł, zakłada, iż każdy powinien korzystać z tego prawa w słusznych, sprawiedliwych i satysfakcjonujących warunkach. Państwa–strony zobowiązują się zagwarantować w swoim ustawodawstwie krajowym, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, które powinno zagwarantować przynajmniej, wszystkim pracownikom godne i przyzwoite warunki życia dla nich i ich rodzin oraz uczciwe i jednakowe płace za jednakową pracę, bez żadnych zróżnicowań (art. 7 lit. a Protokołu z San Salvador). Treść wskazanego przepisu wyróżnia dwie kategorie wypłat: 1) wynagrodzenie, które powinno być na poziomie umożliwiającym godne i przyzwoite warunki życia, 2) jednakową płacę za jednakową pracę. Państwa mają zagwarantować „przynajmniej wszystkim pracownikom godne i przyzwoite warunki życia". Zobowiązanie to ma więc charakter semiimperatywny –

[1490] Co najwyżej można wskazać pojedyncze jednostki redakcyjne, która zawierają pewne odniesienia do II generacji praw człowieka, np. w art. 6 Konwencji z San José mowa o wolności od niewolnictwa.
[1491] Zgodnie bowiem ze słownikowym znaczeniem, „środki" to m.in. «zasoby materialne», «fundusze», «pieniądze». Zob. *"Means", Cambridge Dictionary*, https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-polish/means [dostęp: 26.08.2024].

wyznaczający minimalny zakres ochrony pracownika. Nic więc nie stoi na przeszkodzie, by państwa przyjmowały rozwiązania zapewniające szerszą ochronę wynagrodzenia.

Mając na względzie poczynione dotąd rozważania dotyczące określenia „wynagrodzenie", jak również fakt, że w omawianym przepisie uwidacznia się silna inspiracja dorobkiem MOP, szczególnie Konwencji MOP nr 100 dotyczącej jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn, należy stwierdzić, że w przypadku tej kategorii korzyści ekonomicznych (wynagrodzenie) chodzi o wszystkie wypłaty wynikające bezpośrednio z faktu świadczenia pracy (wynagrodzenie zasadnicze, nagrody, dodatki specjalne itp.), ale też o korzyści bezpośrednio z pracy niewynikające, ale z nią związane, takie jak wypłaty o charakterze gwarancyjnym, kompensacyjnym, czy odszkodowawczym. Płaca zaś, jak zauważono wcześniej, ma węższy zakres i obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i wypłaty cząstkowe, takie jak: dodatki specjalne, prowizje, nagrody, o ile wynikają one z faktu świadczenia pracy.

Należy ponadto odnotować, że omówione przepisy, podobnie jak MPPGSiK, nakładają zobowiązanie progresywnej realizacji praw i wolności II generacji. Podobnie zatem jak w systemie uniwersalnym, państwa muszą podejmować działania legislacyjne, administracyjne i polityczne na rzecz stopniowej poprawy warunków wynagrodzenia, zapewniając przy tym skuteczne środki egzekwowania tych norm, np. poprzez systemy inspekcji pracy czy mechanizmy rozstrzygania sporów zbiorowych. Jest to jednak zobowiązanie do starannego działania, a nie zobowiązanie do osiągnięcia konkretnego rezultatu. Najistotniejszym *novum* w omawianym zakresie jest wprowadzenie nowego, najszerszego zwrotu kategoryzującego wypłaty za pracę, czyli „świadczeń zapewniających godną i przyzwoitą egzystencję".

Warto także wspomnieć, iż 4 czerwca 2012 r. przyjęta przez Organizację Państw Amerykańskich została Społeczna Karta Ameryk[1492] (ang. *Social Charter of The Americas*). Dokument ten zawiera liczne odniesienia do praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Stwierdza się w nim m.in., że każdy człowiek rodzi się wolny i równy pod względem godności i praw. Państwa członkowskie potwierdzają swoje zobowiązanie do powszechnego poszanowania i przestrzegania praw człowieka i podstawowych wolności jako zasadniczych elementów umożliwiających osiągnięcie sprawiedliwości społecznej i wzmocnienie demokracji (art. 1 zd. 3). Promowanie i przestrzeganie praw gospodarczych,

[1492] *Social Charter of the Americas: Renewal of the Hemispheric Commitment to Fight Poverty in the Region, 4 June 2012,* res. AG/RES. 2699 (XLII-O/12).

społecznych i kulturalnych jest nieodłącznie związane z integralnym rozwojem, sprawiedliwym wzrostem gospodarczym oraz umacnianiem demokracji w państwach Hemisfery.

Państwa członkowskie zobowiązują się również do promowania i stopniowego urzeczywistniania pełnego osiągnięcia praw i zasad ekonomicznych, społecznych i kulturalnych, poprzez polityki i programy, które uznane są za najbardziej skuteczne i odpowiednie do ich potrzeb, zgodnie z ich procesami demokratycznymi i dostępnymi zasobami[1493] (art. 2). Ponadto promowanie godnej pracy, walka z bezrobociem i niedostatecznym zatrudnieniem, a także podejmowanie wyzwań związanych z pracą nieformalną są podstawowymi elementami osiągnięcia rozwoju gospodarczego, opartego na sprawiedliwości. Poszanowanie praw pracowniczych, równe szanse zatrudnienia i poprawa warunków pracy są niezbędne do osiągnięcia dobrobytu. Współpraca i dialog społeczny pomiędzy przedstawicielami rządu, pracowników, pracodawców i innych zainteresowanych stron promują dobre zarządzanie i stabilną gospodarkę (art. 8). Dokument ten zasadniczo ukierunkowany jest na walkę z ubóstwem[1494]. Nie ulega raczej wątpliwości, że jednym z narzędzi umożliwiających eliminację powyższego zjawiska jest odpowiednie ukształtowanie poziomu wynagrodzeń i zapewnienie ochrony w tym zakresie. Karta jednak, mimo kilku nawiązań do praw pracowniczych, nie zawiera precyzyjnych wskazówek w tym zakresie. W 2015 r. opracowano *Plan of Action of the Social Charter of the Americas*[1495], którego cel polega na wyznaczeniu celów i strategicznych kierunków działania, m.in. w obszarze pracy poprzez wzmocnienie instytucji prawnych tego obszaru, a także dostępu do godnego i produktywnego zatrudnienia, m.in. dzięki wspieraniu większej spójności między polityką edukacyjną, gospodarczą i polityką pracy, a także za pośrednictwem promowania i wdrażania polityk mających na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy (art. 1 wskazanego dokumentu). Wadą *Plan of Action* jest jego ogólnikowy charakter, a także brak bezpośredniego wskazania na konieczność zapewnienia ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę.

Społeczna Karta Ameryk jest specyficznym dokumentem z kategorii *soft law*[1496], ponieważ z jego treści nie wynikają wprost żadne prawa człowieka. Jego rolą jest więc

[1493] Mechanizm implementacji praw jest więc podobny do tego z MPPGSiK.
[1494] F. Seatzu, A.U. Torres, *The Social Charter of the OAS: A Step Forward in the Enforcement of Socioeconomic Rights in the Americas?*, "Netherlands Quarterly of Human Rights" 2017, vol. 32, no. 2, p. 131.
[1495] *Plan of Action of the Social Charter of the Americas, 16 June 2015,* res. AG/RES. 2878 (XLV-O/15).
[1496] F. Seatzu, A.U. Torres, *op. cit*., p. 156.

raczej promowanie pewnych obszarów (m.in. pracy ludzkiej), które należy chronić. W nauce zauważono, iż Karta ta stanowi odnowienie zainteresowania członków Organizacji Państw Amerykańskich w zakresie polepszenia ochrony praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych[1497]. Obowiązki spoczywające na państwie mają charakter starannego działania, tzn., iż skuteczna ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę może być osiągana w sposób progresywny. W związku z tym pojawiły się głosy, które kwestionują przydatność tego dokumentu[1498].

Model interamarykański jest znacznie bardziej skoncentrowany na I niż na II generacji praw człowieka, co wynika z historycznych doświadczeń z XX-wiecznych doświadczeń państw Ameryki Łacińskiej. W wielu krajach rządy były wówczas sprawowane przez tzw. *caudillo* – przywódców politycznych lub wojskowych, którzy autorytarnymi metodami utrzymywali się przy władzy. Był to także okres pogłębiania się rozwarstwienia społecznego braku rozwoju w obszarze gospodarczym, co wyjaśnia, dlaczego Protokół z San Salvador przyjęto dopiero w 1988 r. [1499]. Dla porównania EKS przyjęto w 1961 r., zaś MPPGSiK w 1966 r.

4.2. Prawo do wynagrodzenia za pracę w afrykańskim systemie ochrony praw człowieka

W Afryce fundamentalnym dokumentem jest AKPCiL. Karta ta tylko w jednym miejscu odnosi się do problematyki wynagrodzenia – w przytoczonym już wcześniej art. 15, zgodnie z którym każda osoba ma prawo pracować w godziwych i zadowalających warunkach oraz otrzymywać równe wynagrodzenie za równą pracę. Normę tę należy rozpatrywać łącznie z art. 2 oraz 5 AKPCiL, ponieważ przepisy te wyznaczają kierunek interpretacyjny wskazanej regulacji. Zgodnie z art. 2 AKPCiL każda osoba jest uprawniona do korzystania z praw i wolności uznanych i gwarantowanych w niniejszej Karcie, bez jakiegokolwiek różnicowania, ze względów takich jak: rasa, grupa etniczna, kolor skóry, płeć, język, wyznanie, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek, urodzenie lub inny status. Artykuł 5 AKPCiL stanowi natomiast, że każda osoba ma prawo do poszanowania swojej godności przyrodzonej osobie ludzkiej oraz do uznania swojej osobowości prawnej. Wszelkie formy wyzysku i poniżenia

[1497] F. Seatzu, A.U. Torres, *Social Charter of the Americas*, [w:] *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*…, *op. cit.*, online.
[1498] Np. F. Seatzu i A.U. de Torres stwierdzają, iż dokument ten głównie ze względu na swój niewiążący status, daje „ludom Ameryk" jedynie złudne wyobrażenia o „prawach", które są dostrzegalne, ale jak dotąd nieosiągalne. Zob. F. Seatzu i A.U. de Torres, *The Social Charter Of The OAS*…, *op. cit.*, p. 156.
[1499] A. Brodecka, *op. cit.*, ss. 59–60.

człowieka, szczególnie niewolnictwo, handel niewolnikami, tortury, okrutne, nieludzkie lub poniżające karanie i traktowanie są zakazane.

Analiza wskazanych artykułów ujawnia odmienny sposób formułowania postanowień dotyczących praw człowieka. W AKPCiL nie występują odniesienia charakterystyczne dla uniwersalnego i europejskiego systemu ochrony praw człowieka, takie jak „odpowiednie warunki pracy" czy „godziwe (sprawiedliwe) wynagrodzenie za pracę"[1500]. W art. 15 AKPCiL mowa jedynie o wynagrodzeniu. Katalog wypłat podlegających ochronie określono więc szeroko, ale odniesiono go wyłącznie do problematyki jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości. Odmienna redakcja przepisów odnoszących się do praw społeczno-ekonomicznych wynika ze specyfiki kontynentu afrykańskiego. Ze względu bowiem na niski poziom rozwoju gospodarczego i niedostatek większości państw afrykańskich, egzekucja tych praw przez jednostki wydaje się być wątpliwa. Prawa te mogą więc istnieć faktycznie jedynie wtedy, gdy rządy państw zapewnią ku temu odpowiednią infrastrukturę społeczno-ekonomiczną[1501].

W tym miejscu wspomnieć należy również o Grupie roboczej ekspertów ds. osób o pochodzeniu afrykańskim (ang. *Working Group of Experts on People of African Descent*)[1502], zajmującej się kwestią dyskryminacji rasowej osób pochodzenia afrykańskiego żyjących na emigracji. Państwa powinny podjąć się wszelkich możliwych środków w celu promowania pełnego korzystania przez wszystkich migrantów ze wszystkich praw człowieka, w tym praw związanych ze sprawiedliwą płacą i równym wynagrodzeniem za pracę o równej wartości bez jakiejkolwiek dyskryminacji (ust. 3 lit. g *The Durban Declaration and Programme of Action*[1503]). Konieczne jest zatem rozwijanie inicjatyw mających na celu zwalczanie dyskryminacji i promowanie równości szans, w tym poprzez zapewnienie równego wynagrodzenia. Marginalizacja osób pochodzenia afrykańskiego, przejawiająca się m.in. w postrzeganiu ich jako taniej siły roboczej podlegającej eksploatacji, a nie jako istotnego elementu napędzającego gospodarkę, ma

[1500] Por. U.O. Umozurike, *The African Charter on Human and Peoples' Rights*, "The American Journal of International Law" 1983, vol. 77, no. 4, p. 906.
[1501] B. Obinna Okere, *The Protection of Human Rights in Africa and the African Charter on Human and Peoples' Rights: A Comparative Analysis with the European and American Systems*, "Human Rights Quarterly" 1984, vol. 6, no. 2, pp. 147–148.
[1502] United Nations, Commission on Human Rights, *Racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance*, resolution E/CN.4/RES/2002/68.
[1503] World Conference Against Racism, *Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance*, Declaration and Programme of Action, New York 2002, p. 57.

swoje źródło w uwarunkowaniach historycznych. Kluczowe jest zatem wzmacnianie ich pozycji ekonomicznej oraz skuteczna ochrona przysługujących im praw człowieka[1504].

Na uwagę zasługuje również działalność Niezależnego Eksperta ONZ ds. praw człowieka osób z albinizmem[1505] (ang. *Independent Expert on the human rights of persons with albinism*)[1506], który ocenia, że na kontynencie afrykańskim osoby z albinizmem muszą zmagać się z wykluczeniem ekonomicznym, prowadzącym do ubóstwa[1507]. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest m.in. brak respektowania postanowień art. 7 MPPGSiK wobec takich osób. Osoby te mają znacznie trudności ze znalezieniem takiej pracy, która zapewni im oraz członkom ich rodzin godziwy poziom życia. Osoby z albinizmem często doświadczają dyskryminacji na rynku pracy, gdzie ich kolor skóry bywa przyczyną odmowy zatrudnienia. Potencjalni pracodawcy argumentują, że tacy pracownicy mogą stwarzać wrażenie chorych lub zarażonych, co mogłoby prowadzić do odstraszania klientów. Sytuacje te szczególnie często występują w branży spożywczej lub hotelarskiej[1508]. W związku z powyższym Niezależny Ekspert ONZ ds. praw człowieka osób z albinizmem rekomenduje przyjęcie środków, które mogłyby obejmować działania zorientowane na edukację wszystkich osób z albinizmem oraz członków ich rodzin w zakresie krajowych systemów ochrony socjalnej i opieki społecznej, które ich dotyczą[1509], a także zachęca do zapewnienia, by wszelkie akty dyskryminacji wobec osób z albinizmem były odpowiednio i proporcjonalnie sankcjonowane, w tym poprzez uznanie „koloru skóry" za podstawę dyskryminacji w ustawodawstwie krajowym[1510]. Realizacja praw człowieka przez osoby z albinizmem wymaga istnienia społeczeństwa

[1504] Working Group of Experts on People of African Descent, *Economic empowerment of people of African descent*, UN Doc. A/HRC/54/67, pp. 6, 8.
[1505] Albinizm to rzadka, niezakaźna i dziedziczona genetycznie choroba, która występuje na całym świecie, niezależnie od pochodzenia etnicznego i płci. Najczęściej skutkuje brakiem pigmentu melaniny we włosach, skórze i oczach, powodując podatność na ekspozycję na słońce. Zob. szerzej Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *Human rights defenders working on albinism*, UN. Doc. A/HRC/52/36, p. 3.
[1506] Stanowisko to ustanowiono 10 kwietnia 2015 r. Zob. United Nations, Human Rights Council, *Resolution adopted by the Human Rights Council 28/6. Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism*, UN Doc. A/HRC/RES/28/6.
[1507] Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *A preliminary survey on the root causes of attacks and discrimination against persons with albinism*, UN Doc. A/71/255, p. 14.
[1508] Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *Applicable international human rights standards and related obligations addressing the issues faced by persons with albinism*, UN Doc. A/72/131, p. 14.
[1509] Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *Enjoyment of human rights by persons with albinism*, UN Doc. A/73/181, pp. 9, 12.
[1510] Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *Achievements, accomplishments, challenges and the way forward: an overview of work on the mandate*, UN Doc. A/HRC/46/32, p. 18.

wolnego od dyskryminacji, co stanowi wyzwanie w wielu krajach. Szczególnie niebezpieczne są utrwalone mity oraz praktyki wynikające z wierzeń w magię i czary, które prowadzą do brutalnych ataków, okaleczeń, a nawet zabójstw osób z albinizmem[1511].

Rozwiązania afrykańskie charakteryzują się specyficznymi cechami, wynikającymi przede wszystkim z doświadczeń kolonialnych. Na ich ukształtowanie wpłynęły dwa kluczowe czynniki. Pierwszym z nich jest *négritude* – ruch sprzeciwu wobec asymilacji europejskiej i dyskryminacji ludności afrykańskiej. Drugim jest panafrykanizm, który kładzie nacisk na odrębną tożsamość Afrykanów oraz dążenie do ich jedności i niezależności[1512]. Wydaje się, że z powyższych względów afrykański system posiada specyficzny katalog praw, zwany „prawami ludów".

4.3. Prawo do wynagrodzenia za pracę w arabsko-muzułmańskiej ochronie praw człowieka

Na gruncie arabskiej ochrony praw człowieka[1513] fundamentalne znaczenie ma AKPC, której państwa–strony są zobowiązane do zapewnienia wszystkim osobom podlegającym ich jurysdykcji prawa do wykonywania praw i wolności uznanych w AKPC, bez względu na różnice wynikające z: rasy, koloru skóry, płci, języka, wierzeń religijnych, opinii, myśli, narodowego czy społecznego pochodzenia, bogactwa, czy fizycznej lub umysłowej niezdolności (art. 3 ust. 1 AKPC). Ponadto są one zobowiązane do podjęcia się odpowiednich środków w celu zapewnienia efektywnej równości w wykonywaniu wszystkich praw i wolności zawartych w Karcie celem zapewnienia ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji opierającymi się na różnicach wcześniej wymienionych (art. 3 ust. 2 AKPC).

Warto jednak zauważyć, że dokument ten został poprzedzony rozwiązaniami zawartymi w kairskiej Deklaracji Praw Człowieka w Islamie, w myśl której każdy pracownik, bez jakiejkolwiek dyskryminacji między mężczyznami i kobietami, jest uprawniony do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, bez zbędnej zwłoki, jak również do dodatków urlopowych i awansów na które zasługuje.

W AKPC stwierdzono z kolei, że każdy pracownik ma prawo do korzystnych warunków zatrudnienia, które zapewniają godziwe wynagrodzenie zaspokajające

[1511] Independent Expert on the enjoyment of human rights of persons with albinism, *Protection of Persons with Albinism*, UN Doc. A/75/170, p. 22.
[1512] A. Brodecka, *op. cit.*, ss. 94–95.
[1513] Pomimo prób utworzenia spójnego systemu arabskiej ochrony praw człowieka, jak dotąd system taki nie wykrystalizował się, ponieważ nie istnieje dokument o powszechnym zakresie obowiązywania, który umożliwiałby sądową ochronę w przypadku naruszeń praw człowieka. Zob. K. Orzeszyna, M. Skwarzyński, R. Tabaszewski, *op. cit.*, ss. 108–109.

potrzeby jego i rodziny oraz rozsądne godziny pracy, wypoczynku i płatnych urlopów, jak również warunki odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny, ochrony kobiet, dzieci i osób niepełnosprawnych w miejscu pracy (art. 34 ust. 2 AKPC). Arabska Karta Praw Człowieka stanowi również, że nie ma dyskryminacji między kobietą a mężczyzną w przypadku otrzymywania takiego samego wynagrodzenia za identyczną pracę (art. 34 ust. 4 AKPC). Dokument ten zapewnia szczególną ochronę dzieci przed wyzyskiem ekonomicznym oraz zmuszaniem do pracy, które są ryzykowne, zagrażają edukacji dziecka lub są zbyt niebezpieczne dla zdrowia dziecka lub jego fizycznego, umysłowego, duchownego, moralnego czy społecznego rozwoju (art. 34 ust. 3 AKPC)[1514].

Arabska Karta Praw Człowieka jako całość, ukształtowana została w islamskiej perspektywie aksjologicznej[1515] faworyzującej rolę mężczyzny w społeczeństwie[1516]. Tworzy to pewien kontrast wobec powszechnego systemu ochrony[1517]. Przepis art. 34 ust. 2 AKPC jest jednak skonstruowany w sposób przypominający rozwiązania z systemu Organizacji Narodów Zjednoczonych. Wskazują na to zwroty, takie jak „godziwe wynagrodzenie" czy „rozsądne godziny pracy, wypoczynku, płatnych urlopów". Wykładnia językowa pozwala założyć, że ochronie konwencyjnej w tym przypadku podlega ta kategoria wypłat, która wynika z pracy faktycznie wykonanej, czyli wynagrodzenie zasadnicze, premie, dodatki itp. Mając jednak na względzie liczne doniesienia medialne o niskich warunkach pracy robotników pracujących przy organizacji Mistrzostw Świata w Piłce Nożnej w Katarze, skuteczność tych przepisów wydaje się wątpliwa[1518].

[1514] W tym celu państwa–strony ustalają w szczególności: 1) minimalny wiek pozwalający na zatrudnienie, 2) odpowiedni czas i warunki pracy, 3) odpowiednie kary lub inne sankcje w celu zapewnienia efektywnego przestrzegania tych postanowień (art. 34 ust. 3 lit. a–c AKPC).

[1515] Świadczą o tym liczne nawiązania do religii islamskiej w tekście, np. w art. 3 ust. 3 AKPC stwierdza się, że mężczyźni i kobiety są równi pod względem ludzkiej godności, praw i obowiązków w ramach pozytywnej dyskryminacji ustanowionej na korzyść kobiet w islamskim szariacie, innych boskich praw, a także obowiązujących praw i prawnych instrumentów. Odpowiednio, każde państwo–strona gwarantuje powzięcie właściwych środków w celu zapewnienia równych szans i efektywnej równości między mężczyznami i kobietami w wykonywaniu wszystkich praw i wolności zawartych w Karcie.

[1516] A. Eide, *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, [w:] *Economic, Social and Cultural Rights, A Texbook…*, *op. cit.*, p. 11.

[1517] Niechęć do Zachodniego modelu ochrony praw człowieka może wynikać z przekonania, że: 1) prawo szariatu, jako uniwersalna droga Boga dla ludzkiego życia, jest wystarczającym narzędziem zapewniającym ochronę, 2) kraje Zachodnie negatywnie ustosunkowane są do państw islamskich, 3) rządy obawiają się o stabilność i władzę autokratyczną, szczególnie po wydarzeniach z Arabskiej Wiosny Ludów. Zob. szerzej A. Almutawa, *The Arab Court of Human Rights and the Enforcement of the Arab Charter on Human Rights*, "Human Rights Law Review" 2021, no. 21, pp. 528–529.

[1518] „Pracujemy od stycznia do stycznia, od niedzieli do niedzieli. Bez dnia wytchnienia. Jeśli zgłosisz niedyspozycję, potrącą ci dniówkę. Nawet jak poinformujesz ich, że trafiłeś do szpitala, nigdy nie dostaniesz wolnego. Argumentują, że pracujemy osiem godzin, więc dlaczego potrzebujemy odpoczynku?", cytat z: J. Mazurek, *To oni zbudowali ten mundial*, „Kwartalnik Sportowy" 2022, nr 1, s. 83. W podobnym

Karta ma nawet gwarantować wynagrodzenie na takim poziomie, który będzie odpowiedni dla zaspokojenia potrzeb pracownika i członków jego rodziny. Jednak w wyjątkowych sytuacjach niebezpieczeństwa, zagrożenia życia i istnienia narodu, państwo podejmuje środki zwalniające je z zobowiązań, o których mowa powyżej, do stopnia ściśle wymaganego przez sytuację, pod warunkiem, że środki te nie są sprzeczne z innymi zobowiązaniami wynikającymi z prawa międzynarodowego i nie pociągają za sobą dyskryminacji opartej wyłącznie na rasie, kolorze skóry, płci, języku, religii i społecznym pochodzeniu (art. 4 ust. 1 AKPC). Mechanizm ten jest właściwy dla arabskiej ochrony praw człowieka i nie występuje w pozostałych systemach ochrony[1519]. Stawia on jednocześnie pod znakiem zapytania faktyczną skuteczność ochrony praw pracowniczych, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę, że abstrakcyjne islamskie ramy prawnie nie zapewniają przejrzystych zasad kreowania praw pracowniczych. Poza tym Arabska Karta Praw Człowieka nakłada na państwa przede wszystkim obowiązki o charakterze starannego działania, zorientowane na podejmowanie kroków na rzecz ochrony i realizacji prawa do wynagrodzenia za pracę, a nie obowiązki rezultatu, które zapewniałyby faktyczną ochronę jednostkom.

4.4. Prawo do wynagrodzenia za pracę w azjatyckiej ochronie praw człowieka

W perspektywie azjatyckiej trudno byłoby wskazać na kompletny, prawnie skuteczny system norm warunkujących ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, który miałyby walor właściwy prawom człowieka. Wynika to z faktu, że koncepcja ta uformowała się przede wszystkim na gruncie teorii judeo-chrześcijańskiej i oświeceniowej. Konwencje i pakty praw człowieka są więc dorobkiem prawniczej kultury europejskiej. Wobec tego państwa azjatyckie, nawet jeśli akceptują PDPC i inne dokumenty z zakresu ochrony uniwersalnej, mogą je interpretować w nieco inny sposób[1520].

Stowarzyszenie Narodów Azji Południowo-Wschodniej znajduje się najbliżej wykreowania systemu ochrony praw człowieka w tamtejszym kręgu kulturowym, który

tonie zob. P. Pattisson, N. McIntyre, *Revealed: 6,500 migrant workers have died in Qatar since World Cup awarded*, https://www.the-guardian.com/global-development/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fifa-world-cup-2022 [dostęp: 28.08.2024]. Przeciwnie: B. Szymański, *Katar: Warunki pracy robotników budujących stadiony*, https://www.linkedin.com/pulse/katar-warunki-pracy-robotnik%C3%B3w-buduj%C4%85cych-stadiony-bartosz-szyma%C5%84ski/?original-Subdomain=pl [dostęp: 28.08.2024].

[1519] M. Rishmawi, *Arab Charter on Human Rights*, [w:] *Max Planck Encyclopedia of Public International Law…*, *op. cit*., online.

[1520] K. Gawlikowski, *Problem praw człowieka z perspektywy azjatyckiej*, „Azja – Pacyfik 1998", nr 1, ss. 15–16.

przypominałby system europejski. Organizacja ta powstała w 1967 r. w Bangkoku[1521] i jej pierwotnym celem była szeroko pojęta integracja na wzór ówczesnych Wspólnot Europejskich[1522]. W 1993 r. odbyła się Światowa Konferencja Praw Człowieka[1523]. Państwa zrzeszone w ASEAN w ramach przygotowań do tego wydarzenia opracowały i podpisały 2 kwietnia tamtego roku Deklarację z Bangkoku (ang. *Bangkok Declaration*)[1524], w której stwierdziły, że choć uznają prawa człowieka za uniwersalne, to jednak należy je rozpatrywać w kontekście dynamicznego i ewoluującego procesu ustanawiania międzynarodowych norm, mając na uwadze znaczenie narodowych i regionalnych cech szczególnych oraz różnych uwarunkowań historycznych i religijnych (art. 8 Deklaracji z Bangkoku). Państwa zrzeszone w ASEAN podkreślają zatem swoją odrębną wizję promowania i implementowania praw człowieka, która wynika z różnic kulturowych, historycznych i gospodarczych[1525]. W dokumencie tym brak zasadniczo normatywnych podstaw dla poszczególnych praw człowieka. Sformułowano w nim za to wybrane zagadnienia teoretyczne[1526]. Stwierdzono przede wszystkim, że integralną i podstawową część praw człowieka stanowi prawo do rozwoju, które musi być realizowane poprzez współpracę międzynarodową, poszanowanie podstawowych praw człowieka, ustanowienie mechanizmów monitorowania i stworzenie niezbędnych międzynarodowych warunków realizacji tego prawa (art. 17 Deklaracji Bangkockiej). Szczególna waga tego prawa wynika z dążenia do wzrostu gospodarczego i modernizacji państw azjatyckich[1527]. Podmiotem prawa do rozwoju nie jest jednak jednostka, a państwo[1528]. Skoro tak, w tym ujęciu prawo do rozwoju nie stanowi elementu chroniącego prawo do wynagrodzenia za pracę, choć treść deklaracji zdaje się sygnalizować możliwość istnienia takiego prawa, ponieważ potwierdza się w niej wzajemną zależność i niepodzielność ekonomicznych, socjalnych, kulturowych, a także

[1521] Zastępując istniejące od 1961 r. Stowarzyszenie Azji Południowo-Wschodniej (ang. *Association of South East Asia – ASA*). Zob. *Stowarzyszenie Narodów Azji Południowo-Wschodniej*, https://asean.pl/informacje-ogolne/ [dostęp: 10.10.2024].
[1522] M. Futyra, *Między przeszłością, a teraźniejszością. Historia powstania Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej (ANSEAN) i bieżące wyzwania*, „Kultura i Polityka" 2014, nr 15, s. 113.
[1523] Podczas której opracowano Deklarację Wiedeńską i Program Działania.
[1524] Final Declaration of the Regional Meeting for Asia of the World Conference on Human Rights, Doc. No. UNGA A/CONF.157/ASRM/8A/CONF.157/PC/59.
[1525] Wynika ona przede wszystkim z konfucjonizmu, który na pierwszym miejscu stawia grupę, a nie jednostkę. Zob. M. Popielarski, *Deklaracja z Bangkoku jako przykład azjatyckiego rozumienia praw człowieka*, „Acta Erasmiana" 2021, nr 20, s. 139–140; A. Michalak, *Przestrzeganie praw człowieka w wybranych państwach Azji postkolonialnej – aktualne problemy*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2015, nr 1, s. 134.
[1526] M. Stępień, *Deklaracja Bangkocka – azjatycki głos w sprawie praw człowieka*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio K, Politologia" 2010, vol. 17/1, pp. 24–25.
[1527] M. Popielarski, *op. cit*., s. 142.
[1528] M. Stępień, *op. cit*., s. 28.

obywatelskich i politycznych praw. Nie powinny być one kategoryzowane, ponieważ wszystkie są równoważne (art. 10 Deklaracji z Bangkoku).

Kolejnym dokumentem wymagającym wzmianki jest Deklaracja Praw Człowieka z Kuala Lumpur[1529], w której stwierdzono, że wszyscy ludzie mają obowiązek uczestniczenia w rozwoju, przy uwzględnieniu ich praw człowieka i obowiązków wobec wspólnoty (art. 1 Deklaracji z Kuala Lumpur). W Deklaracji stwierdzono także, że promocja i ochrona praw człowieka powinna odbywać się w kontekście współpracy międzynarodowej, opartej na poszanowaniu suwerenności narodowej, integralności terytorialnej i nieingerencji w sprawy wewnętrzne, a prawa człowieka nie powinny być wykorzystywane jako warunek współpracy gospodarczej i pomocy rozwojowej (art. 5 Deklaracji z Kuala Lumpur). W dokumencie określono także podstawowe prawa człowieka, wśród nich nie ma jednak żadnych postanowień dotyczących prawa do wynagrodzenia za pracę, czy szerzej – praw pracowniczych. Ograniczono się jedynie do określenia, że każde państwo członkowskie ASEAN powinno podjąć wszelkie niezbędne środki w celu realizacji prawa do rozwoju i zapewnić wszystkim swoim obywatelom równość szans m.in. w dostępie do zatrudnienia (art. 17 Deklaracji z Kuala Lumpur).

Powściągliwość wobec przyjmowania i implementowania praw człowieka sprawiła, że dopiero w 2007 r. opracowano Kartę Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej[1530] określającą cele i zasady tej organizacji. W tym zakresie przede wszystkim należy wskazać, że ASEAN powinna dążyć do wzmocnienia demokracji, dobrego rządzenia i praworządności oraz promocji i ochrony praw człowieka i podstawowych wolności (art. 1 ust. 7 Karty ASEAN). Poza tym, organizacja ta, w tych działaniach powinna kierować się poszanowaniem podstawowych wolności, a także promowaniem i ochroną praw człowieka (art. 2 ust. 2 lit. i Karty ASEAN). Wskazane dotąd dokumenty, choć podejmowały kwestię praw człowieka, to jednak ich struktura miała niewiążący, ogólny i zwykle pozanormatywny charakter. Wydaje się więc, że dlatego powołano do życia Międzyrządową Komisję ds. Praw Człowieka, która miała na

[1529] ASEAN Inter-Parliamentary Organization (AIPO), 14th AIPO General Assembly Kuala Lumpur. Kuala Lumpur Declaration on Human Rights, https://www.aipo.org/14th-general-assembly-kuala-lumpur-declaration [dostęp: 13.10.2024].
[1530] *Charter of the Association of Southeast Asian Nations, adopted in Singapore on 20 November 2007, entered into force on 15 December 2008* (dalej: Karta ASEAN), UNTS, vol. 2624, p. 223.

celu prowadzenie inicjatyw na rzecz dalszego rozwoju praw człowieka wśród członków organizacji[1531].

Efektem tych działań było przyjęcie Deklaracji praw człowieka ASEAN[1532]. Specyfika rozumienia praw człowieka przez państwa zrzeszone w omawianej organizacji widoczna jest także w tym dokumencie. Stwierdzono w nim bowiem, że korzystanie z praw i podstawowych wolności człowieka musi być równoważone przez wypełnianie odpowiednich obowiązków, ponieważ każdy człowiek ma obowiązki wobec innych osób, wspólnot i społeczeństwa, w którym żyje (art. 6 Deklaracji praw człowieka ASEAN). Poza tym realizacja praw człowieka musi być rozpatrywana na poziomie regionalnym i krajowym, a także uwzględniać różne tło polityczne, gospodarcze, prawne, społeczne, kulturowe, historyczne i religijne (art. 7 Deklaracji praw człowieka ASEAN). *Novum* w tym dokumencie to sformułowanie katalogu praw I oraz II generacji. Omawiany dokument potwierdza wszystkie prawa społeczne, gospodarcze i kulturalne, o których mowa w PDPC (art. 26 Deklaracji praw człowieka ASEAN). Uznaje zatem praw do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, jak również prawo do równej płacy za równą pracę[1533]. Twórcy Deklaracji wiele miejsca poświęcili prawu do rozwoju, podkreślając, że sprzyja ono i jest niezbędne do realizacji wszystkich praw człowieka (art. 35 Deklaracji praw człowieka ASEAN). Państwa powinny wdrażać programy rozwojowe, zorientowane na zmniejszenie ubóstwa (art. 36 Deklaracji praw człowieka ASEAN). Choć wskazany dokument przyjęty został w postaci deklaracji, co oznacza, że ma niewiążący charakter, to jednak za jego pośrednictwem w dalszej perspektywie czasowej mogą zachodzić zmiany na rzecz rozwoju mechanizmów ochrony praw człowieka, w szczególności w takich krajach, jak: Kambodża, Laos, Mjanma czy Wietnam[1534].

Jeśli zaś chodzi o sytuację w Chińskiej Republice Ludowej, to przegląd literatury anglojęzycznej pozwala co najwyżej na stwierdzenie, że krajowe przepisy chińskie nakazują, by pracodawca płacę (ang. *wage*) wypłacał pracownikowi bezpośrednio

[1531] A. Pogłódek, *Deklaracja praw człowieka Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej, Phnom Penh, 18 listopada 2012 r.*, „Przegląd Sejmowy" 2022, nr 6, s. 197.
[1532] The Association of Southeast Asian Nations Human Rights Declaration and phnom penh Statement on the Adoption of the ASEAN Human Rights Declaration, Jakarta 2013, pp. 3–15.
[1533] Choć nie jest to wyrażone wprost w treści samej Deklaracji. Ograniczono się w niej bowiem do stwierdzenia, że każdy człowiek ma prawo do pracy, swobodnego wyboru zawodu, do sprawiedliwych, godnych i korzystnych warunków pracy i posiadania dostępu do systemu pomocy bezrobotnym (§ 27 pkt 1 Deklaracji praw człowieka ASEAN).
[1534] M. Davies, *An Agreement to Disagree: The ASEAN Human Rights Declaration and the Absence of Regional Identity in Southeast Asia*, "Journal of Current Southeast Asian Affairs" 2014, p. 123.

w formie gotówki. Wraz jednak ze zróżnicowaniem sposobów zatrudniania, formy wypłat mogą być bardziej elastyczne. Płacę powinno się ustalać z uwzględnieniem dwóch zasad: 1) każdemu według jego wkładu, 2) równej płacy za równą pracę. Pracownikowi przysługuje ponadto wynagrodzenie w szczególnych okolicznościach, takich jak: święta ustawowe, urlop wypoczynkowy, uzasadnione działania społeczne, jak również w przypadku świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (w wysokości nie mniej niż 150% wynagrodzenia podstawowego)[1535].

Prawo do wynagrodzenia za pracę w azjatyckiej ochronie praw człowieka pozbawione jest efektywnych mechanizmów ochronnych[1536], ponieważ nie istnieją dokumenty, które miałyby charakter prawnie wiążący. Większość aktów sformułowana jest w formie deklaratywnej, określającej kierunek, do którego powinno się dążyć. W tym zakresie dostrzegalne są jednak pewne perspektywy rozwojowe, które mogą wskazywać, że w przyszłości, gdy dojdzie do większego wzrostu społeczno-gospodarczego w tym rejonie świata, powstaną dokumenty posiadające większą moc prawną niż deklaracje[1537]. W przedmiocie prawa do wynagrodzenia warto odnotować, że państwa zrzeszone w ASEAN uznają prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, jak również prawo do równej płacy za równą pracę, o którym mowa w PDPC.

Wnioski

W europejskim systemie ochrony praw człowieka prawo do wynagrodzenia za pracę, w zakresie odnoszącym się do określonego, wymagalnego, wypłaconego świadczenia majątkowego oraz dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia, korzysta z ochrony właściwej prawom egzystencjalnym, zaś w pozostałych przypadkach ochrona przyjmuje charakter typowy dla praw społecznych.

Głównym instrumentem, który zapewnia jednostce efektywną ochronę w tym zakresie, jest Europejska konwencja o ochronie praw człowieka wraz z orzecznictwem. W ramach ETPC istnieją co najmniej trzy drogi normatywne, które mogą umożliwić skuteczną ochronę. Pierwszą jest powołanie się na art. 6 ust. 1 EKPC, a więc na gwarancje dotyczące rzetelnego procesu. Artykuł ten może być podstawą do wniesienia skargi, o ile dotyczy praw i obowiązków o charakterze cywilnym lub prawnym. Europejski Trybunał

[1535] Z. Xie, *op. cit.*, pp. 65–66.
[1536] M. Stępień, *op. cit.*, s. 31.
[1537] M. Popielarski, *op. cit.*, s. 151.

Praw Człowieka na jego podstawie badał sprawy posiadające istotny komponent wynagrodzeniowy, potwierdzając tym samym, iż istnieje prawo do wynagrodzenia za pracę. Drugą drogę określa art. 14 Konwencji, regulujący problematykę dyskryminacji. Trzeci zaś jest realizowany w ramach ochrony prawa do własności. Prawo do wynagrodzenia za pracę, w zakresie odnoszącym się do określonego, wymagalnego, wypłaconego świadczenia majątkowego oraz dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia jest realizowana w ramach tej ostatniej, a więc poprzez art. 1 P-1 do EKPC.

Wynika to z faktu, że EKPC nie ustanawia prawa do godziwego, sprawiedliwego standardu życia. Świadczenia pieniężne mieszczą się natomiast w zakresie treściowym art. 1 P-1 do EKPC. Katalog wypłat podlegających zabezpieczeniu na gruncie EKPC i orzecznictwa ETPC ma charakter szeroki, tzn. obejmuje wynagrodzenie za pracę, jak również wynagrodzenie związane z pracą o charakterze cząstkowym i zupełnym. Do ETPC przyjmuje się bowiem każdą sprawę odnoszącą się do wynagrodzenia w jakimkolwiek aspekcie, o ile spełnia kryteria dopuszczalności wniesienia skargi. W tym obszarze istnieje obowiązek rezultatu, a więc państwo ponosi odpowiedzialność za stworzenie instrumentarium normatywnego, umożlwiającego skuteczną ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę.

Karty Społeczne RE wyrażają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, a także prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia, prawo do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, prawo mężczyzn i kobiet do równego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości. Uprawnienia te, rozpatrywane wspólnie z prawem do rozsądnego okresu wypowiedzenia i ograniczeniem możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenia kreują prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę. Prawa te uszczegóławiane są poprzez dorobek EKPS, który nie skupia się na skonkretyzowaniu katalogu dochodów z pracy mieszczących się w zakresie ochrony z art. 4 EKS, a zamiast tego koncentruje się na ich wysokości. Komitet uważa bowiem, że – aby zrealizować postulat sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę – jego wysokość powinna wynosić minimalnie 60% wynagrodzenia (netto) przeciętnego w danym państwie. Formułując ten wniosek, kierowano się chęcią zapewnienia elastycznego i uniwersalnego instrumentu, który pozwoli chronić wynagrodzenie pracowników. Państwa członkowskie RE znajdują się bowiem na zróżnicowanym stopniu rozwoju społeczno-gospodarczego i w związku z powyższym nie da się określić godziwego wynagrodzenia w formie kwotowej.

Jakkolwiek EKPS zdaje się w tym aspekcie formułować zobowiązanie rezultatu (a nie starannego działania), to jednak Komitet nie posiada efektywnych narzędzi normatywnych do wymuszania na państwach wdrożenia norm gwarantujących realizację wyżej wymienionego postulatu. Europejski Komitet Praw Społecznych, badając sprawozdania państw, wielokrotnie stwierdzał, że państwa nie wdrażają norm, które urzeczywistniałyby prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę. Nie wiązało się to jednak nigdy z żadnymi sankcjami. Dlatego ma ono wymiar typowego prawa społecznego o postulatywnym charakterze, zobowiązującym do progresywnej, a nie natychmiastowej realizacji. Umożliwia to państwom odłożenie urzeczywistnienia tego prawa w praktyce. Nie daje tym samym jednostce podstaw do dochodzenia ochrony.

W systemie Unii Europejskiej nie istnieje jeden akt, który kompleksowo normatywizowałby prawo do wynagrodzenia za pracę. Ze względu na swą specyfikę, wynikającą głównie z art. 153 ust. 5 TFUE, Unia Europejska reguluje tę problematykę tylko, jeśli służy to realizacji innych celów, w tym przypadku głównie w obszarze równości wynagradzania i reguł antydyskryminacyjnych. Jeśli więc ochrona ta już występuje, to ma charakter wycinkowy, a nie systemowy, co powoduje równocześnie znaczne rozproszenie norm ochronnych. Rozwiązania z tego obszaru dotyczą tylko tych pracowników, których z pracodawcą łączy stosunek pracy lub umowa o pracę. Wynagrodzenie za pracę w rozumieniu przepisów prawa unijnego nie jest więc zamkniętym, kompletnym obszarem prawnym. Objawia się to znacznie mniejszą „gęstością" norm z tego zakresu względem innych międzynarodowych systemów ochrony praw człowieka. Choć ochrona dochodów wynikających z pracy jest w istotny sposób ograniczona, to – gdy już występuje – dotyczy wynagrodzenia za pracę, a także innych wypłat związanych z pracą, ale bezpośrednio z niej niewynikających.

Systemy ochrony praw człowieka Unii Europejskiej i RE w zakresie wynagrodzenia za pracę różnią się zakresem podmiotowym – w UE ochrona przysługuje wyłącznie osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy lub umowy o pracę. Wspólną zaś cechą obu systemów jest szeroki katalog świadczeń wynagrodzeniowych podlegających ochronie. Zarówno dokumenty Rady Europy, jak i Unii Europejskiej przewidują szeroką ochronę w tym zakresie, obejmującą nie tylko podstawowe wynagrodzenie, lecz także dochody powiązane z pracą, choć bezpośrednio z niej niewynikające.

Europejski system ochrony praw człowieka, podobnie jak system ochrony uniwersalnej, w drodze procesu konkretyzacji doprecyzowuje treść i zakres

poszczególnych praw człowieka, wykorzystując m.in. dorobek orzeczniczy lub *quasi*-orzeczniczy. Nie obejmuje on jednak kazuistycznego definiowania pracy i wynagrodzenia. Jest tak, ponieważ zbyt wąska lub techniczna definicja mogłaby nieumyślnie pozostawić istotne aspekty tych zagadnień poza obszarem ochrony praw człowieka. Ze względu na szczególną doniosłość prawa do wynagrodzenia za pracę, prawo międzynarodowe praw człowieka posługuje się różnymi instrumentami jego ochrony. Obok klasycznych regulacji *hard law*, w systemie uniwersalnym istotną rolę odgrywają standardy pracy MOP, zaś w przypadku Unii Europejskiej są to głównie instrumenty *soft law* (np. EFPS, zalecenie Komisji 2014/124/UE, zalecenie Komisji 2009/384/WE).

Wielopłaszczyznowe ujęcie prawa do wynagrodzenia za pracę obejmuje nie tylko europejski system ochrony praw człowieka, ale także regionalne pozaeuropejskie systemy ochrony. Pozwala to dostrzec uniwersalność i doniosłość tego prawa. Zajmuje ono ważne miejsce w katalogu praw człowieka, ponieważ znajduje miejsce w każdym systemie ochrony praw człowieka.

Zakończenie

Celem niniejszej rozprawy doktorskiej była analiza ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym praw człowieka, w szczególności w uniwersalnym systemie ochrony praw człowieka, wyspecjalizowanym systemie Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak również europejskim systemie ochrony praw człowieka. W ramach rozważań uzupełniających zasygnalizowane zostały rozwiązania istniejące w regionalnych pozaeuropejskich systemach ochrony praw człowieka. Odnotowane zostały także akty dotyczące praw człowieka istniejące na kontynencie azjatyckim i w kręgu państw islamskich. W celu zweryfikowania, czy organizacje międzynarodowe zajmujące się ochroną prawa do wynagrodzenia za pracę, tj. ONZ, MOP, RE i UE, same przestrzegają przepisów odnoszących się do tego prawa, przeanalizowane zostały również przepisy wewnętrzne tych organizacji dotyczące wynagradzania ich pracowników. W badaniach przyjęto główną tezę, iż prawo do wynagrodzenia za pracę, w zakresie odnoszącym się do określonego, wymagalnego i wypłaconego świadczenia majątkowego oraz dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia, korzysta z ochrony właściwej egzystencjalnym prawom człowieka, zaś w pozostałych przypadkach ochrona ma charakter typowy dla społecznych praw człowieka. Zarówno struktura pracy, jak i przebieg przeprowadzonych analiz pozwoliły zweryfikować tę tezę.

Wynagrodzenie za pracę oznacza świadczenie majątkowe, które jeden podmiot przekazuje drugiemu w zamian za jego określone świadczenie (pracę). Jest to kategoria obejmująca zróżnicowany katalog świadczeń, który ogólnie podzielić można na: 1) wynagrodzenie za pracę, czyli korzyść ekonomiczną stanowiącą bezpośrednio następstwo wykonywania pracy, 2) wynagrodzenie związane z pracą, ale niewynikające z niej bezpośrednio. W ramach dalszego podziału do pierwszej z wymienionych grup należy zaliczyć następujące wypłaty: 1) wynagrodzenie zasadnicze, 2) premie, 3) nagrody, 4) napiwki, 5) inne dodatki specjalne za wykonywanie pracy. W skład drugiej grupy wchodzą te dochody z pracy, które mają charakter wtórny i dzielą się na wypłaty zupełne i cząstkowe. Wynagrodzenie cząstkowe to wypłaty: 1) za czas przestoju, za urlop wypoczynkowy, za czas przeznaczony na podnoszenie kwalifikacji, za czas sprawowania funkcji społecznych, za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika (wypłaty gwarancyjne), 2) zwrotu kosztów podróży służbowej, diet (wypłaty kompensacyjne), 3) za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (wypłaty odszkodowawcze),

4) zorientowane na zaspokajanie potrzeb socjalnych, wypoczynkowych, kulturalno-oświatowych lub związanych z opieką nad dziećmi (wypłaty socjalne). Wynagrodzenie zupełne z kolei to: 1) wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego, 2) wynagrodzenie autora związane z utworem, 3) odprawa emerytalna.

Powyższa złożona wielopostaciowość wynagrodzenia za pracę ujęta jest przez prawo międzynarodowe praw człowieka, stanowiące wycinek praw pracowniczych. W warstwie językowej prawo do wynagrodzenia za pracę wyrażane jest zwykle jako prawo do „sprawiedliwego", „słusznego", czy „zadowalającego" wynagrodzenia. Równocześnie w praktyce prawodawczej zauważalna jest daleko idąca powściągliwość przed formułowaniem powszechnych, uniwersalnych definicji prawa do wynagrodzenia za pracę czy prawa do pracy w ogólności. Nie wydaje się to być jednak luka w prawie, a celowe działanie prawodawcy międzynarodowego. Wymienione prawa są bowiem szczególnie doniosłe dla jednostki, ponieważ umożliwiają podtrzymanie i rozwój własnego życia oraz swoich najbliższych w godności. Rzeczywistość społeczno-ekonomiczna jest zaś niezwykle skomplikowana, wielowątkowa, a zachodzące w niej zmiany trudne do przewidzenia. Kazuistyczne ujęcie prawa do wynagrodzenia za pracę i prawa do pracy mogłoby ograniczyć lub wyłączyć ochronę praw człowieka w odniesieniu do nowych, różnorodnych form zatrudnienia, takich jak praca platformowa (np. za pośrednictwem aplikacji mobilnych Uber, Glovo, Bolt) czy praca zdalna. Brak definicji legalnych wyżej wymienionych praw zdaje się zatem stanowić przejaw celowego działania, pozwalającego zapewnić otwartość, elastyczność i szeroki zakres ochrony aktywności ekonomicznej pracownika.

Istnieją określone okoliczności przemawiające za włączeniem do prawa międzynarodowego praw człowieka regulacji odnoszących się do pracy i wynagrodzenia, które jednocześnie warunkują zakres tej ochrony. W tym zakresie kluczowe znaczenie ma godność osoby, stanowiąca źródło dla wszystkich praw człowieka, w tym praw pracowniczych i prawa do wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji praca ludzka nie może być traktowana jak towar, a wynagrodzenie jak cena tego towaru. Ochrona praw człowieka wymaga, by państwo zachowało się w sposób aktywny i podejmowało działania w tym zakresie, w szczególności poprzez tworzenie norm materialnych, instytucjonalnych i proceduralnych. Oznacza to, że państwo nie powinno ograniczać się tylko do nieingerowania w tę sferę aktywności człowieka, ponieważ prawo do wynagrodzenia za pracę funkcjonuje przede wszystkim jako prawo, a nie wolność.

Prawo do wynagrodzenia za pracę najczęściej jest ujmowane jako prawo społeczne (II generacji), co w praktyce limituje dostępność instrumentów normatywnych umożliwiających bezpośrednie egzekwowanie tego prawa przed sądami międzynarodowymi i krajowymi. Gdy jednak prawo do wynagrodzenia za pracę ma charakter ustalonego, wymagalnego świadczenia majątkowego lub jeśli istnieje dostatecznie ukształtowana ekspektatywą jego wypłaty – ochrona ta ma kształt właściwy egzystencjalnym prawom człowieka (I generacji). Zobowiązania państw obejmują wówczas nie tylko staranne działania, lecz także konieczność tworzenia efektywnych norm prawnych zapewniających jednostce pełną skuteczność w dochodzeniu tego świadczenia (zobowiązanie rezultatu).

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka określa prawo każdego człowieka do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia za pracę, gwarantującego godziwy poziom życia dla pracowników i ich rodzin. Z kolei Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych zobowiązuje państwa do zapewniania wszystkim pracującym jako minimum godziwego zarobku i równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiejkolwiek różnicy, a także zadowalających warunków życia dla nich samych i ich rodzin. Organizacja Narodów Zjednoczonych nie wypracowała jednak skutecznych mechanizmów wymuszających na państwach rezultatywne wykonywanie tych praw. Mają więc one charakter postulatów określających ogólne kierunki działania, a państwa są zobowiązane jedynie do dążenia do jego wypełnienia poprzez podejmowanie działań w obszarze polityki socjalnej, bez formalnego obowiązku osiągnięcia określonych standardów. Należy zatem stwierdzić, że w systemie ONZ prawo do wynagrodzenia za pracę, w wymiarze związanym z określonym, wymagalnym, wypłaconym świadczeniem majątkowym, jak i dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia, podlegają ochronie przede wszystkim jako społeczne prawo człowieka. Za sprawą prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, o którym mowa w art. 23 ust. 4 PDPC oraz art. 8 ust. 1 lit. a MPPGSiK, możliwa jest ochrona o charakterze pośrednim. Zakładowe organizacje związkowe dysponują bowiem narzędziami, za pomocą których mogą wpływać na przestrzeganie analizowanego prawa (np. dialog społeczny, rokowania zbiorowe, monitorowanie przestrzegania przepisów w zakładzie pracy), a ochrona w tym zakresie ma podstawę m.in. w tzw. fundamentalnych standardach pracy (ang. *core labour standards*), czyli Konwencjach MOP nr 87 i 98.

Międzynarodowa Organizacja Pracy, stanowiąca wyspecjalizowaną agendę ONZ, nie jest elementem powszechnego systemu ochrony praw człowieka. Organizacja ta

poprzez konwencje i zalecenia wypracowała równoległy, rozbudowany system ochrony pracy, w tym prawa do wynagrodzenia za pracę. Znaczenie w tym zakresie mają: 1) ogólny standard ochrony płacy, 2) standard ustalania płac minimalnych, 3) standard jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości, 4) standardy szczegółowe, odnoszące się do konkretnych sektorów gospodarki lub grup zawodowych. Organizacja Narodów Zjednoczonych formułuje zatem w konwencjach ogólne regulacje, a MOP rozwija je za pośrednictwem własnych, szczegółowych, związanych z konkretnymi aspektami zatrudnienia, standardów pracy. Taki podział kompetencji jest uzasadniony ze względu na specyfikę pracy i wynagrodzenia za pracę, ponieważ zagadnienia te są złożone i wieloaspektowe. Międzynarodowa Organizacja Pracy jest jedną z największych organizacji wyspecjalizowanych ONZ, dysponującą znacznymi zasobami i doświadczeniem, które umożliwiają skuteczne wspieranie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę w ONZ.

Prawo do wynagrodzenia za pracę, w zakresie ustalonego, wymagalnego, wypłaconego świadczenia lub dostatecznie ukształtowana ekspektatywa takiego świadczenia, korzysta z ochrony typowej dla egzystencjalnych praw człowieka w systemie ochrony funkcjonującym w ramach RE. Najdalej idący instrument zapewniający faktyczną realizację tego prawa stanowi Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, w szczególności art. 1 P-1 do EKPC, określający ochronę prawa do własności. Jest tak, ponieważ – zgodnie z orzecznictwem ETPC – w zakresie prawa własności mieszczą się świadczenia pieniężne. Znaczenie ma również art. 6 EKPC gwarantujący prawo do rzetelnego procesu i art. 14 EKPC zakazujący dyskryminacji. Pomocniczo znaczenie ma także art. 4 EKPC zabraniający niewolnictwa i pracy przymusowej. Europejski Trybunał Praw Człowieka wielokrotnie badał sprawy posiadające walor wynagrodzeniowy, konkludując, że wynagrodzenie za pracę podlega ochronie na podstawie wymienionych artykułów. Wyroki ETPC mają charakter zobowiązań rezultatu, a nie tylko starannego działania, dlatego państwa ponoszą odpowiedzialność za kreowanie narzędzi i instrumentów zorientowanych na zapewnienie efektywnej ochrony w tym przedmiocie. Innymi słowy, sama próba zapewnienia ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę nie jest wystarczająca. Konieczne jest realne zagwarantowanie tej ochrony.

Europejskie Karty Społeczne statuują prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, składającego się z: 1) prawa pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia, 2) prawa do zwiększonej stawki

wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, 3) prawa mężczyzn i kobiet do równego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości, 4) prawa do rozsądnego okresu wypowiedzenia, 5) ograniczenia możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenia jedynie na warunkach i w granicach przewidzianych przez przepisy prawa krajowego. *Quasi*-orzeczniczy dorobek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych doprecyzowuje, że wysokość sprawiedliwego wynagrodzenia powinna kształtować się na poziomie 60% wynagrodzenia przeciętnego netto w danym państwie. Podstawą tego założenia była chęć opracowania elastycznego instrumentu, który uwzględni zróżnicowany poziom rozwoju społeczno-gospodarczego państw RE. Rola EKPS polega na doprecyzowaniu znaczenia prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, jak również monitorowaniu realizacji tego zobowiązania. Ograniczone są jednak możliwości nakładania sankcji na państwa, ponieważ EKPS nie posiada władczych kompetencji w tym zakresie. Prowadzi to do tego, że w praktyce na gruncie Europejskich Kart Społecznych, prawo do wynagrodzenia za pracę ma charakter typowego społecznego prawa człowieka, zobowiązującego do progresywnej, a nie natychmiastowej realizacji.

W systemie Unii Europejskiej nie stworzono dokumentu normatywnego kompleksowo określającego prawo do wynagrodzenia za pracę. Wynika to stąd, iż regulacje z tego obszaru zasadniczo nie mieszczą się w obszarze działań UE (art. 153 ust. 5 TFUE). Przepisy w tym zakresie pojawiają się jednak pośrednio w regulacjach chroniących zasadę niedyskryminacji i równego traktowania, głównie w odniesieniu do równości płac kobiet i mężczyzn. Unia Europejska w znacznej mierze pozostawia państwom członkowskim swobodę kształtowania płac oraz norm ochronnych, a interwencje unijne ograniczają się do dziedzin istotnych dla rynku wewnętrznego bądź harmonizacji niektórych standardów zatrudnienia. Wydaje się, że szczególne znaczenie na gruncie UE mają rozwiązania *soft law*. Organizacja ta może bowiem oddziaływać na państwa członkowskie za pośrednictwem formalnie niewiążących instrumentów prawa miękkiego, wskazując kierunki, w których powinna podążać praktyka legislacyjna i orzecznicza. Regulacje kształtujące wynagrodzenia w Europie nie są jednolite, dlatego niewiążący charakter *soft law* ułatwia przełamanie oporu państw członkowskich w akceptacji norm wypracowanych w ten sposób. Następnie, gdy zostanie wypracowany konsensus, możliwa staje się konkretyzacja rozwiązań *soft law* poprzez przyjęcie dyrektyw lub rozporządzeń. Dobrym przykładem w tym zakresie jest Europejski Filar Praw Socjalnych z 2017 r., który był jednym z czynników prowadzących do przyjęcia dyrektywy 2022/2041 dotyczącej adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii

Europejskiej. Można zatem obrazowo stwierdzić, że *soft law* i *ius cogens* stanowią dwie, oplatające się nici DNA, które są zakotwiczone w godności osoby stanowiącej fundament prawa międzynarodowego praw człowieka.

Kompleksowa ochrona prawa do wynagrodzenia za pracę na poziomie międzynarodowym jest wielopłaszczyznowa. Powszechny (ONZ), a także europejski (RE i UE) system ochrony współtworzy wielowymiarową strukturę ochrony prawnej. W żadnym z tych systemów nie podejmuje się prób sformułowania uniwersalnej definicji legalnej zarówno prawa do pracy, jak i prawa do wynagrodzenia za pracę. Istniejące definicje wynagrodzenia, takie jak np. ta z Konwencji MOP nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, nie mają charakteru wiążącego poza wskazaną Konwencją. Z perspektywy jednostki wymienione prawa są szczególnie doniosłe, warunkują bowiem możliwość korzystania z innych praw człowieka, takich jak: prawo do mieszkania, prawo do zabezpieczenia społecznego czy prawa do udziału w życiu kulturalnym. Precyzyjne określanie tych praw mogłoby doprowadzić do niepożądanego zawężenia ochrony realizowanej przez prawa człowieka. Ze względu na to szczególne znaczenie prawo do wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym praw człowieka podlega klasycznej ochronie, realizowanej przez *hard law* organizacji zajmujących się ochroną praw człowieka (ONZ, RE, UE). Poza tym, na gruncie uniwersalnego systemu ochrony istotną funkcję pełni Międzynarodowa Organizacja Pracy, która wspiera ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, tworząc szczegółowe, niekiedy sektorowe standardy pracy. Zaznaczyć należy jednak, że dorobek MOP nie określa fundamentów tego prawa – te są sformułowane przede wszystkim w art. 23 ust. 3 PDPC, a także art. 7 MPPGSiK. Ujmując to inaczej, standardy pracy MOP nie kreują nowego prawa człowieka, a raczej doprecyzowują i rozwijają istniejące w ONZ rozwiązania normatywne. Z kolei w przypadku Unii Europejskiej narzędziem wspierającym ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, poza klasycznym *hard law*, są normy *soft law*, które wywierają wpływ na kierunki rozwoju ochrony. Jest tak, ponieważ prawo do wynagrodzenia za pracę zawiera zróżnicowaną oraz skomplikowaną treść normatywną, której nie dało się w tradycyjny sposób inkorporować do prawa międzynarodowego praw człowieka.

Prawo do wynagrodzenia za pracę stanowi istotny element prawa międzynarodowego praw człowieka. Za jego sprawą aktualizuje się bowiem możliwość korzystania z innych praw człowieka. Źródłem prawa do wynagrodzenia za pracę jest przede wszystkim godność człowieka. W zależności jednak od rodzaju roszczenia

i stopnia jego konkretyzacji, korzysta ono ze zróżnicowanej ochrony – czasem właściwej egzystencjalnym prawom człowieka, a niekiedy typowej dla społecznych praw człowieka. Różnice te odzwierciedlają zróżnicowane uwarunkowania historyczne, polityczne i gospodarcze poszczególnych państw, a także wielość podejść aksjologicznych. Za sprawą rozwoju organów traktatowych, w szczególności Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Europejskiego Komitetu Praw Społecznych, a także standardów pracy MOP, realne znaczenie ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę ulega stopniowemu wzmocnieniu.

Przeprowadzone badania wewnętrznych regulacji ONZ, MOP, RE i UE, w zakresie odnoszącym się do realizowania przez nie prawa do wynagrodzenia za pracę w stosunku do własnych pracowników, wskazują, iż organizacje te zasadniczo przestrzegają regulacji, które promują na zewnątrz. W ONZ tzw. *Flemming Principle* oraz *Noblemaire Principle* zorientowane są na zapewnienie konkurencyjności wynagrodzeń i dostosowanie ich do realiów rynkowych danego państwa. Niemniej różnicowanie wynagrodzeń zależnie od miejsca świadczenia pracy może powodować wątpliwości w zakresie odnoszącym się do postulatów związanych z równością wynagrodzeń za taką samą pracę. W RE regulacje wewnętrzne spełniają zasadnicze wymogi art. 4 EKS, aczkolwiek w kwestii godzin nadliczbowych przepisy te nie odpowiadają w pełni *quasi*-orzecznictwu EKPS. Podstawową zasadą w tym zakresie nie jest bowiem wynagrodzenie według stawki wyższej niż zazwyczaj, a czas wolny od pracy równy liczbie wypracowanych nadgodzin. Unia Europejska również przestrzega zasad wynagradzania własnych pracowników, a także umożliwia skuteczną ich ochronę, np. poprzez interwencje Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich.

Zweryfikowanie aktualnej i niezwykle doniosłej wyżej wymienionej tezy naukowej jest podstawowym elementem stanowiącym rozszerzenie dotychczasowej wiedzy naukowej. Podkreślić należy nowatorskie ujęcie problemu naukowego, osadzonego i przeanalizowanego w zróżnicowanych i wielowątkowych analizach prawnych, niekiedy wzbogaconych o wątki interdyscyplinarne, niezbędne do całościowego przedstawienia zagadnienia. Dzięki temu praca stanowi zamknięte, oryginalne i uporządkowane źródło wiedzy o utylitarnym charakterze. Elementem stanowiącym o nowatorskości dysertacji jest również dobór zróżnicowanej literatury i orzecznictwa, które przedstawiają interdyscyplinarne punkty widzenia.

BIBLIOGRAFIA

I. Źródła

INSTRUMENTY PRAWA MIĘDZYNARODOWEGO

INSTRUMENTY GENERALNE

1. Traktat pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i skojarzonymi i Niemcami, podpisany w Wersalu dnia 28 czerwca 1919 r., Dz. U. z 1920 r. Nr 35 poz. 200.
2. Liga Narodów, Konwencja w sprawie niewolnictwa, podpisana w Genewie 25 września 1926 r. LNTS 19; 60 LNTS 253.
3. Akt Paryski Konwencji Berneńskiej o Ochronie Dzieł Literackich i Artystycznych, sporządzony w Paryżu dnia 24 lipca 1971 r., Dz. U. z 1990 r. Nr 82 poz. 474.

ORGANIZACJA NARODÓW ZJEDNOCZNYCH

1. United Nations and International Labour Organization, *Protocol concerning the entry into force of the Agreement between the United Nations and the International Labour Organization*, signed in New York on 19 December 1946, United Nations Treaty Series, vol. 1, 1946–1947, no. II.
2. Karta Narodów Zjednoczonych. Statut Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i Porozumienie ustanawiające Komisję Przygotowawczą Narodów Zjednoczonych, Dz. U. z 1947 r. Nr 23 poz. 90 ze zm.
3. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona w Paryżu dnia 10 grudnia 1948 r., UN Doc. A/810 at 71 (1948).
4. Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r., Dz. U. z 1969 r. Nr 25 poz. 187.
5. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., Dz. U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71.
6. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz. U. z 1977 r. Nr 38 poz. 167.
7. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz. U. z 1977 r. Nr 38 poz. 169.

8. Konwencja o prawach dziecka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r., Dz. U. z 1991 r. Nr 120 poz. 526.
9. Międzynarodowa konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin, 18 grudnia 1990 r., G.A. res. 45/158.
10. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych dnia 13 grudnia 2006 r., Dz. U. z 2012 r. poz. 1169.
11. ONZ, Regulamin i Przepisy Pracownicze Organizacji Narodów Zjednoczonych (w tym tymczasowe Przepisy Pracownicze) (ang. *Staff Regulations and Staff Rules, including provisional Staff Rules, of the United Nations*), UN Doc. ST/SGB/2023/1/Rev.1, https://docs.un.org/en/ST/SGB/2023/1/REV.1 [dostęp: 15.02.2025].
12. *The Vienna Declaration and Programme of Action*, [w:] "The UNESCO Courier: A Window Open on the World" 1993, vol. 47, no. 3.

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY

1. Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz. U. z 1948 r. Nr 43 poz. 308; zm.: Dz. U. z 1954 r. Nr 44 poz. 204, z 1963 r. Nr 48 poz. 269, z 1977 r. Nr 1 poz. 1 oraz z 2016 r. poz. 341.
2. Konwencja MOP nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r., Dz. U. z 1959 r. Nr 20 poz. 122.
3. *Konwencja MOP nr 67 dotycząca czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym*, http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k067.html [dostęp: 20.06.2021].
4. Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 125.
5. Konwencja MOP nr 95 dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 125.
6. Konwencja MOP nr 96 dotycząca płatnych pośredników pracy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 126.
7. Konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 126.
8. Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz. U. z 1959 r. Nr 39 poz. 240.

9. Konwencja MOP nr 109 dotycząca płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowana) z 1958 r., http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k109.html [dostęp: 17.06.2024].
10. Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., Dz. U. z 1961 r. Nr 42 poz. 218.
11. Konwencja MOP nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, przyjęta w Genewie dnia 9 lipca 1964 r., Dz. U. z 1967 r. Nr 8 poz. 31.
12. Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., Dz. U. z 1961 r. Nr 42 poz. 218.
13. Konwencja MOP nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r., Dz. U. z 1979 r. Nr 29 poz. 164.
14. Konwencja MOP nr 158 dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy.
15. Konwencja MOP nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r., Dz. U. z 2005 r. Nr 43 poz. 412.
16. Zalecenie MOP nr 187 dotyczące płac, czasu pracy i stanu załogi, http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z187.html [dostęp: 17.06.2024].

INSTRUMENTY REGIONALNE

RADA EUROPY

1. Statut Rady Europy, przyjęty w Londynie dnia 5 maja 1949 r. ze zm., Dz. U. z 1994 r. Nr 118 poz. 565.
2. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., Dz. U. z 1993 r. Nr 61 poz. 284 ze zm.
3. Protokół nr 1 i nr 4 do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzony w Paryżu dnia 20 marca 1952 r. oraz sporządzony w Strasburgu dnia 16 września 1963 r., Dz. U. z 1995 r. Nr 36 poz. 175/1 ze zm.
4. Protokół nr 11 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzony w Strasburgu dnia 11 maja 1994 r., Dz. U. z 1995 r. Nr 36 poz. 175/1.

5. Protokół nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, przyjęty w Rzymie dnia 4 listopada 2000 r., ETS No. 177.
6. Protokół nr 13 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności dotyczący zniesienia kary śmierci we wszystkich okolicznościach, sporządzony w Wilnie dnia 3 maja 2002 r., Dz. U. z 2014 r. poz. 1155.
7. Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz. U. z 1999 r. Nr 8 poz. 67.
8. Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints, ETS No. 158.
9. Europejska Karta Społeczna (zrewidowana), sporządzona w Strasburgu dnia 3 maja 1996 r., ETS No. 163.
10. Konwencja o praniu, ujawnianiu, zajmowaniu i konfiskacie dochodów pochodzących z przestępstwa, sporządzona w Strasburgu dnia 8 listopada 1990 r., Dz. U. z 1990 r. Nr 46 poz. 393 i 394.
11. Europejski Komitet Praw Społecznych, Regulamin Europejskiego Komitetu Praw Społecznych (ang. *European Committee of Social Rights Rules*), https://rm.coe.int/rules-rev-328-en-06-07-22-final/1680a72b88 [dostęp: 11.05.2024].

UNIA EUROPEJSKA

1. Jednolity Akt Europejski, Dz. Urz. WE z dnia 29.06.1987 r. Nr L 169.
2. Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz. Urz. UE z dnia 07.06.2016 r. Nr C 202.
3. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz. Urz. UE z dnia 26.10.2012 r. Nr C 326.
4. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z dnia 14.12.2007 r. Nr C 303/01.
5. Wyjaśnienia dotyczące Karty Praw Podstawowych, Dz. Urz. UE z dnia 14.12.2007 r. Nr C 303.
6. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz. Urz. UE z dnia 18.01.1997 r. Nr L 18.
7. Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, Dz. Urz. UE z dnia 20.01.1998 r. Nr L 14.

8. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE z dnia 02.12.2000 r. Nr L 303.
9. Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz. Urz. UE z dnia 19.07.2000 r. Nr L 180.
10. Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz. Urz. UE z dnia 18.11.2003 r. Nr L 299.
11. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona), Dz. Urz. UE z dnia 26.07.2006 r. Nr L 204.
12. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z dnia 25.10.2022 r. Nr L 275.
13. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, Dz. Urz. UE z dnia 17.05.2023 r. Nr L 132.
14. Rozporządzenie Rady (EWWiS, EWG, Euratom) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i Warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot, Dz. Urz. WE z dnia 05.03.1968 r. Nr L 56.
15. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2219 z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie Agencji Unii Europejskiej ds. Szkolenia w Dziedzinie Ścigania (CEPOL) oraz zastępującego i uchylającego decyzję Rady 2005/681/WSiSW, Dz. Urz. UE z dnia 30.12.2015 r. Nr L 319.
16. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013, Dz. Urz. UE z dnia 22.04.2016 r. Nr L 107.

17. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2016/1192 z dnia 6 lipca 2016 r. w sprawie przekazania Sądowi właściwości do rozpoznawania w pierwszej instancji sporów między Unią Europejską a jej pracownikami, Dz. Urz. UE z dnia 20.07.2016 r. Nr L 200.
18. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/745 z dnia 5 kwietnia 2017 r. w sprawie wyrobów medycznych, Dz. Urz. UE z dnia 05.05.2017 r. Nr L 117.
19. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344 (Tekst mający znaczenie dla EOG i Szwajcarii), Dz. Urz. UE z dnia 11.07.2019 r. Nr L 186.
20. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 215/2014 z dnia 7 marca 2014 r. ustanawiające zasady wykonania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 w odniesieniu do metodologii wskaźników kosztów jednostkowych, Dz. Urz. UE z dnia 08.03.2014 Nr L 69.
21. Decyzja Rady z dnia 2 listopada 2004 r. ustanawiająca Sąd do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z dnia 12.11.2004 r. Nr L 333.
22. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 września 2016 r. w sprawie dumpingu socjalnego w Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z dnia 13.06.2018 r. Nr C 204.
23. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 października 2019 r. w sprawie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w strefie euro (2019/2111(INI)), Dz. Urz. UE z dnia 28.05.2021 r. Nr C 202.
24. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie silnej socjalnej Europy na rzecz sprawiedliwych przemian (2020/2084(INI)), Dz. Urz. UE z dnia 29.10.2021 r. Nr C 445.
25. Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z dnia 9 grudnia 1989 r.
26. Europejski filar praw społecznych, podpisany dnia 17 listopada 2017 r., Dz. Urz. UE z dnia 13.12.2017 r. Nr C 428.
27. Zalecenie Komisji 2004/913/WE z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie wspierania odpowiedniego systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na giełdzie, Dz. Urz. UE z dnia 29.12.2004 r. Nr L 385.

28. Zalecenie Komisji 2009/384/WE z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych, Dz. Urz. UE z dnia 15.05.2009 r. Nr L 120.
29. Zalecenie Komisji 2009/385/WE z dnia 30 kwietnia 2009 r. uzupełniające zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE w sprawie systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym, Dz. Urz. UE z dnia 15.05.2009 r. Nr L 120.
30. Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości, Dz. Urz. UE z dnia 08.03.2014 r. Nr L 69.

ORGANIZACJA PAŃSTW AMERYKAŃSKICH

1. Karta Organizacji Państw Amerykańskich, podpisana 30 kwietnia 1948 r. w Bogocie, weszła w życie dnia 13 grudnia 1951 r. (ang. *Charter of the Organization of American States, signed on 30 April 1948 in Bogotá, entered into force on 13 December 1951*), UNTS vol. 119, no. 1609.
2. Amerykańska Deklaracja Praw i Obowiązków Człowieka, przyjęta na IX Międzynarodowej Konferencji Państw Amerykańskich (ang. *American Declaration on the Rights and Duties of Man*, adopted by the 9th International Conference of American States, Bogotá, 2 May 1948), UN Doc. E/CN.4/122.
3. Karta Społeczna Obu Ameryk: Odnowienie hemisferycznego zobowiązania do walki z ubóstwem w regionie, przyjęta 4 czerwca 2012 r. (ang. *Social Charter of the Americas: Renewal of the Hemispheric Commitment to Fight Poverty in the Region, 4 June 2012*), resolution AG/RES. 2699 (XLII-O/12).
4. Plan Działań do Karty Społecznej Obu Ameryk, przyjęty 16 czerwca 2015 r. (ang. *Plan of Action of the Social Charter of the Americas*, *16 June 2015*), resolution AG/RES. 2878 (XLV-O/15).
5. Amerykańska Konwencja Praw Człowieka (Pakt z San José), przyjęta 22 listopada 1969 r. (ang. *American Convention on Human Rights (Pact of San José), 22 November 1969*, OEA/Ser.L/V/II.82 Doc.6 rev.1.
6. Dodatkowy protokół do Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka w zakresie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (Protokół z San Salvador), przyjęty 17 listopada 1988 r. w San Salvador, wszedł w życie 16 listopada 1999 r. (ang. *Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights (Protocol of San Salvador), adopted on*

17 November 1988 in San Salvador, entered into force on 16 November 1999, OAS Treaty Series No. 69.

UNIA AFRYKAŃSKA

1. Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów, przyjęta w Bandżul dnia 27 czerwca 1981 r. (ang. *African Charter on Human and Peoples' Rights, adopted in Banjul on 27 June 1981*), OAU Doc. CAB/LEG/67/3 rev. 5, 21 I.L.M. 58 (1982).

ARABSKA OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA

1. Arabska Karta Praw Człowieka, przyjęta w Tunisie dnia 22 maja 2004 r. (ang. *Arab Charter on Human Rights, adopted in Tunis on 22 May 2004*), 12 Int'l Hum. Rts. Rep. 893 (2005).
2. Powszechna Islamska Deklaracja Praw Człowieka, przyjęta przez Islamską Radę Europy w dniu 19 września 1981 r. (ang. *Universal Islamic Declaration of Human Rights, adopted by the Islamic Council of Europe on 19 September 1981*), 21 Dhul Qaidah 1401.
3. Deklaracja Praw Człowieka w Islamie (Deklaracja Kairska), przyjęta 5 sierpnia 1990 r. przez państwa członkowskie Organizacji Współpracy Islamskiej (ang. *Declaration on Human Rights in Islam (Cairo Declaration), adopted on 5 August 1990 by the Member States of the Organisation of the Islamic Conference (OIC)*, UN Doc. A/CONF.157/PC/62/Add.18.

AZJATYCKA OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA

1. Deklaracja końcowa Regionalnego Spotkania dla Azji w ramach Światowej Konferencji Praw Człowieka (ang. *Final Declaration of the Regional Meeting for Asia of the World Conference on Human Rights*), Doc No. UNGA A/CONF.157/ASRM/8A/CONF.157/PC/59.
2. Deklaracja Praw Człowieka z Kuala Lumpur (ang. *Kuala Lumpur Declaration on Human Rights*), https://www.aipo.org/14th-general-assembly-kuala-lumpur-declaration [dostęp: 13.10.2024].
3. Karta Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej podpisana w Singapurze 20 listopada 2007 r., weszła w życie 15 grudnia 2008 r. (ang. *Charter of the Association of Southeast Asian Nations, adopted in Singapore on 20 November 2007, entered into force on 15 December 2008*), UNTS, vol. 2624.

4. Deklaracja Praw Człowieka ASEAN oraz Oświadczenie z Phnom Penh w sprawie jej przyjęcia, (ang. *The Association of Southeast Asian Nations Human Rights Declaration and Phnom Penh Statement on the Adoption of the ASEAN Human Rights Declaration*, ASEAN Secretariat, Jakarta 2013.

AKTY PRAWA KRAJOWEGO

RZECZPOSPOLITA POLSKA

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.
2. Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 915 ze zm.
3. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, Dz. U. z 2022 r. poz. 2509 ze zm.
4. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 334 ze zm.
5. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 1773 ze zm.
6. Ustawa z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 390.
7. Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 622).
8. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023, Dz. U. z 2022 r. poz. 2666.
9. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 kwietnia 2024 r. w sprawie wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów, Dz. U. z 2024 r. poz. 659.
10. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2018 r. w sprawie warunków wynagradzania pracowników Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury, Dz. U. z 2018 r. poz. 565 ze zm.

POZOSTAŁE

1. Brazylia, Konstytucja Federalnej Republiki Brazylii z dnia 5 października 1988 r. według stanu prawnego na 1 lipca 2004 r., https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/brazylia.html [dostęp: 16.04.2024].

2. Islandia, Konstytucja Republiki Islandii, nr 33 z dnia 17 czerwca 1944 r., ze zmianami z 30 maja 1984 r., 31 maja 1991 r., 28 czerwca 1995 r. i 24 czerwca 1999 r. (ang. *Constitution of the Republic of Iceland, 17 June 1944, as amended 30 May 1984, 31 May 1991, 28 June 1995 and 24 June 1999*, Stjórnartíðindi 33/1944.
3. Islandia, Ustawa o równym statusie i równych prawach kobiet i mężczyzn (ang. *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender*), Stjórnartíðindi 10/2008, https://www.government.is/library/04/Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf [dostęp: 10.04.2024].
4. Islandia, Ustawa o równym traktowaniu na rynku pracy (ang. *Act on Equal Treatment on the Labour Market*), Stjórnartíðindi 86/2018, https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Treatment%20on%20the%20Labour%20Market%20No%2086%202018%20m%20br%20Final%20SENT%20230519.pdf [dostęp: 10.04.2024].
5. Islandia, Certyfikat równości wynagrodzeń (ang. *Equal Pay Certification*), Stjórnartíðindi 10/2008, https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/ [dostęp: 12.04.2024].
6. Islandia, Zasady dotyczące używania Certyfikatu Równości wynagrodzeń (ang. *Rules on the Use of the Equal Pay Symbol*, *protocol to regulation No. 1030/2017*, https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPay-Sytems_25012018.pdf [dostęp: 12.04.2024].

ORZECZNICTWO

ORGANIZACJA NARODÓW ZJEDNOCZONYCH

1. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations: Benin*, UN Doc. E/C.12/1/Add.78.
2. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations: Bolivia*, UN Doc. E/C.12/1/Add.60.
3. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations: El Salvador*, UN Doc. E/C.12/1/Add.4.
4. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Kuwait*, UN Doc. E/C.12/1/Add.98
5. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations: Mexico*, UN Doc. E/C.12/1993/16.

6. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding observations on the second periodic report of China, including Hong Kong, China, and Macao, China*, UN Doc. E/C.12/CHN/CO/2.
7. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations: Ukraine*, UN Doc. E/C.12/1995/15.
8. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Netherlands Antilles*, UN Doc. E/C.12/NLD/CO/3/Add.1.
9. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations: Nicaragua*, UN Doc. E/C.12/NIC/CO/4.
10. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Dominican Republic*, UN Doc. E/C.12/1/Add.16.
11. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *López Rodríguez v. Spain*, Communication No. 001/2013, UN Doc. E/C.12/57/D/1/2013.
12. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Jaime Efraín Arellano Medina v. Ecuador*, Communication No. 7/2015, UN Doc. E/C.12/63/D/7/2015.
13. The Committee on the Elimination of Racial Discrimination, *Diop v. France*, Communication No. 2/1989, UN Doc. CERD/C/39/D/2/1989.
14. The Committee on the Elimination of Racial Discrimination, *B.M.S. v. Australia*, Communication No. 8/1996, UN Doc. CERD/C/54/D/8/1996.
15. The Committee on the Elimination of Racial Discrimination, *L.G. v. Republic of Korea*, Communication No. 51/2012, UN Doc. CERD/C/86/D/51/2012.
16. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, *V.S. v. Slovakia*, Communication No. 56/2014, UN Doc. CERD/C/88/D/56/2014.
17. Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *R.K.B. v. Türkiye*, Communication No. 28/2010, UN Doc. CEDAW/C/51/D/28/2010.
18. Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *Svetlana Medvedeva v. Russian Federation*, Communication No. 60/2013, UN Doc. CEDAW/C/63/D/60/2013.
19. Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *D.S. v. Slovakia*, Communication No. 66/2014, signature No. CEDAW/C/65/D/66/2014, UN Doc. CEDAW/C/65/D/66/2014.

20. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *S.C. v. Brazil*, Communication No. 10/2013, UN Doc. CRPD/C/12/D/10/2013.
21. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *J.M. v. Spain*, Communication No. 37/2016, UN Doc. CRPD/C/23/D/37/2016.
22. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *M.R. and V. v. Spain*, Communication No. 48/2018, UN Doc. CRPD/C/26/D/48/2018.

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY

1. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *In re Ayoub (No. 2), von Knorring, Perret-Nguyen (No. 2) and Santarelli*, Judgment 986.
2. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B. and others v. ILO*, Judgment No. 3883.
3. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B. and others A.–M. and others A.–U. and others v. ILO*, Judgment No. 4134.
4. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *C., D. and M. v. ILO*, Judgment No. 4249.
5. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *A.–M. (No. 2) and Others v. ILO*, Judgment No. 4479.
6. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B. and others v. ILO*, Judgment No. 3883.
7. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B. (No. 2) v. Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria*, Judgment No. 3921.
8. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *L. v. WTO*, Judgment No. 4057.
9. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *B. v. Interpol*, Judgment No. 4842.
10. International Labour Organization, Administrative Tribunal, *K. (No. 7) v. UNESCO*, Judgment No. 4882.

RADA EUROPY

1. Wyrok ETPC z dnia 13 czerwca 1979 r. w sprawie *Marckx przeciwko Belgii*, skarga nr 6833/74, HUDOC.
2. Wyrok ETPC z dnia 9 października 1979 r. w sprawie *Airey przeciwko Irlandii*, skarga nr 6289/73, HUDOC.

3. Wyrok ETPC z dnia 6 maja 1981 r. w sprawie *Buchholz przeciwko Niemcom*, skarga nr 7759/77, HUDOC.
4. Wyrok ETPC z dnia 23 listopada 1983 r. w sprawie *Van Der Mussele przeciwko Belgii*, skarga nr 8919/80, HUDOC.
5. Wyrok ETPC z dnia 29 maja 1986 r. w sprawie *Deumeland przeciwko Niemcom*, skarga nr 9384/81, HUDOC.
6. Wyrok ETPC z dnia 28 sierpnia 1986 r. w sprawie *Glasenapp przeciwko Republice Federalnej Niemiec*, skarga nr 9228/80, HUDOC.
7. Wyrok ETPC z dnia 28 sierpnia 1986 r. w sprawie *Kosiek przeciwko Republice Federalnej Niemiec*, skarga nr 9704/82, HUDOC.
8. Wyrok ETPC z dnia 26 marca 1987 r. w sprawie *Leander przeciwko Szwecji*, skarga nr 9248/81, HUDOC.
9. Wyrok ETPC z dnia 26 lutego 1993 r. w sprawie *Salesi przeciwko Włochom*, skarga nr 13023/87, HUDOC.
10. Wyrok ETPC z dnia 24 czerwca 1993 r. w sprawie *Schuler-Zgraggen przeciwko Szwajcarii*, skarga nr 14518/89, HUDOC.
11. Wyrok ETPC z dnia 25 listopada 1994 r. w sprawie *Ortenberg przeciwko Austrii*, skarga nr 12884/87, HUDOC.
12. Wyrok ETPC z dnia 9 grudnia 1994 r. w sprawie *Stran Greek Refineries i Stratis Andreadis przeciwko Grecji*, skarga nr 13427/87, HUDOC.
13. Wyrok ETPC z dnia 22 listopada 1995 r. w sprawie *S.W. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 20166/92, HUDOC.
14. Wyrok ETPC z dnia 16 września 1996 r. w sprawie *Süßmann przeciwko Niemcom*, skarga nr 20024/92, HUDOC.
15. Wyrok ETPC z dnia 19 marca 1997 r. w sprawie *Hornsby przeciwko Grecji*, skarga nr 18357/91, HUDOC.
16. Wyrok ETPC z dnia 20 kwietnia 1999 r. w sprawie *Wasilewski przeciwko Polsce*, skarga nr 32734/96, HUDOC.
17. Wyrok ETPC z dnia 15 listopada 2001 r. w sprawie *Werner przeciwko Polsce*, skarga nr 26760/95, HUDOC.
18. Wyrok ETPC z dnia 11 kwietnia 2002 r. w sprawie *Lallement przeciwko Republice Francuskiej*, skarga nr 46044/99, HUDOC.
19. Wyrok ETPC z dnia 27 lipca 2004 r., w sprawie *Romashov przeciwko Ukrainie*, skarga nr 67534/01, HUDOC.

20. Wyrok ETPC z dnia 28 września 2004 r. w sprawie *Kopecký przeciwko Republice Słowackiej*, skarga nr 44912/98, HUDOC.
21. Wyrok ETPC z dnia 12 października 2004 r. w sprawie *Kjartan Ásmundsson przeciwko Islandii*, skarga nr 60669/00, HUDOC.
22. Wyrok ETPC z dnia 26 lipca 2005 r. w sprawie *Sokur przeciwko Ukrainie*, skarga nr 29439/02, HUDOC.
23. Wyrok ETPC z dnia 8 listopada 2005 r. w sprawie *Tambovtsev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 20625/02, HUDOC.
24. Wyrok ETPC z dnia 29 listopada 2005 r. w sprawie *Rudenko przeciwko Ukrainie*, skarga nr 11412/02, HUDOC.
25. Wyrok ETPC z dnia 20 czerwca 2006 r. w sprawie *Zarb Adami przeciwko Malcie*, skarga nr 17209/02, HUDOC.
26. Wyrok ETPC z dnia 14 grudnia 2006 r. w sprawie *Vnuchko przeciwko Ukrainie*, skarga nr 1198/04, HUDOC.
27. Wyrok ETPC z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie *Anheuser-Busch Inc. przeciwko Portugalii*, skarga nr 73049/01, HUDOC.
28. Wyrok ETPC z dnia 20 lutego 2007 r. w sprawie *Unistar Ventures GmbH przeciwko Mołdawii*, skarga nr 19245/03, HUDOC.
29. Wyrok ETPC z dnia 14 marca 2007 r. w sprawie *Solovyev przeciwko Ukrainie*, skarga nr 4878/04, HUDOC.
30. Wyrok ETPC z dnia 19 kwietnia 2007 r. w sprawie *Vilho Eskelinen i inni przeciwko Finlandii*, skarga nr 63235/00, HUDOC.
31. Wyrok ETPC z dnia 21 czerwca 2007 r. w sprawie *Pridatchenko i inni przeciwko Rosji*, skargi nr 2191/03, 3104/03, 16094/03, 24486/03, HUDOC.
32. Wyrok ETPC z dnia 23 marca 2010 r. w sprawie *Cudak przeciwko Litwie*, skarga nr 15869/02, HUDOC.
33. Wyrok ETPC z dnia 15 stycznia 2009 r. w sprawie *Burdov przeciwko Federacji Rosyjskiej*, skarga nr 33509/04, HUDOC.
34. Wyrok ETPC z dnia 7 stycznia 2010 r. w sprawie *Rantsev przeciwko Federacji Rosyjskiej i Republice Cypru*, skarga nr 25965/04, HUDOC.
35. Wyrok ETPC z dnia 20 maja 2010 r. w sprawie *Lelas przeciwko Chorwacji*, skarga nr 55555/08, HUDOC.
36. Wyrok ETPC z dnia 9 grudnia 2010 r. w sprawie *Savez Crkava "Riječ Života" i inni przeciwko Chorwacji*, skarga nr 7798/08, HUDOC.

37. Wyrok ETPC z dnia 29 czerwca 2011 r. w sprawie *Sabeh El Leil przeciwko Francji*, skarga nr 34869/05, HUDOC.
38. Wyrok ETPC z dnia 7 lipca 2011 r. w sprawie *Stummer przeciwko Austrii*, skarga nr 37452/02, HUDOC.
39. Wyrok ETPC z dnia 25 października 2011 r. w sprawie *Vistiņš i Perepjolkins p. Łotwie*, skarga nr 71243/01, HUDOC.
40. Wyrok ETPC z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie *Wallishauser przeciwko Austrii*, skarga nr 156/04, HUDOC.
41. Wyrok ETPC z dnia 11 października 2012 r. w sprawie *C.N. i V. przeciwko Francji*, skarga nr 677724/09, HUDOC.
42. Wyrok ETPC z dnia 13 listopada 2012 r. w sprawie *C.N. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 4239/08, HUDOC.
43. Wyrok ETPC z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie *N.K.M. przeciwko Węgrom*, skarga nr 66529/11, HUDOC.
44. Wyrok ETPC z dnia 7 czerwca 2013 r. w sprawie *Koufaki i Adedy przeciwko Grecji*, skarga nr 57665/12, HUDOC.
45. Wyrok ETPC z dnia 13 maja 2014 r. w sprawie *Paulet przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 6219/08, HUDOC.
46. Wyrok ETPC z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie *Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E.) przeciwko Hiszpanii*, skarga nr 45892/09, HUDOC.
47. Wyrok ETPC z dnia 4 czerwca 2015 r. w sprawie *Chitos przeciwko Grecji*, skarga nr 51637/12, HUDOC.
48. Wyrok ETPC z dnia 7 lipca 2015 r. w sprawie *Rutkowski i in. przeciwko Polsce*, skarga nr 72287/10, HUDOC.
49. Wyrok ETPC z dnia 30 marca 2017 r. w sprawie *Chowdury i inni przeciwko Grecji*, skarga nr 21884/15, HUDOC.
50. Wyrok ETPC z dnia 24 października 2017 r. w sprawie *Tibet Menteş i inni przeciwko Turcji*, skargi nr 57818/10, 57822/10, 57825/10, 57827/10 i 57829/10, HUDOC.
51. Wyrok ETPC z dnia 26 kwietnia 2018 r. w sprawie *Čakarević przeciwko Chorwacji*, skarga nr 48921/13, HUDOC.
52. Wyrok ETPC z dnia 15 października 2019 r. w sprawie *Kuzhelev i inni przeciwko Rosji*, skargi nr 64098/09 i 6 innych, HUDOC.
53. Wyrok ETPC z dnia 7 października 2021 r. w sprawie *Zoletic i inni przeciwko Azerbejdżanowi*, skarga nr 20116/12, HUDOC.

54. Wyrok ETPC z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie *Benkharbouche i Janah przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skargi nr 19059/18 i 19725/18, HUDOC.
55. Wyrok ETPC z dnia 21 lipca 2022 r. w sprawie *Bieliński przeciwko Polsce*, skarga nr 48762/19, HUDOC.
56. Wyrok ETPC z dnia 15 czerwca 2025 r. w sprawie *Tamminen przeciwko Finlandii*, skarga nr 40847/98, HUDOC.
57. Decyzja ETPC z dnia 9 listopada 2000 r. w sprawie *Francesco Schettini i inni przeciwko Włochom*, skarga nr 29529/95, HUDOC.
58. Decyzja ETPC z dnia 14 marca 2002 r. w sprawie *Puzinas przeciwko Litwie*, skarga nr 44800/98, HUDOC.
59. Decyzja ETPC z dnia 23 kwietnia 2002 r. w sprawie *Larioshina przeciwko Federacji Rosyjskiej*, skarga nr 56869/00, HUDOC.
60. Decyzja ETPC z dnia 25 lipca 2002 r. w sprawie *Sokur przeciwko Ukrainie*, skarga nr 29439/02, HUDOC.
61. Decyzja ETPC z dnia 20 września 2011 r. w sprawie *Bucha przeciwko Słowacji*, skarga nr 43259/07, HUDOC.
62. Decyzja ETPC z dnia 20 marca 2012 r. w sprawie *Panfile przeciwko Rumunii*, skarga nr 13902/11, HUDOC.
63. Decyzja ETPC z dnia 8 października 2013 r. w sprawie *Da Conceiçao Mateus i Santos Januário przeciwko Portugalii*, skarga nr 62235/12, HUDOC.
64. Decyzja ETPC z dnia 31 maja 2016 r. w sprawie *Loog przeciwko Estonii*, skarga nr 56419/15, HUDOC.
65. Decyzja ETPC z dnia 6 lutego 2018 r. w sprawie *Adıgüzel przeciwko Turcji*, skarga nr 7442/08, HUDOC.
66. Decyzja ETPC z dnia 5 kwietnia 2018 r. w sprawie *Dobrowolski i inni przeciwko Polsce*, skargi nr 45651/11 i 10 innych, HUDOC.
67. Decyzja ETPC z dnia 29 listopada 2018 r. w sprawie *Szubrych przeciwko Polsce*, skarga nr 74228/12, HUDOC.
68. Komunikat ETPC z dnia 3 października 2023 r. w sprawie Załuski przeciwko Polsce, skarga nr 9786/23.
69. Administrative Tribunal of the Council of Europe, *Order of the Deputy Chair of 31 July 2019 in the case of Gianfranco Alberelli (IV) and others v. Secretary General of the Council of Europe*, Application No. 607/2019.

UNIA EUROPEJSKA

1. Wyrok TSUE z dnia 12 listopada 1969 r. w sprawie *Stauder przeciwko miastu Ulm*, sygn. 29/69, CURIA.
2. Wyrok TSUE z dnia 17 grudnia 1970 r. w sprawie *Internationale Handelsgesellschaft GmbH przeciwko Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, sygn. 11/70, CURIA.
3. Wyrok Sądu Pierwszej Instancji z dnia 11 września 2002 r. w sprawie *Pfizer przeciwko Radzie*, sygn. T-13/99, CURIA.
4. Wyrok TSUE z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie *Gabrielle Defrenne przeciwko Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C-43/75, CURIA.
5. Wyrok TSUE z dnia 27 marca 1980 r. w sprawie *Macarthys Ltd przeciwko Wendy Smith*, sygn. C-129/79, CURIA.
6. Wyrok TSUE z dnia 31 marca 1981 r. w sprawie *J.P. Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd*., sygn. 96/80, CURIA.
7. Wyrok TSUE z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie *Douglas Harvey Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group*, sygn. C-262/88, CURIA.
8. Wyrok TSUE z dnia 13 lipca 1990 r. w sprawie *Carmina di Leo przeciwko Land Berlin*, sygn. C-308/89, nr 146915, CURIA.
9. Wyrok TSUE z dnia 6 czerwca 1992 r. w sprawie *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. przeciwko Monika Bötel*, sygn. C-360/90, nr 147702, CURIA.
10. Wyrok TSUE z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie *Union royale belge des sociétés de football association ASBL a Jeanem-Markiem Bosmanem i innymi*, sygn. C-415/93, CURIA.
11. Wyrok TSUE z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie *Joan Gillespie i inni przeciwko Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board i Southern Health and Social Services Board*, sygn. C-342/93, CURIA.
12. Wyrok TSUE z dnia 11 czerwca 1999 r. w sprawie *Angestelltenbetriebsrat Der Wiener Gebietskrankenkasse przeciwko Wiener Gebietskrankenkasse*, sygn. C-309/97, CURIA.
13. Wyrok TSUE z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie *Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, sygn. C-381/99, CURIA.

14. Wyrok TSUE z dnia 17 września 2002 r. w sprawie *A.G. Lawrence i inni przeciwko Regent Office Care LTD i inni*, sygn. C-320/00, ECR 2002, nr 8–9A, poz. I-7325, CURIA.
15. Wyrok TSUE z dnia 30 marca 2004 r. w sprawie *Michelle K. Alabaster przeciwko Woolwich plc i Secretary of State for Social Security*, sygn. C-147/02, CURIA.
16. Wyrok TSUE z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie *Viktor Hlozek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH*, sygn. C-19/02, ZOTSiS 2004, nr 12, poz. I-11491, CURIA.
17. Wyrok TSUE z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie *Commission of the European Communities przeciwko Federal Republic of Germany*, sygn. C-341/02, ZOTSiS 2005, nr 4A, poz. I-2733, CURIA.
18. Wyrok TSUE z dnia 3 października 2006 r. w sprawie *F. Cadman przeciwko Health & Safety Executive*, sygn. C-17/05, nr 77928, CURIA.
19. Wyrok TSUE z dnia 6 grudnia 2007 r. w sprawie *Ursula Voß przeciwko Land Berlin*, sygn. C-300/06, CURIA.
20. Wyrok TSUE z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie *Margaret Kenny i inni przeciwko Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance i Commissioner of An Garda Síochána*, sygn. C-427/11, CURIA.
21. Wyrok TSUE z dnia 7 marca 2013 r. w sprawie *Sindicato dos Bancários do Norte*, sygn. C-127/12, CURIA.
22. Wyrok TSUE z dnia 26 czerwca 2014 r. w sprawie *Sindacato Nacional dos Profissionais de Seguro v Fidelidade Mundial*, sygn. C-264/12, CURIA.
23. Wyrok TSUE z dnia 5 listopada 2014 r. w sprawie *Österreichischer Gewerkschaftsbund przeciwko Verband Österreichischer Banken und Bankiers*, sygn. C-476/12, ZOTSiS 2014, nr 11, poz. I-2332, CURIA.
24. Wyrok TSUE z dnia 11 listopada 2015 r. w sprawie *Kathleen Greenfield przeciwko The Care Bureau LTD*, sygn. C-219/14, ZOTSiS 2015/11/I-745, CURIA.
25. Wyrok TSUE z dnia 14 lipca 2016 r. w sprawie *Maria Cristina Elisabetta Ornano przeciwko Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero*, sygn. C-335/15, ZOTSiS 2016, nr 7, poz. I-564, CURIA.
26. Wyrok TSUE z dnia 3 czerwca 2021 r. w sprawie *K. i inni przeciwko Tesco Stores Ltd*, sygn. C-624/19, CURIA.
27. Wyrok TSUE z dnia 8 lipca 2021 r. w sprawie *O.L. i inni przeciwko Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt*, sygn. C-428/19, CURIA.

28. Wyrok TSUE z dnia 19 października 2023 r. w sprawie *MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH*, sygn. C-660/20, nr 3616403, CURIA.
29. Commission of the European Communities, *Opinion on an Equitable Wage*, sygn. OM (93) 388.
30. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 30 września 2010 r. w sprawie *Schulze przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-36/05, CURIA.
31. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 14 października 2010 r. w sprawie *W przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-86/09, CURIA.
32. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 27 września 2011 r. w sprawie *Sarah Whitehead przeciwko Europejskiemu Bankowi Centralnemu (EBC)*, sygn. F-98/09, CURIA.
33. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 5 czerwca 2012 r. w sprawie *Efstratios Chatzidoukakis przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-84/10, CURIA.
34. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 5 czerwca 2012 r. w sprawie *Kostantinos Giannakouris przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-83/10, CURIA.
35. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie *Mohammed Achab przeciwko Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu (EKES)*, sygn. F-21/12, CURIA.
36. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 21 stycznia 2014 r. w sprawie *Ewelina Jelenkowska-Luca przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-114/12, CURIA.
37. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 25 września 2014 r. w sprawie *Carla Osorio i inni przeciwko Europejskiej Służbie Działań Zewnętrznych (ESDZ)*, sygn. F-101/13, CURIA.
38. Sąd ds. Służby Publicznej, wyrok z dnia 11 lutego 2014 r. w sprawie *Armani przeciwko Komisji*, sygn. F-65/12, CURIA.
39. Sąd ds. Służby Publicznej, postanowienie z dnia 22 marca 2012 r. w sprawie *Markus Brune przeciwko Komisji Europejskiej*, sygn. F-5/08 DEP, CURIA.
40. Sąd ds. Służby Publicznej, postanowienie z dnia 15 lipca 2015 r. w sprawie *De Esteban Alonso przeciwko Komisji*, sygn. F-35/15, CURIA.
41. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 106/2005/TN – odmowa wypłaty zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami.
42. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 2787/2005/OV – niewłaściwe zaszeregowanie pomocniczego tłumacza ustnego.

43. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 2384/2007/ELB – zarzut dotyczący błędu w wynagrodzeniu dla pracownika tymczasowego.
44. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 784/2009/(GP)IP – niewypłacenie wynagrodzenia za pracę wykonaną przez niezależnego konsultanta.
45. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 535/2010/RT – zarzut zaniedbania w działaniu.
46. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie 1851/2012/OV – spór płacowy pomiędzy ekspertem a Agencją Wykonawczą ds. Badań Naukowych.
47. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, wniosek w sprawie 559/2016/MDC dotyczący domniemanego niesprawiedliwego zwolnienia skarżącego z Europejskiego Banku Inwestycyjnego i molestowania przez niego.
48. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich, decyzja w sprawie sposobu, w jaki Parlament Europejski zajął się kwestią umowną z tłumaczem konferencyjnym (sprawy wspólne 1643/2022/TM i 2036/2022/TM).

RZECZPOSPOLITA POLSKA

1. Wyrok TK z dnia 4 października 2000 r., sygn. P 8/00, OTK 2000, nr 6, poz. 189.
2. Wyrok TK z dnia 7 maja 2001 r., sygn. K 19/00, OTK 2001, nr 4, poz. 82.
3. Wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., sygn. SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33.
4. Wyrok TK z dnia 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03.
5. Wyrok TK z dnia 12 grudnia 2012 r., sygn. K 1/12, OTK-A 2012, nr 11, poz. 134.
6. Wyrok TK z dnia 22 maja 2013 r., sygn. P 46/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 42.
7. Wyrok TK z dnia 23 kwietnia 2020 r., sygn. SK 66/19.
8. Wyrok TK z dnia 28 listopada 2023 r., sygn. K 17/19, OTK-A 2023, nr 90.
9. Wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., sygn. I PKN 917/00, LEX nr 54296.
10. Wyrok SN z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, LEX nr 738235.
11. Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., sygn. I PK 31/10, LEX nr 818424.
12. Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2013 r., III AUa 493/12.
13. Wyrok SN z dnia 6 października 2020 r., sygn. I PK 55/19, LEX nr 3276561.
14. Postanowienie SN z dnia 14 lipca 2016 r., II UK 458/15, LEX nr 3536963.
15. Postanowienie SN z dnia 8 czerwca 2021 r., I USK 205/21, LEX nr 3302504.
16. Wyrok SA w Łodzi z dnia 20 marca 1998 r., sygn. I ACa 136/98, LEX nr 34050.
17. Wyrok SA w Krakowie z dnia 19 maja 2016 r., III AUa 1018/15, LEX nr 2061989.

18. Wyrok SA w Warszawie z dnia 28 października 2016 r., sygn. III APa 43/15, LEX nr 2166524.
19. Wyrok SA w Gdańsku z dnia 3 listopada 2016 r., sygn. III APa 23/16, LEX nr 2257033.
20. Wyrok SA w Katowicach z dnia 21 czerwca 2018 r., sygn. III APa 18/18, LEX nr 2533636.
21. Wyrok SA w Katowicach z dnia 5 lipca 2018 r., sygn. III APa 22/18, Legalis nr 1814841.
22. Wyrok SA w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. III APa 47/18, LEX nr 2612789.
23. Wyrok SA w Poznaniu z dnia14 lutego 2019 r., III AUa 1282/17, LEX nr 3028850.
24. Wyrok SA w Warszawie z dnia 27.07.2020 r., sygn. III AUa 354/20, LEX nr 3115003.

POZOSTAŁE ORZECZNICTWO SĄDÓW KRAJOWYCH

1. Argentyna, Supreme Court of Justice, *Aníbal Raúl Pérez v. Disco S.A.*, 1 September 2009, Case No. P. 1911. XLII.
2. Argentyna, Supreme Court of Justice, *Paulo Vicente Díaz v. Cervecería y Maltería Quilmes S.A.*, 4 June 2013, Case No. D. 485. XLIV.
3. Azerbejdżan, Constitutional Court of the Azerbaijan Republic, *On the conformity of Article 143.1 of the Labour Code of the Azerbaijan Republic with Articles 25, 37 and 149.1 of the Constitution of the Azerbaijan Republic*, 23 February 2000, https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/constitutional-court-of-the-azerbaijan-republic-on-the-conformity-of-article-143.1-of-the-labour-code-of-the-azerbaijan-republic-with-articles-25-37-and-149.1-of-the-constitution-of-the-azerbaijan-republic-23-february-2000 [dostęp: 16.04.2024].
4. Brazylia, Regional Labour Tribunal of the Third Region, Tenth Chamber, *Melo Filho, Oswaldo v. Rodrigues de Miranda, Espólio de Theodomira*, 4 November 2009, Case No. TRT-00491-2009-091-03-00-0-RO.
5. Burkina Faso, Labour Court of Ouagadougou, *Compaore v. Sitarail*, 25 March 2003, Judgment No. 037.
6. Burkina Faso, Ouagadougou Labour Court, *Worokuy Esaie v. Clinique des Genêts*, 8 January 2009, Judgment No. 008.

7. Indie, Supreme Court of India, *Mackinnon Mackenzie v. Audrey D'Costa and Another*, 26 March 1987, 2 SCC 469.
8. Włochy, Turin Court of Appeal (Italy), *Lanificio Tallia Gruppo v. Ceria Mary*, https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/turin-court-of-appeal-lanificio-tallia-gruppo-v.-ceria-mary-29-may-1964 [dostęp: 16.04.2024].
9. Zjednoczone Emiraty Arabskie, Dubai Court of First Instance, Judgment of 17 July 2024, Case No. 1739/2024 (Labour).

PUBLIKACJE I KOMENTARZE INSTYTUCJI MIĘDZYNARODOWYCH

ORGANIZACJA NARODÓW ZJEDNOCZONYCH

1. Chief Executives Board for Coordination, *United Nations System Strategy on the Future of Work*, Geneva 2019.
2. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 3: The Nature of States Parties' Obligations (Art. 2, para. 1, of the Covenant)*, UN Doc. E/1991/23.
3. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 18: The Right to Work*, UN Doc. E/C.12/GC/18.
4. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, UN Doc. E/C.12/GC/20.
5. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 23: The Right to Just and Favourable Conditions of Work*, UN Doc. E/C.12/GC/23.
6. Economic and Social Council, *Basic Principles and Guidelines on the Right to Reparation for Victims of [Gross] Violations of Human Rights and International Humanitarian Law*, New York 1997.
7. EU-ILO Publication, *Building a Sustainable Job-rich Recovery*, Geneva 2011.
8. EU-ILO Publication, *Towards a Greener Economy: The Social Dimensions*, Geneva 2011.
9. Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *Achievements, accomplishments, challenges and the way forward: an overview of work on the mandate*, UN Doc. A/HRC/46/32.

10. Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *A preliminary survey on the root causes of attacks and discrimination against persons with albinism*, UN Doc. A/71/255.
11. Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *Applicable international human rights standards and related obligations addressing the issues faced by persons with albinism*, UN Doc. A/72/131.
12. Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *Enjoyment of human rights by persons with albinism*, UN Doc. A/73/181.
13. Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism, *Human rights defenders working on albinism*, UN Doc. A/HRC/52/36.
14. Independent Expert on the enjoyment of human rights of persons with albinism, *Protection of Persons with Albinism*, UN Doc. A/75/170.
15. International Civil Service Commission, *United Nations Post Adjustment System: Methodology for Compilation of the Post Adjustment Index and Operational Rules for Determination of the Post Adjustment Multiplier*, https://digitallibrary.un.org/record/3792840?v=pdf [dostęp: 16.02.2025].
16. International Civil Service Commission, *United Nations Common System of Salaries, Allowances and Benefits*, https://icsc.un.org/Resources/SAD/Booklets/sabeng.pdf [dostęp: 16.02.2025].
17. International Service for Remunerations and Pensions (ISRP), *Who we are*, https://www.sirp-isrp.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5-&Itemid=210&lang=en [dostęp: 11.05.2024].
18. International Service for Remunerations and Pensions (ISRP), *How co-ordination works*, https://www.sirp-isrp.org/index.php?option=com_content&view=category&id=164&lang=en [dostęp: 11.05.2024].
19. Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *Marginalization of economic and social rights*, UN Doc. A/HRC/32/31.
20. Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The employment guarantee as a tool in the fight against poverty*, UN Doc. A/HRC/53/33.
21. Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development*, UN Doc. A/HRC/35/26.
22. Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, *The working poor: a human rights approach to wages*, UN Doc. A/78/175.

23. Special Rapporteur on the human rights of migrants, *Protection of the labour and human rights of migrant workers*, 2023, UN Doc. A/78/180.
24. Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, *Fundamentalism and its impact on the rights to freedom of peaceful assembly and of association*, UN Doc. A/HRC/32/36.
25. Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, *The exercise of the rights to freedom of peaceful assembly and of association in the workplace*, UN Doc. A/71/385.
26. Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, *Contemporary forms of slavery in the informal economy*, UN Doc. A/77/163.
27. Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, *The use of technology in facilitating and preventing contemporary forms of slavery*, UN Doc. A/78/161.
28. United Nations, Commission on Human Rights, *Racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance*, res. E/CN.4/RES/2002/68.
29. United Nations, Human Rights Council, *Resolution adopted by the Human Rights Council 28/6. Independent Expert on the enjoyment of human rights by persons with albinism*, UN. Doc. A/HRC/RES/28/6.
30. United Nations Development Programme, *Human Development Report*, New York 1995.
31. United Nations, *Human Development Report*, New York–Oxford 2000.
32. United Nations, *Salaries & Post Adjustment*, https://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/salary.htm [dostęp: 18.03.2024].
33. United Nations, *United Nations Treaty Collection*, https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=en [dostęp: 10.02.2024].
34. United Nations, *United Nations Juridical Yearbook 1969*, New York 1971.
35. UN Secretary-General, *In Address to UN Trade and Development Conference, Focuses on Need to Spread Benefits of Global Economy to All*, Press Release SG/SM/7298 – TAD/1902, 11 February 2000, https://www.un.org/press/en/2000/20000211.sgsm7298.doc.html [dostęp: 10.05.2024].
36. Working Group of Experts on People of African Descent, *Economic empowerment of people of African descent*, UN Doc. A/HRC/54/67.

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY

1. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *General Observation on Convention No. 100*, Geneva 2007.
2. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Observation: Democratic Republic of the Congo – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)*, adopted 2022, published in the 111th ILC session (2023).
3. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Observation: Kyrgyzstan – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95); Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)*, adopted 2022, published in the 111th ILC session (2023).
4. Committee on Freedom of Association, *391st Report of the Committee on Freedom of Association*, Genewa 2019.
5. International Labour Conference, *A New Era of Social Justice, Report of the Director-General Report I(A)*, Geneva 2011.
6. International Labour Conference, *Equal remuneration*, *General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B)*, Geneva 1986.
7. International Labour Conference, *Future Policy, Programme and Status of the International Labour Organisation*, Montreal 1944.
8. International Labour Conference, *Minimum wage sytems*, Geneva 2014.
9. International Labour Conference, *Minimum wages. Wage-fixing machinery, application and supervision*, Geneva 1992.
10. International Labour Conference, *Protection of Wages. Standards and Safeguards Relating to the Payment of Labour Remuneration*, Geneva 2003.
11. International Labour Conference, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Part A)*, Geneva 2001.
12. International Labour Office, *Application of International Labour Standards 2020. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 109th Session, Geneva 2020.
13. International Labour Office, *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, Geneva 2020.

14. International Labour Office, *Joint statement by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and UN Human Rights Treaty Bodies Chairpersons*, Geneva 2023.
15. International Labour Office, *Meeting Basic Needs: Strategies for Eradicating Mass Poverty and Unemployment; Conclusions of the World Employment Conference*, Geneva 1976.
16. International Labour Office, *Publication Trade and Employment: From Myths to Facts*, Geneva 2011.
17. International Labour Office, *Report of the Director-General: Decent Work*, https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm [dostęp: 04.02.2024].
18. International Labour Office, *Report of the Director-General, The Decent Work Agenda in Africa: 2007–2015*, International Labour Organization, Geneva 2019.
19. International Labour Office; ILO Staff Union, *Collective Agreement on Conflict Prevention and Resolution Between the International Labour Office and the ILO Staff Union*, https://app.box.com/s/dr4sdj3u9y4snwqxf0rw6go7vvpj82i2 [dostęp: 22.03.2024].
20. International Labour Organization, *How Many Countries Have a Minimum Wage?*, https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439073/lang--en/index.htm [dostęp: 20.08.2024].
21. International Labour Organization, *Indicators and methodologies for setting adequate wages*, https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/projects/WCMS_826265/lang--en/index.htm [dostęp: 12.11.2024].
22. International Labour Organization, *Programme and budget for 2024–25*, Geneva 2023.
23. International Labour Organization, *Report of the Meeting of Experts on Wage Policies, Including Living Wages*, Geneva 2024.
24. International Labour Organization, *Rules of the Game. A brief introduction to International Labour Standards*, Geneva 2014.
25. International Labour Organization, *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711288.pdf [dostęp: 22.06.2024].
26. International Labour Organization, *International Labour Standards on Forced Labour*, https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm [dostęp: 26.04.2024].
27. International Labour Organization, *Staff Regulations*, Geneva 2025.

28. Judgments of the ILO Administrative Tribunal, https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.showList?p_lang=en&p_org_id=58&p_and_or=AND&p_page=1 [dostęp: 02.04.2024].
29. Międzynarodowe Biuro Pracy, *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Genewa 2006.

RADA EUROPY

1. Administrative Tribunal of the Council of Europe, *Activity Report 2021*, Strasbourg 2021.
2. Administrative Tribunal of the Council of Europe, *Activity Report 2022*, Strasbourg 2022.
3. Committee of Ministers, *Resolution CM/ResChS (2013) 3, General Federation of employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) against Greece*, Doc. No. 66/2011.
4. Committee of Ministers, *Resolution CM/ResChS (2018)12 Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece*, Doc. No. 111/2014.
5. Committee of Ministers, *Resolution CM/Res (2021)6 on the Council of Europe Staff Regulations*, adopted on 22 September 2021.
6. Committee of Ministers of the Council of Europe, *Resolution CM/Res (2022)65 on the Statute of the Administrative Tribunal of the Council of Europe*, adopted on 14 December 2022.
7. Committee of Ministers, 1444th meeting, 27 September 2022, *Implementation of the Report on Improving the European Social Charter system*, signature: CM(2022)114-final.
8. Council of Europe, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, Strasbourg 2018.
9. Council of Europe, *Explanatory Report to the Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*, https://rm.coe.int/0900001-6800cce48 [dostęp: 22.07.2024].
10. Council of Europe, *Rules of Procedure of the Administrative Tribunal*, https://rm.coe.int/rules-of-procedure-of-the-administrative-tribunal-adopted-on-26-januar/1680aacae0 [dostęp: 11.05.2024].

11. Council of Europe, *Travaux préparatoires of the European Social Charter. Volume 5*, Strasbourg 1958.
12. Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 17 stycznia 1997 r. w sprawie *Davis przeciwko Wielkiej Brytanii*, skarga nr 27042/95.
13. European Committee of Social Rights, *Activity Report 2020*, Strasbourg 2021.
14. European Committee of Social Rights, *Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) v. Ireland*, Complaint No. 180/2019, Decision on the Merits of 5 July 2022, HUDOC.
15. European Committee of Social Rights, *Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) v. Italy*, Complaint No. 146/2017, Decision on the Merits of 11 September 2019, HUDOC.
16. European Committee of Social Rights, *Conclusions I (1969)*, Statement of Interpretation, Article 1 § 1, HUDOC.
17. European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
18. European Committee of Social Rights, *Conclusions I*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
19. European Committee of Social Rights, *Conclusions II*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
20. European Committee of Social Rights, *Conclusions II*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
21. European Committee of Social Rights, *Conclusions V*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
22. European Committee of Social Rights, *Conclusions V*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
23. European Committee of Social Rights, *Conclusions VIII*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
24. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIII-3*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
25. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIII-3*, Portugal, Article 4 § 5, HUDOC.
26. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.

27. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2*, United Kingdom, Article 4 § 5, HUDOC.
28. European Committee of Social Rights, *Conclusions XV-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
29. European Committee of Social Rights, *Conclusions XV-2*, Poland, Article 4 § 3, HUDOC.
30. European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Statement of Interpretation, Article 4 § 3, HUDOC.
31. European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC.
32. European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Portugal, Article 4 § 3, HUDOC.
33. European Committee of Social Rights, *Conclusions XVI-2*, Poland, Article 4 § 5, HUDOC.
34. European Committee of Social Rights, *Conclusions XVIII-2*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC.
35. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIX-3*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC.
36. European Committee of Social Rights, *Conclusions XIX-3*, Poland, Article 4 § 3, HUDOC.
37. European Committee of Social Rights, *Conclusions XX-3*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC.
38. European Committee of Social Rights, *Conclusions XX-3*, Iceland, Article 4 § 5, HUDOC.
39. European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Poland, Article 4 § 2, HUDOC.
40. European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Poland, Article 4 § 5, HUDOC.
41. European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, United Kingdom, Article 4 § 5, HUDOC.
42. European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Iceland, Article 4 § 5, HUDOC.
43. European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-3*, Germany, Article 4 § 1, HUDOC.

44. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2007*, France, Article 4 § 1, HUDOC.
45. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2010*, Statement of Interpretation, Article 4 § 1, HUDOC.
46. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2014*, Ireland, Article 4 § 5, HUDOC.
47. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Lithuania, Article 4 § 1, HUDOC.
48. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Netherlands, Article 4 § 1, HUDOC.
49. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Serbia, Article 4 § 1, HUDOC.
50. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Slovak Republic, Article 4 § 1, HUDOC.
51. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2018*, Sweden, Article 4 § 1, HUDOC.
52. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2019*, Lithuania, Article 7 § 5, HUDOC.
53. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Italy, Article 4 § 3, HUDOC.
54. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Latvia, Article 4 § 3, HUDOC.
55. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Montenegro, Article 4 § 3, HUDOC.
56. European Committee of Social Rights, *Conclusions 2022*, Romania, Article 4 § 3, HUDOC.
57. European Committee of Social Rights, *Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden*, Complaint No. 12/2002, Decision on the Merits of 15 May 2003, HUDOC.
58. European Committee of Social Rights, *Confederazione Generale Sindacale (CGS) v. Italy*, Complaint No. 144/2017, Decision on the Merits of 11 September 2019, HUDOC.
59. European Committee of Social Rights, *Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC) v. France*, Complaint No. 16/2003, Decision on the Merits of 12 October 2004, HUDOC.

60. European Committee of Social Rights, *Confédération Générale du Travail (CGT) v. France*, Complaint No. 55/2009, Decision on the Merits of 23 June 2010, HUDOC.
61. European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, Strasbourg 2022.
62. European Committee of Social Rights, *European Council of Police Trade Unions (CESP) v. France*, Complaint No. 57/2009, Decision on the Merits of 1 December 2010, HUDOC.
63. European Committee of Social Rights, *European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal*, Complaint No. 11/2001, Decision on the Merits of 21 May 2001, HUDOC.
64. European Committee of Social Rights, *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway*, Complaint No. 74/2011, Decision on the Merits of 5 July 2013, HUDOC.
65. European Committee of Social Rights, *General Report 2018*, Strasbourg 2018.
66. European Committee of Social Rights, *Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece*, Complaint No. 111/2014, Decision on the Merits of 23 March 2017, HUDOC.
67. European Committee of Social Rights, *General Federation of Employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) / Confederation of Greek Civil Servants Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, Complaint No. 66/2011, Decision on the Merits of 23 May 2012, HUDOC.
68. European Committee of Social Rights, *Quaker Council for European Affairs (QCEA) v. Greece*, Complaint No. 8/2000, Decision on the Merits of 25 April 2001, HUDOC.
69. European Committee of Social Rights, *Syndicat national des Professions du Tourisme v. France*, Complaint No. 6/1999, Decision on the Merits of 10 October 2000, HUDOC.
70. European Committee of Social Rights, *Union Syndicale des Magistrats Administratifs (USMA) v. France*, Complaint No. 84/2012, Decision on Admissibility and the Merits of 2 April 2014, HUDOC.
71. European Committee of Social Rights, *University Women of Europe (UWE) v. Belgium*, *Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Finland, France, Greece, Ireland, Italy, the Netherlands, Norway, Portugal, Slovenia and Sweden*, Complaints Nos. 124/2016 to 138/2016, Decisions on the Merits of 5 and 6 December 2019, HUDOC.

72. European Committee of Social Rights, *University Women of Europe (UWE) v. Cyprus*, Complaint No. 127/2016, Decision on the Merits of 5 July 2019, HUDOC.
73. European Committee of Social Rights, *Unione Nazionale Dirigenti dello Stato (UNADIS) v. Italy*, Complaint No. 147/2017, Decision on the Merits of 30 June 2021, HUDOC.
74. European Committee of Social Rights, *Request for an ad hoc report on the cost of living crisis*, https://rm.coe.int/appendix-ad-hoc-report-questions/1680abb137 [dostęp: 14.05.2024].
75. European Court of Human Rights, *Factsheet – Work-related Rights*, Strasbourg 2024.
76. Europejski Trybunał Praw Człowieka, *Europejska Konwencja Praw Człowieka po nowelizacji przez Protokół nr 11 i 14, z Protokołem nr 1 oraz Protokołami nr 4, 6–7, 12–13*, Strasbourg 2010.
77. Komitet Ministrów Rady Europy, *Zalecenie Rec (2006)2-rev dla Państw Członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych*, tłum. przygotowane przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, https://www.gov.pl/attachment/1357933e-b89c-4de4-b478-d89b45164254 [dostęp: 15.02.2025].

UNIA EUROPEJSKA

1. Eurofound, *Industrial relations and social dialogue. Minimum wages in 2021: Annual review*, Luxembourg 2021.
2. Eurostat, *Employment – annual statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics [dostęp: 12.05.2024].
3. Eurostat, *Minimum wage statistics 2025*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics [dostęp: 02.02.2025].
4. General Secretariat of the Council of the European Union, *EU Action Plan on Human Rights and Democracy*, Brussels 2015.
5. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0298/2013, złożona przez M.S. (Polska), w sprawie wynagrodzeń urzędników w Polsce.
6. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0909/2014, złożona przez Claudiu Avrama (Rumunia), w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę ustanawianego na szczeblu UE.

7. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0006/2015, złożona przez K.B. (Polska), w sprawie aktywizacji ekonomicznej młodzieży.
8. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0083/2019, złożona przez Jürgena Sachansky'ego (Niemcy), w sprawie rozbieżności płac w UE.
9. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0973/2020, złożona przez Manuela Galisteo Torresa (Hiszpania), w sprawie różnicy w wynagrodzeniu funkcjonariuszy więziennictwa pracujących we Wspólnocie Autonomicznej Katalonii i funkcjonariuszy pracujących w innych rejonach Hiszpanii.
10. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0690/2022, złożona przez Daniela Hansa Jana Hinkelmanna (Niemcy), w sprawie wyższych płac w zakładach pracy chronionej w Niemczech.
11. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0534/2023, złożona przez Maurizia Cancelmo (Włochy), w sprawie praw pracowników i godziwego wynagrodzenia we Włoszech.
12. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Petycja nr 0191/2024, złożona przez Marię del Carmen Morallón Hidalgo (Hiszpania), w imieniu stowarzyszenia „Otro si asociación de abogacía y procuraduría de la provincia de Albacete", w sprawie adwokatów dyżurnych.
13. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Komunikat dla Posłów z dnia 9 kwietnia 2021 r., sygn. PE691.284v01-00, s. 3–4.
14. Komisja Petycji, Komunikat dla Posłów z dnia 28 lipca 2021 r., sygn. PE697.471v01-00, s. 2.
15. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Komunikat dla Posłów z dnia 28 lipca 2021 r., sygn. PE697.471v01-00, s. 2.
16. Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego, Komunikat dla Posłów z dnia 4 kwietnia 2023 r., sygn. PE739.865v03-00, s. 5.
17. Opinia Rzecznika Generalnego TSUE z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie *Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs GmbH przeciwko Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn*, sygn. C-36/02, ECLI:EU:C:2004:162.
18. Parlament Europejski, *Regulamin Parlamentu Europejskiego. Dziesiąta kadencja Parlamentu*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-10-2024-07-16_PL.pdf [dostęp: 17.10.2024].

19. Parlament Europejski, *Sprawiedliwa płaca minimalna w UE: Działania Parlamentu*, https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20210628STO07263/sprawiedliwa-placa-minimalna-w-ue-dzialania-parlamentu [dostęp: 01.03.2025].
20. Parlament Europejski, *Sprawozdanie w sprawie wyniku działalności Komisji Petycji w roku 2022*, lit. I, sygn. A9-0333/2023.

POZOSTAŁE

1. Global Commission on the Future of Work, *Work for a Brighter Future*, Geneva 2019.
2. Global Deal, *Global Deal Flagship Report 2022: A Partnership in Action*, www.flagship-report.theglobaldeal.com, https://oecd.cdn.prismic.io/oecd/d92e7b01-5e2e-4125-be34-9770a555b653_The+Global+Deal+Flagship+Report+2022+A+partnership+in+action.pdf [dostęp: 24.04.2024].
3. Greater London Authority, *A Fairer London: The 2012 Living Wage in London*, London 2012.
4. *Maastricht Principles on the Human Rights of Future Generations*, https://www.rights-offuturegenerations.org/the-principles [dostęp: 22.04.2024].
5. World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, *Declaration and Programme of Action*, New York 2002.
6. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, Geneva 2023.

II. Literatura

1. Adams Z., Deakin S., *The Right to a Fair Remuneration*, [w:] N. Bruun, K. Lörcher, I. Schömann, S. Clauwaert (eds), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford–Portland, Oregon 2017.
2. Adams Z., *Labour and the Wage. A Critical Perspective*, Oxford 2020.
3. Adams Z., *"Wage", "Salary" and "Remuneration": A Genealogical Exploration of Juridical Terms and Their Significance for the Employer's Power to Make Deductions from Wages*, "Industrial Law Journal" 2019, vol. 48, no. 1.
4. Albin E., *Universaling the Right to Work of Person with Disabilities: An Equality and Dignity Based Approach*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work. Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015.

5. Ales E., Bell M., Deinert O., Robin-Olivier S., *General Introduction*, [w:] E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (eds), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Baden–Baden 2018.
6. Almakky R., *The Influence of the International Labour Organization on International Law and State Practice: An Analytical Study*, "Arab Journal for Scientific Publishing" 2023, no. 2.
7. Almutawa A., *The Arab Court of Human Rights and the Enforcement of the Arab Charter on Human Rights*, "Human Rights Law Review" 2021, no. 21.
8. Alston P., *Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art*, [w:] P. Alston (ed.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford 2005.
9. Alston P., Simma B., *Second Session of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights*, "The American Journal of International Law" 1988, vol. 82, no. 3.
10. *Amerykańska Konwencja Praw Człowieka (Pakt z San José)*, tłum. A. Paprocka, [w:] M. Zubik (red.), *Księga Jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich. Tom II. Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, Warszawa 2008.
11. Andhov M., Bergsson B., *Equal Pay and EU Public Procurement Law – Case Study of Mandatory Icelandic ÍST85 Standard*, "Nordic Journal of European Law" 2021, vol. 4, no 1.
12. Anker R., Anker M., *Living Wages Around the World. Manual for Measurement*, Cheltenham 2017.
13. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2002.
14. An-Na'im A. A., *Human Rights in the Arab World: A Regional Perspective*, "Human Rights Quarterly" 2001, vol. 23, no. 3.
15. Arendt H., *The Human Condition*, Chicago 1958.
16. Ashiagbor D., *Art. 15 – Freedom to Choose an Occupation*, [w:] S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward (eds), *The EU Charter of Fundamental Rights. A Commentary*, Oxford–Portland 2014.
17. Astramowicz-Leyk T., *Międzynarodowe systemy ochrony praw i wolności człowieka*, Olsztyn 2009.
18. Atkinson J., *Human Rights as Foundations for Labour Law*, [w:] H. Collins, G. Lester, V. Mantouvalou (eds), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford 2018.

19. Bailey D., *The Truck System: A Book for Masters and Workmen*, London 1859.
20. Balcerzak M., *Odpowiedzialność państwa–strony Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Studium prawnomiędzynarodowe*, Toruń 2013.
21. Balcerzak M., *Podstawy międzynarodowej ochrony praw człowieka. Zarys wykładu z materiałami źródłowymi*, Toruń 2017.
22. Balcerzak M., *Prawa człowieka*, [w:] M. Balcerzak, S. Sykuna (red.), *Leksykon ochrony praw człowieka. 100 podstawowych pojęć*, Warszawa 2010.
23. Banach-Gutierrez J., *Ochrona praw człowieka w prawie karnym Unii Europejskiej*, „Prokuratura i Prawo" 2007, nr 1.
24. Banaszak B., *Komentarz do art. 30 Konstytucji RP*, [w:] B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009.
25. Banaszak B., *Ogólne wiadomości o prawach człowieka*, [w:] B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002.
26. Banaszak B., *Prawa jednostki i systemy ich ochrony*, Wrocław 1995.
27. Banerji S., Earley K., McAllister P., *Review of H&M group's Roadmap to Fair Living Wage*, London 2018.
28. Bar W., *Wolność religijna w Dar al-Islam. Zagadnienia prawa wyznaniowego*, Lublin 2003.
29. Barak-Erez D., *Social Rights as Women's Rights*, [w:] D. Barak-Erez, A.M. Gross (red.), *Exploring Social Rights. Between Theory and Practice*, Oxford–Portland 2007.
30. Barcik J., *Techniki twardnienia prawa, czyli kilka uwag o technologii produkcji norm prawa międzynarodowego*, [w:] B. Kuźniak, M. Ingelevič-Citak (red.), *Ius cogens. Soft law. Dwa bieguny prawa międzynarodowego publicznego*, Kraków 2017.
31. Barnett R.E., Sunstein C.R., *Constitutive Commitments and Roosevelt's Second Bill of Rights: A Dialogue*, "Drake Law Review" 2005, no. 53.
32. Barzycka-Banaszczyk M., *Komentarz do art. 13 KP*, [w:] M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, Legalis.
33. Baxi U., *Failed Decolonisation and the Future of Social Rights: Some Preliminary Reflections*, [w:] D. Barak-Erez, A.M. Gross (eds), *Exploring Social Rights. Between Theory and Practice*, Oxford–Portland 2007.
34. Becker U., *European Social Charter*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/

law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e792?rskey=NjQEe4&result=1&prd=MPIL [dostęp: 24.07.2021].

35. Bercusson B., *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights. Summary Version*, Brussels 2002.
36. Bell M., Ales E., *Fundamental provisions*, [w:] E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin--Olivier (eds), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Baden–Baden 2018.
37. Bellace J.R., ter Haar B., *Perspectives on Labour and Human Rights*, [w:] J.R. Bellace, S. Blank, B. ter Haar (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Northampton 2019.
38. Bermejo N., *Fundamental Rights and Horizontal Direct Effect Under the Charter*, [w:] C. Izquierdo-Sans, C. Martínez-Capdevila, M. Nogueira-Guastavino (eds), *Fundamental Rights Challenges: Horizontal Effectiveness, Rule of Law and Margin of National Appreciation*, Cham 2021.
39. Bieńkowska D., *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka jako inspiracja dla współczesnych reżimów praw człowieka*, [w:] D. Bieńkowska, R. Kozłowski (red.), *Prawa człowieka i ludzkie bezpieczeństwo. Osiągnięcia i wyzwania w 70. rocznicę ogłoszenia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, Warszawa 2019.
40. Bieńkowska J., *Poszukiwanie metod skutecznego motywowania pracowników*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica" 2010, nr 234.
41. Bisztyga A., *Zachodnia a islamska koncepcja praw jednostki*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2013, nr 1.
42. Blustein D.L. *et al*., *Decent Work: A Psychological Perspective*, "Frontiers in Psychology" 2016, vol. 7.
43. Bogg A.L., *Only Fools and Horses: Some Sceptical Reflections on the Right to Work*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015.
44. Bomba K., *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, Warszawa 2022.
45. Bomba K., *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia*, [w:] Z. Góral, M.A. Mielczarek (red.), *40 lat Kodeksu pracy*, Warszawa 2015.
46. Bomba K., *Rozdział V. Zakres przedmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka*, [w:] K. Bomba,

Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka, Legalis.

47. Boniecka M., *Petycja do Parlamentu Europejskiego*, „Zeszyt Studencki Kół Naukowych Wydziału Prawa i Administracji UAM" 2014, nr 4.
48. Borawska A., *Motywowanie pracowników źródłem przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa*, http://lcre-lomza.webd.pl/sodmidn.webd.pl/pdf/MOTYWOWANIE_PRACOWNIKOW_ZRODLEM_PRZEWAGI_KONKURENCYJNEJ_PRZEDSIEBIORSTWA.pdf [dostęp: 19.06.2020].
49. Borkowska S., *Wstęp*, [w:] S. Borkowska (red.), *Wynagrodzenia – praktyczne sposoby rozwiązywania problemów*, Warszawa 2012.
50. Borutka T., *Nauczanie społeczne papieża Jana Pawła II*, Kraków 1994.
51. Brás Gomes V., *The Right to Work and Rights at Work*, [w:] J. Dugard, B. Porter, D. Ikawa, L. Chenwi (eds), *Research Handbook on Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, Cheltenham 2020.
52. Brillat R., *Rada Europy obrońcą praw społecznych*, [w:] *XI Seminarium Warszawskie. Prawo do godnego życia w świetle Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i innych standardów międzynarodowych*, Warszawa 2018.
53. Brodecka A., *Supradyscyplinarna analiza praw człowieka*, Gdańsk 2016.
54. Bryl, K., *Komentarz do art. 2 MPPGSiK*, [w:] Z. Kędzia, A. Hernandez-Połczyńska (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*, Warszawa 2018.
55. Brzostek K., *Godność pracownika jako wartość*, „Horyzonty Wychowania" 2015, nr 14 (30).
56. Brzozowski W., Krzywoń W., Wiącek M., *Prawa człowieka*, Warszawa 2019.
57. Bucińska J., *Społeczne prawa człowieka w Europejskiej Karcie Praw Podstawowych*, „Rocznik Nauk Prawnych" 2005, t. 15, nr 1.
58. Bujalski R., *Praca takiej samej wartości w Tesco: Kobiety w sklepach vs. mężczyźni w centrach dystrybucji. Omówienie wyroku TS z dnia 3 czerwca 2021 r., sygn. C-624/19 (Tesco Stores)*, https://sip-1lex-1pl-1000019sj277e.buhan.kul.pl/#/publication/15138-8539/bujalski-rafal-praca-takiej-samej-wartosci-w-tesco-kobiety-w-sklepach-vs-mezczyzni-w-centrach...?cm=URELATIONS [dostęp: 09.01.2024].
59. Cabanes B., *The Great War and the Origins of Humanitarianism, 1918–1924*, Cambridge 2014.
60. Cabrielli D., *Employment Law: A Very Short Introduction*, Oxford 2022.

61. Cała-Wacinkiewicz E., *Prawo do rozwoju jako prawo trzeciej generacji praw człowieka*, [w:] E. Karska (red.), *Globalne problemy ochrony praw człowieka*, Warszawa 2015.
62. Casale G., *The Fundamentals of International Labour Law*, Torino 2019.
63. Chmaj M., *Pojęcie i geneza wolności i praw człowieka*, [w:] M. Chmaj, L. Leszczyński, W. Skrzydło, J.Z. Sobczak (red.), *Konstytucyjne wolności i prawa człowieka. Tom I. Zasady ogólne*, Kraków 2002.
64. Choi G., *Basic Human Values and Attitudes Toward a Universal Basic Income in Europe*, "Basic Income Studies" 2021, vol. 16, is. 2.
65. Cieślikowska A., Pieczewski A., *Normy etyczne obowiązujące pracodawców. Perspektywa systemu prawnego, organizacji i pracownika*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym" 2013, t. 16.
66. Clifford J., *Part III. Structural Principles, Chapter 18: Equality*, [w:] D. Shelton (ed.), *The Oxford Handbook of International Human Rights Law*, https://opil-1ouplaw-1com-1qelx50ak0408.buhan.kul.pl/view/10.1093/law/9780199640133.001.0001/law-978019-9640133-chapter-19 [dostęp: 01.06.2024].
67. Collins H., *Is There a Human Right to Work*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015.
68. Collins H., *Theories of Rights as Justifications for Labour Laws*, [w:] G. Davidov, B. Langille (eds), *The Idea of Labour Law*, Oxford 2011.
69. Compagnoni F., *Prawa człowieka*, tłum. S. Bielański, Kraków 2000.
70. Complak K., *Zasada ochrony godności człowieka normatywnym nakazem obowiązującym prawodawców i organy stosujące prawo*, [w:] L. Wiśniewski (red.), *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, Warszawa 2006.
71. Coomans F., *The Role of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights in Strengthening Implementation and Supervision of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, "Law and Politics in Africa, Asia and Latin America" 2002, vol. 35, no. 2.
72. Cremin K., *Adequate Standard of Living and Social Protection*, [w:] I. Bantekas, M.A. Stein, D. Anastasiou (eds), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law/9780198810667.001.0001/law-9780198810667-chapter-29 [dostęp: 05.07.2024].
73. Cruz Villalón P., *Rights in Europe: The Crowded House, King's College London Working Papers in European Law*, Working Paper 01/2012.

74. Cuenca E.C., *The Prohibition on Discrimination: New Content*, [w:] J.G. Roca, P. Santolaya (eds), *Europe of Rights: A Compendium on the European Convention of Human Rights*, Leiden–Boston 2012.
75. Czajka Z., *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Warszawa 2009.
76. Czerniak-Swędzioł J. *et al*., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Wykłady. Tablice*, Warszawa 2014.
77. Davies M., *An Agreement to Disagree: The ASEAN Human Rights Declaration and the Absence of Regional Identity in Southeast Asia*, "Journal of Current Southeast Asian Affairs" 2014.
78. Day S.A.M., Ahmed A., Bayefsky A., Chenwi L., Cook R., Forster C., Hunt P., Bras Gomes M.V., Goonesekere S., Freeman M., Hart J., Yamin A.E., Rosga A.J., *Montreal Principles on Women's Economic, Social and Cultural Rights*, "Human Rights Quarterly" 2004, vol. 26, no. 3.
79. De Schutter O., *Corporations and Economic, Social, and Cultural Rights*, [w:] E. Riedel, G. Giacca, Ch. Golay (eds), *Economic, Social, and Cultural Rights in International Law. Contemporary Issues and Challenges*, Oxford 2014.
80. Domańska M., *Komentarz do art. 157 TFUE*, [w:] K. Kowalik-Bańczyk, M. Szwarc-Kuczer, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom II*, Warszawa 2012.
81. Dörr O., *European Social Charter. Elements of Substance*, [w:] S. Schmahl, M. Breuer (eds), *The Council of Europe: Its Law and Policies*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law/9780199672523.001.0001/law-9780199672523-chapter-23#law-9780199672-523-chapter-23-div1-118 [dostęp: 23.07.2024].
82. Dörr O., *European Social Charter. Introduction*, [w:] S. Schmahl, M. Breuer (eds), *The Council of Europe: Its Law and Policies*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law/9780199672523.001.0001/law-9780199672523-chapter-23#law-9780199672523-chapter-23-div1-117 [dostęp: 23.07.2024].
83. Dörre-Kolasa D., *Komentarz do art. 11^1 KP*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis.
84. Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
85. Duraj T., *Ochrona osób pracujących na własny rachunek w świetle aktów Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy – wnioski z projektu*

badawczego Narodowego Centrum Nauki nr 2018/29/B/HS, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica" 2024, nr 107.

86. Drzeżdżon W., *Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość" 2013, t. 10.
87. Dyjak D., *Pojęcie, charakter i podmioty uprawnione do złożenia petycji do PE*, [w:] R. Balicki, M. Jabłoński (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty realizacji prawa petycji*, Wrocław 2015.
88. Dylus A., *Godność człowieka w procesie pracy*, [w:] Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, *Godność pracownika kategorią prawa pracy*, Warszawa 2001.
89. Dynia E., *Europejski system ochrony praw człowieka a Polska*, [w:] E. Dynia, Cz.P. Kłak (red.), *Europejskie standardy ochrony praw człowieka a ustawodawstwo polskie*, Rzeszów 2005.
90. Dziedziak W., *O aksjologicznych podstawach procesów stosowania prawa z perspektywy prawa słusznego*, [w:] W. Dziedziak, B. Liżewski (red.), *Zagadnienia stosowania prawa. Perspektywa teoretyczna i dogmatyczna*, Lublin 2015.
91. Eide A., Rosas A., *Economic, Social and Cultural Rights: A Universal Challenge*, [w:] A. Eide, C. Krause, A. Rosas (eds), *Economic, Social and Cultural Rights. A Textbook*, Dordrecht–Boston–London 2001.
92. Elsner J., *Is there (or should there be) a right to work?*, [w:] A. Gutmann (ed.), *Democracy and the Welfare State*, Princeton 1988.
93. Engel-Babska E., *Przyczyny ograniczania wolności w prawie pracy*, [w:] E. Cała-Wacinkiewicz, D. Wacinkiewicz (red.), *Prawne aspekty wolności. Zbiór studiów*, Warszawa 2007.
94. *Fabricatio, Fabricationis*, [w:] *Latin Dictionary & Grammar Resources*, https://latin-dictionary.net/definition/20154/fabricatio-fabricationis [dostęp: 16.06.2024].
95. Felice W.F., *Economic and Social Rights*, [w:] *Oxford Research Encyclopedia of International Studies*, https://oxfordre.com/internationalstudies/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/acrefore-9780190846626-e-159 [dostęp: 05.07.2024].
96. Fennelly D., *Chapter I. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [w:] E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (eds), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Baden–Baden 2018.

97. Fenwick C., Novitz T., *Conclusion: Regulating to Protect Workers' Human Rights*, [w:] C. Fenwick, T. Novitz (eds), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Oxford–Portland 2010.
98. Florczak-Wątor M., *Horyzontalny wymiar praw konstytucyjnych*, Kraków 2014.
99. Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007.
100. Florek L., *Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo" 2002, nr 2.
101. Fourier Ch., *Traité de l'Association domestique agricole, ou Attraction industrielle*, Paris 1822.
102. Fuchs K., *The European Social Charter: Its role in present-day Europe and its reform*, [w:] K. Drzewicki, C. Krause, A. Rosas (eds), *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*, Turku 1994.
103. Fudge J., *Labour as a 'Fictive Commodity': Radically Reconceptualizing Labour Law*, [w:] G. Davidov, B. Langille (eds), *The Idea of Labour Law*, Oxford 2011.
104. Furmanek W., Praca dobrem człowieka, „Problemy Profesjologii" 2013, nr 2.
105. Furmanek W., *Praca jako dobro człowieka*, [w:] K. Chałas, A. Maj (red.), *Encyklopedia aksjologii pedagogicznej*, Radom 2016.
106. Futyra M., *Między przeszłością a teraźniejszością. Historia powstania Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej (ANSEAN) i bieżące wyzwania*, „Kultura i Polityka" 2014, nr 15.
107. Gadkowski A., *Komentarz do art. 7 MPPGSiK*, [w:] Z. Kędzia, A. Hernandez-Połczyńska (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*, Warszawa 2018.
108. Galbi D., *International Aspects of Social Reform in the Interwar Period*, https://www.galbithink.org/isr.pdf [dostęp: 02.12.2024].
109. Gałkowski J., *Nauczanie społeczne Jana Pawła II*, [w:] S. Koperek, S. Szczur (red.), *Servo veritatis: Materiały międzynarodowej konferencji dla uczczenia pontyfikatu Jego Świętobliwości Jana Pawła II*, Kraków 2003.
110. Gałkowski J., *Struktura potrzeb ludzkich – praca i czas wolny*, „Znak" 1976, nr 12.
111. Gałkowski J.W., *Problem pracy w encyklikach papieskich. Od Rerum novarum Leona XIII do Laborem exercens Jana Pawła II*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1991–1992, t. 19–20, z. 1.
112. Gałkowski J.W., *Próba określenia istoty pracy*, „Roczniki Filozoficzne" 1978, t. 26, z. 2.

113. Garlicki L., *Protokół nr 12 do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59 oraz do Protokołów dodatkowych. Tom II*, Warszawa 2011.
114. Hofmański P., Wróbel A., *Komentarz do art. 6 EKPC*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Tom I. Komentarz do artykułów 1–18*, Legalis.
115. Garlicki L., *Rola prawników w strasburskim systemie ochrony praw człowieka*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Efektywność mechanizmów ochrony praw człowieka Rady Europy, Unii Europejskiej i OBWE*, Toruń 2012.
116. Gawlikowski K., *Problem praw człowieka z perspektywy azjatyckiej*, „Azja – Pacyfik" 1998, nr 1.
117. Gawlikowski K., *Problem „wartości azjatyckich". Uwagi o koncepcjach Mahathira bin Mohamada*, „Azja – Pacyfik" 1999, nr 2.
118. Gersdorf M., Maniewska E., *Kierunki rozwoju prawa pracy*, [w:] M. Gersdorf (red.), *Prawo pracy. Pytania i odpowiedzi*, Warszawa 2018.
119. Gersdorf M., Rączka K., *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2009.
120. Giovannone M., *The Right to Work*, [w:] C. Nivard (ed.), *The European Social Charter: A Commentary*, Leiden–Boston 2023.
121. Glanc M., *Praca pro bono*, [w:] P. Skuczyński, S. Sykuna (red.), *Leksykon etyki prawniczej. 100 podstawowych pojęć*, Warszawa 2013.
122. Gładoch M., *Dialog partnerów społecznych na rzecz godnej pracy*, [w:] A. Bagłajewski, J. Bartmiński, M. Łaszkiewicz, S. Niebrzegowska-Bartmińska (red.), *Praca ludzka w perspektywie interdyscyplinarnej*, Lublin 2018.
123. Gładoch M., *Etyka biznesu, czyli moralny pracodawca*, [w:] K.W. Baran, M. Włodarczyk (red.), *System Prawa Pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018.
124. Gładoch M., *Koncepcja odpowiedzialnego biznesu*, [w:] K.W. Baran, M. Włodarczyk (red.), *System Prawa Pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018.
125. Gocko J., *Praca*, [w:] B. Szlachta (red.), *Słownik społeczny*, Kraków 2004.
126. Gondek M.J., *Rozumienie pracy w cywilizacji arabskiej*, „Człowiek w Kulturze" 2005, nr 15.

127. Gómez V., *Economic, Social, and Cultural Rights in the Inter-American System*, [w:] M. Baderin, R. McCorquodale (eds), *Economic, Social, and Cultural Rights in Action*, Oxford 2007.
128. Góral Z., Nowak M., *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2013.
129. Góral Z., *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017.
130. Górnicz-Mulcahy A., *Prawo do wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze w prawie polskim*, Warszawa 2008.
131. Goździewicz G., *Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009.
132. Goździewicz G., Zieliński T., *Komentarz do art. 11^1 KP*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, Lex.
133. Grabowska G., *Funkcjonariusze międzynarodowi*, Katowice 1988.
134. Green M.Ch., Witte J., *Part I. Theoretical Foundations. Chapter 1. Religion*, [w:] D. Shelton (ed.), *The Oxford Handbook of International Human Rights Law*, https://opil-1ouplaw-1com-1qelx50oj0d29.buhan.kul.pl/view/10.1093/law/97801-99640133.001.0001/law-978-0199640133-chapter-2 [dostęp: 04.07.2024].
135. Grzeszczak R., *Komentarz do art. 228 TFUE*, [w:] D. Kornobis-Romanowska, J. Łacny, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. T. 3*, Warszawa 2012.
136. Grygiel-Kaleta Ż., *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Warszawa 2015.
137. Guset V., *Perspectives on the Evolution of the European Social Charter System*, [w:] S. Angeleri, C. Nivard (eds), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1. Cross-cutting Themes*, Leiden–Boston 2022.
138. Guiglia G., *Preambles*, [w:] C. Nivard (ed.), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 2. Preamble, Part I and Part II (Articles 1 to 10)*, Leiden–Boston 2023.
139. Hepple B., *Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe*, [w:] G. Davidov, B. Langille (eds), *The Idea of Labour Law*, Oxford 2011.
140. Hernández Pulido R., *Other Categories of Workers*, [w:] International Labour Office, *International Labour Standards. A Global Approach*, Geneva 2002.
141. Hicks J., *Theory of Wages*, Toronto 1963.

142. Hołda J., Hołda Z., Rybczyńska J.A., *Prawa człowieka. Zarys wykładu*, Warszawa 2014.
143. Hołyst B., *Bezpieczeństwo. Programy promocji*, Warszawa 2017.
144. Hołyst B., *Bezpieczeństwo społeczeństwa*, Warszawa 2015.
145. Home R., Watts P., *Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense*, Geneva 2000.
146. Howard J., *Core Labour Standards and Human Rights in the Workplace*, *World Summit on Sustainable Development 2011*, https://pubs.iied.org/pdfs/11021IIED.pdf [dostęp: 20.06.2024].
147. Hughes G., *The concept of dignity in the Universal Declaration of Human Rights*, "The Journal of Religious Ethics" 2011, vol. 39, no. 1.
148. Hypiak M., *Prawo do pracy jako prawo człowieka*, [w:] M. Śliwa, A. Surma (red.), *Analiza wybranych problemów z zakresu nauk społecznych. Tom 2*, Lublin 2019.
149. Imamović Š., *The Architecture of Fundamental Rights in the European Union*, Oxford–London–New Delhi–Sydney 2022.
150. *Insegnamenti di Giovanni Paolo II. Vol. 23. Tom 1*, Watykan 2000.
151. Jabłoński M., Jarosz-Żukowska S., *Prawa człowieka i systemy ich ochrony. Zarys wykładu*, Wrocław 2004.
152. Jakovleski V., Jerbi S., Biersteker T., *The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential*, [w:] Ch. Gironde, G. Carbonnier (eds), *Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, Leiden 2019.
153. Jałowiecki S., *Dlaczego człowiek pracuje?*, [w:] W. Jacher (red.), *Człowiek i praca. Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*, Opole 1979.
154. Jankowiak J., *Dobra osobiste pracownika – godność pracownika a godność człowieka – osobiste bezpieczeństwo pracownika jako jego dobro osobiste. Glosa do wyroku s. apel. z dnia 31 grudnia 2009 r., III APa 24/09*, „Orzecznictwo Sądów Polskich" 2011, nr 3.
155. Jankowska-Gilberg J., *Zakres obowiązków pozytywnych państwa na tle aktualnego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego" 2009, t. 7
156. Jarosz-Żukowska S., *Horyzontalne działanie praw człowieka w sferze stosunków pracowniczych w świetle Konstytucji RP*, [w:] A. Młynarska-Sobaczewska, P. Radziewicz (red.), *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej*

Polskiej oraz Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Warszawa 2015.

157. Jaskólska J., *Treść Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, „Człowiek w Kulturze" 1998, nr 11.
158. Jastrzębowska A., *Dopasowanie kompetencyjne człowieka do pracy*, Warszawa 2020.
159. Jaślan J., Jaślan H., *Słownik terminologii prawniczej i ekonomicznej angielsko-polski*, Warszawa 1991.
160. Jaśkiewicz W., Jackowiak C., Piotrowski W., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1967.
161. Jedlecka W., *Godność człowieka jako podstawa aksjologicznego porządku prawa Unii Europejskiej*, [w:] A. Bator, M. Jabłoński, M. Maciejewski, K. Wójtowicz (red.), *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, Wrocław 2013.
162. Jemielniak D., *Praca oparta na wiedzy. Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*, Warszawa 2008.
163. Jezioro J., *Ekspektatywa*, [w:] U. Kalina-Prasznic (red.), *Encyklopedia Prawa*, Warszawa 2007.
164. Joachim J.M., *Women's Rights as Human Rights*, [w:] *Oxford Research Encyclopedia of International Studies*, https://oxfordre-1com-1jrmallns0b97.buhan.kul.pl/internationalstudies/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/acrefore-9780190846626-e-430?rskey=vd0Tsv [dostęp: 06.08.2024].
165. Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
166. Jyż G., *Prawo do wynagrodzenia za projekty wynalazcze*, Katowice 2003.
167. Kant I., *Uzasadnienie metafizyki moralności*, Warszawa 1984.
168. Kapusta P., *Godne a minimalne wynagrodzenie – uwagi na tle Konstytucji RP oraz standardów prawa międzynarodowego*, [w:] R. Balicki, M. Jabłoński (red.), *Dookoła Wojtek… Księga pamiątkowa poświęcona Doktorowi Arturowi Wojciechowi Preisnerowi*, Wrocław 2018.
169. Karin L., *The Revised European Social Charter. An Article by Article Commentary*, Cheltenham 2021.
170. Kayess R., French P., *Out of Darkness Into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, "Human Rights Law Review" 2008, vol. 8.

171. Kędzia Z., *Wprowadzenie*, [w:] Z. Kędzia, A. Hernandez-Połczyńska (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*, Warszawa 2018.
172. Kilarski W., *Funkcjonariusze międzynarodowi – zarys problemu*, „Zeszyty Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach. Studia z Nauk Społecznych" 2009, nr 2.
173. Klein A., *Dzieła wybrane. Tom I. Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Kraków 2021.
174. Kloska G., *Pojęcie, teorie i badania wartości w naukach społecznych*, Warszawa 1982.
175. Kloss E.S., *Starotestamentowe podstawy godności człowieka*, [w:] K. Complak (red.), *Godność człowieka jako kategoria prawa*, Wrocław 2001.
176. Kojder A., *Idee naukowe Leona Pietrażyckiego, które przetrwały próbę czasu*, „Studia Iuridica" 2018, t. 74.
177. Konarska-Wrzosek V., *Komentarz do art. 35 KK*, [w:] V. Konarska-Wrzosek (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2023.
178. Konieczny F., *Obronić cywilizację łacińską*, Lublin 2002.
179. *Konstytucja Republiki Islandii*, tłum. J. Osiński, Warszawa 2009.
180. Koral J., *Encykliki społeczne*, [w:] A. Zwoliński (red.), *Jan Paweł II. Encyklopedia nauczania społecznego*, Radom 2005.
181. Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1975.
182. Kowalczyk A., *Ochrona wynagrodzenia za pracę. Prawo rzymskie a współczesne regulacje prawa pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Seria Prawnicza" 2014, z. 82.
183. Kowalczyk S., *Człowiek w poszukiwaniu wartości. Elementy aksjologii personalistycznej*, Lublin 2006.
184. Kowalski P., *Potrzeby ludzkie a prawa człowieka*, Wrocław 1989.
185. Krąpiec M.A., *O ludzką politykę*, Katowice 1995.
186. Krąpiec M.A., *Praca*, [w:] M.A. Krąpiec, A. Maryniarczyk (red.), *Powszechna Encyklopedia Filozofii*. *Tom 8*, Lublin 2007.
187. Kresal B., *Gender pay gap and under-representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights*, "ERA Forum" 2021, vol. 22.

188. Kresal B., *The General Structure of the European Social Charter*, [w:] S. Angeleri, C. Nivard (eds), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1. Cross--cutting Themes*, Leiden–Boston 2022.
189. Kropiwnicki J., *Płaca minimalna w Polsce a standardy międzynarodowe*, „Ethos" 1995, nr 4.
190. Krukowski J., *Przyrodzona godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka w porządku międzynarodowym i konstytucyjnym*, „Ethos – Katolicki Instytut Jana Pawła II" 1999, nr 1–2.
191. Kulińska-Kępa Z., *Prawa obywatelskie i polityczne a prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne. Porównanie systemów ochrony*, Warszawa 2017.
192. Kumaniecki J., *Słownik łacińsko-polski*, Warszawa 1996.
193. Lane L., *The Horizontal Effect of International Human Rights Law in Practice: A Comparative Analysis of the General Comments and Jurisprudence of Selected United Nations Human Rights Treaty Monitoring Bodies*, "European Journal of Comparative Law and Governance" 2018, vol. 5, no. 1.
194. Lang W., *Prawa podmiotowe i prawa człowieka*, [w:] J. Białocerkiewicz (red.), *Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Jasudowicza*, Toruń 2004.
195. Lang W., Wróblewski J., Zawadzki S., *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1980.
196. Langille B., *Part IV Activities of Organizations, Chapter 22 Labor*, [w:] J.K. Cogan, I. Hurd, I. Johnstone (eds), *The Oxford Handbook of International Organizations*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law/9780199672202.001.0001/law-978019-9672-202-chapter-22 [dostęp: 05.07.2024].
197. Leary V.A., *The Paradox of Workers' Rights as Human Rights*, [w:] L.A. Campa, S.F. Diamond (eds), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, Philadelphia 2003.
198. Lemiszewska R., Wysocka-Madej M., *Wstęp*, [w:] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (red.), *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I. 1919–1973*, Warszawa 2012.
199. Lesiński B., Rozwadowski W., *Historia prawa sądowego. Zarys wykładu*, Poznań 2007.
200. Leśniewski M.A., Berny J., *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie" 2011, nr 90.

201. Letsas G., *The ECHR as a Living Instrument: Its Meaning and Legitimacy*, [w:] A. Føllesdal, B. Peters, G. Ulfstein (eds), *Constituting Europe: The European Court of Human Rights in a National, European and Global Context. Studies on Human Rights Conventions*, Cambridge 2013.
202. Liszcz T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.
203. Liszcz T., *Godność człowieka (pracownika) jako centralna wartość w prawie pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017.
204. Liszcz T., *Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna?*, „Etnolingwistyka" 2016, nr 28.
205. Liszcz T., W *sprawie sprawiedliwości w prawie pracy*, https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0007/175534/Prof-Teresa-Liszcz.pdf [dostęp: 24.07.2024].
206. Lundberg E., *The Protection of Social Rights in the European Community: Recent Developments*, [w:] K. Drzewicki, C. Krause, A. Rosas (eds), *Social Rights as Human Rights*, Turku 1994.
207. Lutkiewicz-Rucińska A., [w:] M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2022.
208. Lynn M., *Ora Et Labora – The Practice Of Prayerful Teaching*, "Management Sciences" 2003, no. 7.
209. Łakomy J., *Prawa człowieka w perspektywie interdyscyplinarnej*, „Wrocławskie Studia Erazmiańskie. Prawa człowieka – idea, instytucje, krytyka" 2010, t. 4.
210. Łasak K., *Prawa społeczne w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, Warszawa 2013.
211. Łapiński K., *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy" 2011, nr 12.
212. Łętowska E., *Prawo – miecz czy tarcza?*, [w:] J. Hołówka, B. Dziobkowski (red.), *Filozofia prawa. Fakty i normy*, Warszawa 2020.
213. Łętowska E., Woleński J., *Czy prawo zatruwa wolność?*, „Przegląd Filozoficzny" 2013, nr 3.
214. Łukomski J. (tłum.), *Komentarz do art. 6 MPPGSiK*, [w:] Z. Kędzia, A. Hernandez-Połczyńska (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*, Warszawa 2018.
215. Łysak K., *Prawa społeczne w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, Warszawa 2013.

216. Machowicz K., Tabaszewski R., *Koncepcja CSR jako norma soft law Rady Europy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie" 2017, nr 113.
217. Magee S.P., *International Trade*, New York 1980.
218. Majhošev D., Risteska I., *Regulation of a right to a salary in the international legal instruments of ILO and UN and their implementation in the international labour legislation in the Republic of Macedonia*, "Journal of Process Management – New Technologies, International" 2017, vol. 5, no. 3.
219. Majka J., *Etyka życia gospodarczego*, Wrocław 1992.
220. Majka J., *Rozważania o etyce pracy*, Wrocław 1986.
221. Majkowska-Szulc S., Tomaszewska M., *Komentarz do art. 23 KPP*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
222. Mantouvalou V., *Are Labour Rights Human Rights?*, "European Labour Law Journal" 2012, vol. 3, is. 2.
223. Mantouvalou V., *Introduction*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015.
224. Mantouvalou V., *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, "Human Rights Law Review" 2013, vol. 13, no. 3.
225. Mantouvalou V., *The Right to Non-Exploitative Work*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015.
226. Mantouvalou V., *Work and private life: Sidabras and Dziautas v Lithuania*, "European Law Review" 2005, vol. 30.
227. Marczewski P., *Nie-dominacja jako niezależność socjoekonomiczna. Neorepublikańskie argumenty za bezwarunkowym dochodem podstawowym*, „Praktyka Teoretyczna" 2014, nr 2.
228. Matejun M., Socha J., *Motywacyjna rola systemu wynagrodzeń na przykładzie przedsiębiorstwa „Pol-Hun" M. Bielska sp.j.*, [w:] J. Stankiewicz (red.), *Społeczne wymiary zarządzania nowoczesnymi przedsiębiorstwami. Ludzie. Kultura organizacji. Społeczna odpowiedzialność*, Zielona Góra 2010.
229. Matey M., *Prawo do pracy*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław 1991.
230. Maslow A., *Motywacja i osobowość*, Warszawa 2009.

231. Mazurek F.J., *Prawa społeczne człowieka w Encyklice Rerum novarum*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1991–1992, t. 19–20, z. 1.
232. Mazurek F.J., *Prawa społeczne człowieka – prawa podmiotowe czy jałmużna państwowa?*, „Ethos: Kwartalnik Instytutu Jana Pawła II" 1995, nr 4.
233. Mazurek F.J., *Prawo do rozwoju*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1983, nr 11.
234. Mazurek F.J., *Społeczne prawa człowieka*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1982, t. 10.
235. Mazuyer E., *Chapter III. (Revised) European Social Charter*, [w:] E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (eds), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Baden–Baden 2018.
236. McInerney-Lankford S., *Legal methodologies and human rights research: challenges and opportunities*, [w:] B.A. Andreassen, H.O. Sano, S. McInerney--Lankford (eds), *Research Methods in Human Rights. A Handbook*, Cheltenham–Northampton 2017.
237. McDougal M.S., Lasswell H.D., Chen L., *Human Rights for Women and World Public Order: The Outlawing of Sex-Based Discrimination*, "The American Journal of International Law" 1975, vol. 69, no. 3.
238. Menkes M., *Ius cogens i soft law: Podwójna helisa*, [w:] B. Kuźniak, M. Ingelevič-Citak (red.), *Ius cogens – soft law. Dwa bieguny prawa międzynarodowego publicznego*, Kraków 2017.
239. Meller J., *Płaca jako cena pracy i szczególne cechy rynku pracy*, „Polityka Społeczna" 1993, nr 10.
240. Meron T., *Human Rights Law-Making in the United Nations: A Critique of Instruments and Process*, Oxford 1986.
241. Meron T., *Norm Making and Supervision in International Human Rights: Reflections on Institutional Order*, "The American Journal of International Law" 1982, vol. 76, no. 4.
242. Mędrala M., *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2019.
243. Michalak A., *Przestrzeganie praw człowieka w wybranych państwach Azji postkolonialnej – aktualne problemy*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2015, nr 1.
244. Michałowska K., *Niemajątkowe wartości życia rodzinnego w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 2017.
245. Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Konstytucja i inne dokumenty*, Warszawa 2017.

246. Miętek A., *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019.
247. Mik C., *Zbiorowe prawa człowieka. Analiza krytyczna koncepcji*, Toruń 1992.
248. Mitrus L., *Komentarz do art. 45 TFUE*, [w:] D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I*, Warszawa 2012.
249. Mitrus L., *O genezie prawa pracy*, [w:] S. Grodziski, D. Malec, A. Karabowicz, M. Stus (red.), *Vetera Novis Augere. Studia i prace dedykowane Profesorowi Wacławowi Uruszczakowi. Tom II*, Kraków 2010.
250. Mitrus L., *Rewolucja przemysłowa i powstanie prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017.
251. Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006.
252. Mitrus L., *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej – uwagi na tle aktualnych zmian legislacyjnych i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy" 2023, nr 6.
253. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom I. 1919–1973*, Warszawa 2012.
254. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. 1919–2012. Tom II. 1974–2012*, Warszawa 2012.
255. Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006.
256. Mrozek J.J., *Godność osoby ludzkiej jako źródło praw człowieka i obywatela*, „Civitas et Lex" 2014, nr 1.
257. Mruk M., *System kafala w państwach Zatoki Perskiej – ochrona pracowników czy niewolnictwo w XXI wieku? Zarys problematyki*, „Studia Orientalne" 2022, nr 2.
258. Mrzygłodzka-Chojnacka J., *Stosunek pracy – w poszukiwaniu nowego ujęcia pojęcia pracy*, [w:] W. Warzywoda-Kruszyńska (red.), *Społeczeństwo, edukacja, praca*, Łódź 2014.
259. Mudlak G., *The Right to Work – The Value of Work*, [w:] D. Barak-Erez, A.M. Gross (eds), *Exploring Social Rights. Between Theory and Practice*, Oxford–Portland 2007.
260. Muger F., Seron C., *Critical Legal Studies vs. Critical Theory: A Comment on Method*, "Law and Policy" 1984, no. 6.

261. Murray J., *Taking Social Rights Seriously: Is There a Case for Institutional Reform of the ILO?*, [w:] C. Fenwick, T. Novitz (eds), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Oxford – Portland 2010.
262. Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
263. Muszalski W., *Komentarz do art. 13 KP*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis.
264. Muszalski W., *Ogólna refleksja o rozwoju prawa pracy i jego uwarunkowaniach*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, t. 24, nr 3.
265. Myrczek-Kadłubicka E., *Słownik terminologii prawniczej*, Warszawa 2013.
266. Nawrocka E., *Bezwarunkowy dochód podstawowy. Źródła idei uniwersalnego bezwarunkowego dochodu podstawowego*, Warszawa 2018.
267. Nazaruk P., *Komentarz do art. 353¹ KC*, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk P (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2019.
268. Nickel J.W., *Giving Up on the Right to Work*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015.
269. Niewęgłowski A., *Prawo autorskie. Komentarz*, Warszawa 2021.
270. Nowak M., *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007.
271. Nowak K., *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Poznań 2011.
272. Nowakowska-Gancarz J., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu w świetle prawa Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach. Studia z Nauk Społecznych" 2011, nr 4.
273. Nowicki M., *Co to są prawa człowieka?*, http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2016/02/MNowicki_001.pdf [dostęp: 06.10.2024].
274. Nowik P., *Specyfika pracy na globalnych platformach internetowych w świetle zarządzania algorytmicznego*, „Studia Prawnicze KUL" 2020, nr 1.
275. Nußberger A., *Work, Right to, International Protection*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e891?rskey=Aixqx-Q&result=1&prd=OPIL [dostęp: 03.07.2024].
276. Okere B.O., *The Protection of Human Rights in Africa and the African Charter on Human and Peoples' Rights: A Comparative Analysis with the European and American Systems*, "Human Rights Quarterly" 1984, vol. 6, no. 2.

277. Olczak-Dąbrowska D., *Odpowiedzialność odszkodowawcza Skarbu Państwa za niezgodne z prawem działania i zaniechania komorników sądowych*, [w:] D. Olczak-Dąbrowska (red.), *Wybrane zagadnienia egzekucji sądowej*, Warszawa 2016.
278. Oelz M., Olney S., Tomei M., *Equal pay. An introductory guide*, Geneva 2013.
279. Orzeszyna K., Skwarzyński M., Tabaszewski R., *Prawo międzynarodowe praw człowieka*, Warszawa 2022.
280. Osiatyński W., *Prawa człowieka i ich granice*, Kraków 2011.
281. Osiatyński W., *Prawa człowieka – uniwersalizm i różnorodność*, „Państwo i Prawo" 2013, z. 11.
282. Osiatyński W., *Wprowadzenie do praw człowieka*, http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2016/02/WiktorOsiatynskiWprowadzenieDoPojeciaPrawCzlowieka.pdf [dostęp: 06.10.2024].
283. Ożga E., *The Great Dictionary of Law and Economics. Vol. I*, Warszawa 2018.
284. Ożga E., *The Great Dictionary of Law and Economics. Vol. II*, Warszawa 2019.
285. O'Cinneide C., *The Right to Work in International Human Rights Law*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015.
286. O'Mahony C., *There is no such thing as a right to dignity*, "International Journal of Constitutional Law" 2012, vol. 10, no. 2.
287. Paluszkiewicz M., *Status prawny pracowników publicznych służb zatrudnienia*, [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze*, Warszawa 2021.
288. Paprocka A., *Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów*, [w:] M. Zubik (red.), *Księga Jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich. Tom II. Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, Warszawa 2008.
289. Parzęcki R., *Refleksja etyczna o pracy i zawodach w obszarze poradnictwa zawodowego*, [w:] R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI w. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, Bydgoszcz 2008.
290. Partyk A., *Minimalna płaca kierowcy w transporcie międzynarodowym. Omówienie wyroku TS z dnia 8 lipca 2021 r., C-428/19*, https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/omowienia/minimalna-placa-kierowcy-w-transporcie-iedzynarodowym-omowienie-40-3048101 [dostęp: 02.04.2025].
291. Partyk T., *Niepełny etat nie może dyskryminować. Omówienie wyroku TS z dnia 19 października 2023 r., C-660/20 (Lufthansa CityLine)*, https://sip.lex.pl/

komentarze-i-publikacje/omowienia/niepelny-etat-nie-moze-dyskryminowac-omowienie-wyroku-ts-z-dnia-19-403124306 [dostęp: 02.04.2025].

292. Paszkiewicz M., *Treść pracy*, [w:] W. Jacher (red.), *Człowiek i praca. Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*, Opole 1979.
293. Patulski A., *Wolność pracy, prawo do pracy, zakaz pracy przymusowej*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 1995.
294. Paździor B., *Rozwój międzynarodowych norm prawa pracy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji" 1972, t. 1.
295. Peers S., Prechal S., *Article 52 – Scope of Guaranteed Rights: Equality between women and men*, [w:] S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward (eds), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Oxford–Portland 2014.
296. Penner J.E., *Aristotle, Arendt and the Gentleman: How the Conception of Remuneration Figures in our Understanding of a Right to Work and Be Paid*, [w:] V. Mantouvalou (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, London 2015.
297. Perepolkin D.S., Perepolkin S.M., *Typology of Fourth Generation of Human Rights*, "Comparative-Analytical Law" 2019, no. 6.
298. Petit B., *The Follow-Up to the Decisions of the European Committee of Social Rights*, [w:] S. Angeleri, C. Nivard (eds), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 1. Cross-cutting Themes*, Leiden–Boston 2022.
299. Petrażycki L., *Wstęp do nauki polityki prawa*, Warszawa 1968.
300. Piechowiak M., *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin 1999.
301. Piwowarski W., *Dobro wspólne*, http://www.kns.gower.pl/slownik/dobro.html [dostęp: 08.05.2024].
302. Piwowarski W., *Ewolucja kwestii społecznej. Od Rerum novarum do Centesimus Annus*, „Rocznik Nauk Społecznych" 1991–1992, t. 19–20, z. 1.
303. Plis J., *Wprowadzenie do problematyki koncepcji praw człowieka trzeciej generacji Karela Vasaka*, „Ius et Administratio" 2014, nr 1.
304. Płużański T., *Pojęcie pracy ludzkiej*, [w:] W. Jędrzycki (red.), *Człowiek, praca, postęp społeczny*, Warszawa 1984.
305. Pocard F., *Some thoughts on the Universal Declaration of Human Rights and the "generations" of human rights*, "Intercultural Human Rights Review" 2015, vol. 10.

306. Podkowik J., *Wolność umów i jej ograniczenie w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2015.
307. Pogłódek A., *Deklaracja praw człowieka Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej, Phnom Penh, 18 listopada 2012 r.*, „Przegląd Sejmowy" 2022, nr 6.
308. Politakis G.P., *General Conditions of Work*, [w:] International Labour Office, *International Labour Standards. A Global Approach*, Geneva 2002.
309. Politakis G.P., *Wages*, [w:] International Labour Office, *International Labour Standards. A Global Approach*, Geneva 2002.
310. Popielarski M., *Deklaracja z Bangkoku jako przykład azjatyckiego rozumienia praw człowieka*, „Acta Erasmiana" 2021, nr 20.
311. Potrzeszcz J., *Godność człowieka w orzecznictwie polskiego Trybunału Konstytucyjnego*, „Roczniki Nauk Prawnych KUL" 2005, t. 15, nr 1.
312. Preisner A., *Moratorium*, [w:] U. Kalina-Prasznic (red.), *Encyklopedia prawa*, Warszawa 2007.
313. Prusinowski P., *Konwencje dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019.
314. Prusinowski P., *Pojęcie „minimalna stawka wynagrodzenia" w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020.
315. Prusinowski P., *Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019.
316. Prusinowski P., *Wynagradzanie pracowników*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020.
317. Przyborowska-Klimczak A., *Prawo międzynarodowe publiczne. Wybór dokumentów*, Lublin 2008.
318. Przybyło S., *Wolność pozytywna i negatywna w myśli ks. Józefa Tischnera jako krytyczne ujęcie stanowiska Isaiaha Berlina*, „Polityka i Społeczeństwo" 2013, nr 4.
319. Rączka P., Jędrzejewski T., *Zakres przedmiotowy i podmiotowy egzekucji z wynagrodzenia za pracę*, [w:] D.R. Kijowski (red.), *System Prawa*

Administracyjnego Procesowego. Tom III. Część II. Administracyjne postępowanie egzekucyjne i zabezpieczające – zagadnienia szczegółowe, Warszawa 2020.

320. Reszkowski J., *Prawo wniesienia petycji do Parlamentu Europejskiego*, „Studia z Zakresu Nauk Prawnoustrojowych. Miscellanea" 2017, t. 8.
321. Riedel E., Giacca G., Golay Ch., *Development of Economic, Social, and Cultural Rights in International Law*, [w:] E. Riedel, G. Giacca, Ch. Golay (eds), *Economic, Social, and Cultural Rights in International Law: Contemporary Issues and Challenges*, Oxford 2014.
322. Risse M., *The Fourth Generation of Human Rights: Epistemic Rights in Digital Lifeworlds*, "Moral Philosophy and Politics" 2021, no. 8 (2).
323. Rishmawi M., *Arab Charter on Human Rights*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e1913?rskey=5Tnb-MW&result=1&prd=MPIL [dostęp: 03.07.2024].
324. Rishmawi M., *The Arab Charter on Human Rights and the League of Arab States: An Update*, "Human Rights Law Review" 2010, vol. 10, is. 1.
325. Rogowski R., *Znaczenie wartości moralnych w działalności gospodarczej przedsiębiorcy*, [w:] L. Kaliszczak, S. Marczuk (red.), *Społeczne i ekonomiczne determinanty przedsiębiorczości – subregion tarnobrzeski w procesie zmian*, Tarnobrzeg 2003.
326. Roszewska K., *Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy*, Warszawa 1999.
327. Ruggie J.G., *Business and Human Rights: The Evolving International Agenda*, "The American Journal of International Law" 2007, vol. 101, no. 4.
328. Sadowski M., *Islam a prawa człowieka*, [w:] S. Patyra, M. Sadowski, K. Urbaniak (red.), *Konstytucja w państwie demokratycznym*, Poznań 2017.
329. Sadowski M., *Naturalne i społeczne prawa człowieka w nauczaniu papieża Leona XIII*, „Zeszyty Prawnicze UKSW" 2011, nr 4.
330. Salomon M.E., *Legal Cosmopolitanism and the Normative Contribution of the Right to Development*, [w:] S.P. Marks (ed.), *Implementing the Right to Development*, Geneva 2008.
331. Samson K., *The Standard-Setting and Supervisory System of the International Labour Organization*, [w:] K. Drzewicki, C. Krause, A. Rosas (eds), *Social Rights as Human Rights*, Turku 1994.

332. Sanetra W., *Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009.
333. Sanetra W., *Komentarz do art. 151 TFUE*, [w:] K. Kowalik-Bańczyk, M. Szwarc-Kuczer, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom II*, Warszawa 2012.
334. Sanetra W., *Prawo pracy – ucieleśnienie celów czy wartości?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2022, nr 10.
335. Saul B., Kinley D., Mowbray J., *Article 6: The Right to Work*, [w:] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford Scholarly Authorities on International Law, https://opil-1ouplaw-1com-1qelx50kv064f.buhan.kul.pl/view/10.1093/law/9780199640-300.001.0001/law-9780199640300-chapter-8#law-9780199640300-chapter-8-note-30 [dostęp: 27.05.2024].
336. Saul B., Kinley D., Mowbray J., *Just and Favourable Conditions of Work*, [w:] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford 2014.
337. Saul B., Kinley D., Mowbray J., *Just and Favourable Conditions of Work*, [w:] B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford Scholarly Authorities on International Law, https://opil-1ouplaw-1com-1qelx50kv0748.buhan.kul.pl/view/10.1093/law/978019-9640300.001.0001/law-9780199640300-chapter-9 [dostęp: 27.05.2024].
338. Schabas W.A., *The European Convention on Human Rights: A Commentary*, Oxford 2015.
339. Scheinin M., *Direct applicability of economic, social and cultural rights: a critique of the doctrine of self-executing treaties*, [w:] K. Drzewicki, C. Krause, A. Rosas (eds), *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*, Turku 1994.
340. Scheinin M., *The art and science of interpretation in human rights law*, [w:] B.A. Andreassen, H.O. Sano, S. McInerney-Lankford (eds), *Research Methods in Human Rights. A Handbook*, Cheltenham–Northampton 2017.
341. Schiek D., *Article 23: Equality between women and mens*, [w:] S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward (eds), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Oxford–Portland 2014.

342. Schultz V., *Life's Work*, "Columbia Law Review" 2000, vol. 100, no. 7.
343. Seatzu F., Torres A.U., *Social Charter of the Americas*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e2179?rskey=GWB-hST&result=1&prd=OPIL [dostęp: 30.08.2024].
344. Seatzu F., Torres A.U., *The Social Charter of the OAS: A Step Forward in the Enforcement of Socioeconomic Rights in the Americas?*, "Netherlands Quarterly of Human Rights" 2017, vol. 32, no. 2.
345. Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalanie*, Warszawa 1981.
346. Sękowska-Kozłowska K., Wieruszewski R., *Komentarz do art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich (Osobistych) i Politycznych. Komentarz*, Warszawa 2012.
347. Sidor-Rządkowska M., *Zarządzanie personelem w małej firmie*, Warszawa 2020.
348. Sielski K., *"Frozen" Valorization of Judges' Salaries in Poland in the Light of European Union Legal Standards*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2023, nr 3.
349. Sitek M., *Prawa (potrzeby) człowieka w ponowoczesności*, Warszawa 2016.
350. Skrzypniak R., Sokołowski S., *Aksjologiczne aspekty pracy ludzkiej w środowisku akademickim*, [w:] W. Furmanek (red.), *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, Rzeszów–Warszawa 2007.
351. Skwara B., *Kategoryzacja horyzontalnego obowiązywania praw podstawowych w świetle aksjologicznych założeń systemu prawa*, [w:] A. Młynarska-Sobaczewska, P. Radziewicz (red.), *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, Warszawa 2015.
352. Skwarzyński M., *Protecting conscientious objection as the "hard core" of human dignity*, „Ius Novum" 2019, nr 2.
353. Stępniak K., *Koncepcja jurydyzacji czwartej generacji praw człowieka w międzynarodowym systemie ochrony*, „Przegląd Sejmowy" 2019, nr 2.
354. Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.

355. Soćko M., Sieńko M., *Konwencja nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony płacy oraz jej stosowanie w Rzeczypospolitej Polskiej – wybrane zagadnienia*, „Rocznik Prawa i Administracji" 2014, nr 14/2.
356. Sondel J., *Słownik łacińsko-polski dla prawników i historyków*, Kraków 2005.
357. Sójka-Zielińska K., *Historia prawa*, Warszawa 2006.
358. Stasiak K., *Arabska Karta Praw Człowieka*, „Studia Prawnicze KUL" 2007, nr 1.
359. Stawowy E., *Prawo do pracy w systemie ochrony praw człowieka*, „Acta Scientifica Academiae Ostroviensis" 2004, nr 18.
360. Stępień M., *Deklaracja Bangkocka – azjatycki głos w sprawie praw człowieka*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio K. Politologia" 2010, t. 17, nr 1.
361. Stępień M., *Soft law jako źródło poznania ius cogens*, [w:] B. Kuźniak, M. Ingelevič-Citak (red.), *Ius cogens – soft law". Dwa bieguny prawa międzynarodowego publicznego*, Kraków 2017.
362. Strzałkowska M., *Sąd ds. Służby Publicznej Unii Europejskiej*, Toruń 2008.
363. Strzeszewski C., *Katolicka nauka społeczna*, Lublin 1994.
364. Strzeszewski C., *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin 1978.
365. Studniarek Z., *Idea płacy w społecznej nauce Kościoła Katolickiego*, „Rynek Pracy" 2005, nr 7.
366. Suchocka H., *Zakres i sposób regulacji praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych w przyszłej konstytucji*, [w:] Z. Kędzia (red.), *Prawa, wolności i obowiązki człowieka i obywatela w nowej polskiej Konstytucji*, Poznań 1990.
367. Sullivan A., Sheffrin S.M., *Economics: Principles in Action*, New Jersey 2003.
368. Swepston L., *How the ILO Embraced Human Rights*, [w:] J.R. Bellace, S. Blank, B. ter Haar (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Northampton 2019.
369. Szabo I., *Historical Foundations of Human Rights and Subsequent Developments*, [w:] K. Vasak (ed.), *The International Dimensions of Human Rights. Volume 1*, Westport–Paris 1982.
370. Szczerba-Zawada A., *§ 16 Płeć*, [w:] J. Maliszewska-Nienartowicz (red.), *System Prawa Unii Europejskiej. Tom 6. Prawo antydyskryminacyjne*, Warszawa 2020.
371. Szewczyk H., *Zakres pojęcia „wolność" w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (zarys problematyki)*, „Studia Prawnicze" 2002, nr 1.

372. Szlinder M., *Bezwarunkowy dochód podstawowy – postulat godny rozważenia*, „Praktyka Teoretyczna" 2014, nr 2.
373. Szlinder M., *Bezwarunkowy dochód podstawowy. Rewolucyjna reforma społeczeństwa XXI wieku*, Warszawa 2018.
374. Szymanek J., *Aksjologia Konstytucji V Republiki Francuskiej*, „Przegląd Sejmowy" 2008, nr 6.
375. Szymańska M., *Praca wartością warunkującą rozwój człowieka*, [w:] W. Furmanek (red.), *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, Rzeszów–Warszawa 2007.
376. Świątkowski A.M., *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.
377. Świątkowski A., *Komentarz do art. 11^1 KP*, [w:] A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis.
378. Świątkowski A.M., *Labour Law: Council of Europe*, Alphen aan den Rijn 2014.
379. Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Wolumen 1*, Warszawa 2008.
380. Świątkowski A.M., *Międzynarodowe Prawo Pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen 2*, Warszawa 2008.
381. Świątkowski A.M., *Praca towarem?*, „Polityka Społeczna" 1992, nr 4.
382. Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.
383. Świątkowski A.M., *Stosowanie konwencji MOP i traktatów Rady Europy przez krajowe sądy pracy*, „Monitor Prawa Pracy" 2008, nr 6.
384. Świątkowski A.M., *Wzorce pracy w prawie*, Kraków 2018.
385. Świątkowski A.M., Wierzbińska H., *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, Kraków 1999.
386. Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
387. Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
388. Symonides J., *Afrykański system ochrony praw człowieka*, [w:] J. Jaskiernia, K. Spryszak (red.), *Ochrona praw człowieka w Afryce. Aksjologia – instytucje – nowe wyzwania – praktyka*, Toruń 2017.
389. Symonides J., *Odpowiedzialność państwa w prawie międzynarodowym*, „Studia Prawnicze" 1971, z. 30.
390. Symonides J., *Pojęcie kontroli międzynarodowej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1964, nr 1.

391. Symonides J., *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (po 60 latach od jej przyjęcia)*, „Państwo i Prawo" 2008, z. 12.
392. *The Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, „Human Rights Quarterly" 1987, vol. 9, no. 2.
393. Tekle T., *ILO Convention 100. Equal Remuneration Convention*, [w:] E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (eds), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Baden–Baden 2018.
394. *The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights*, "Human Rights Quarterly" 1998, vol. 20, no. 3.
395. Thomas C., Horii Y., *Non-discrimination and Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation*, [w:] International Labour Office, *International Labour Standards. A Global Approach*, Geneva 2002.
396. Tischner J., *Etyka Solidarności*, Kraków 1981.
397. Tokarski W.P., *Personalistyczno-aksjologiczna koncepcja pracy. Studium z katolickiej nauki społecznej*, Warszawa–Lublin–Jaworzno 2011.
398. Tomanek A., *Praca jako wartość*, http://znpchorzow.pl/publikacje/opracowania/029.pdf [dostęp: 21.06.2024].
399. Tomaszewska M., *Funkcje wolności związkowej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
400. Tomaszewska M., *Komentarz do art. 22*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–113*, Warszawa 2020.
401. Trebilcock A., *International Labour Standards and the Informal Economy*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079133.pdf [dostęp: 11.06.2024].
402. Trembnicka K., Bachrynowski S., *21 postulatów Międzyzakładowego Komitetu Strajkowego w Gdańsku*, „Myśl Polityczna" 2020, nr 3 (4).
403. Trzeciak S., *Marka osobista*, „Manager" 2017, nr 1.
404. Turczyński P., *Regulacje traktatu lizbońskiego konsolidujące europejski system ochrony praw człowieka*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Efektywność mechanizmów ochrony praw człowieka Rady Europy, Unii Europejskiej i OBWE*, Toruń 2012.
405. Umozurike U.O., *The African Charter on Human and Peoples' Rights*, "The American Journal of International Law" 1983, vol. 77, no. 4.

406. Turlej J., *Polityczna koncepcja praw człowieka Josepha Raza*, „Państwo i Prawo" 2022, nr 4.
407. Valticos N., *International Labour Law*, Deventer 1979.
408. Valticos N., von Potobsky G., *International Labour Law*, Deventer–Boston 1995.
409. van Alphen Fyre M., Sinclair G. F., *Supervisory and Review Procedures: International Labour Organization (ILO)*, [w:] R. Wolfrum, A. Peters (eds), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*, https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law-mpeipro/e1617.013.1617/law-mpeipro-e1617 [dostęp: 02.02.2024].
410. Varlamova N.V., *Digital Rights – New Generation of Human Rights?*, "Proceedings of the Institute of State and Law of the RAS" 2019, vol. 14, no. 3.
411. Vasak K., *Human Rights: As a Legal Reality*, [w:] K. Vasak (ed.), *The International Dimensions of Human Rights. Volume 1*, Westport–Paris 1982.
412. Vasak K., *Human Rights: A Thirty-Year Struggle: The Sustained Efforts to Give Force of Law to the Universal Declaration of Human Rights*, "UNESCO Courier" 1977, vol. 30, no. 11.
413. Vaughan-Whitehead D., *Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility*, Cheltenham 2010.
414. Viljanen V., *Abstention or involvement? The nature of state obligations under different categories of rights*, [w:] K. Drzewicki, C. Krause, A. Rosas (eds), *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*, Turku 1994.
415. Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2007, t. 17.
416. Wagner I., *Certified Equality. The Icelandic Equal Pay Standard*, Oslo 2018.
417. Wagner I., *Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard*, "Social Politics" 2020, vol. 29, no. 2.
418. Walczak K., *Cele działania Międzynarodowej Organizacji Pracy w ujęciu historycznym*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019.
419. Walczak K., *Członkostwo w Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019.
420. Walczak K., Godlewska-Bujok B., *Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Warszawa 2021.

421. Walczak K., *Komentarz do art. 11[1] KP*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.
422. Walczak K., *Kontrola stosowania prawodawstwa Międzynarodowej Organizacji Pracy. Uwagi wstępne*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Lex.
423. Walczak K., *Konwencje i zalecenia MOP dotyczące zbiorowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
424. Walczak K., *Pojęcie pracy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, Warszawa 2013.
425. Walczak K., *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018.
426. Walczak K., *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004.
427. Waldron J., *Is dignity the Foundation of Human Rights?*, "New York University School of Law, Public Law & Legal Theory Research Paper Series", Paper No. 12–73.
428. Weiss M., *Re-Inventing Labour Law?*, [w:] G. Davidov, B. Langille (eds), *The Idea of Labour Law*, Oxford 2011.
429. Wiatrowski Z., *Praca człowieka*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku. Tom IV*, Warszawa 2007.
430. Widłak T., *O konstytucjonalizacji prawa międzynarodowego – ku konstytucji społeczności międzynarodowej?*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego" 2010, t. 8.
431. Wieruszewski R., *Od praw obywatelskich do praw człowieka – dylematy ewolucji polskiego systemu ochrony praw człowieka*, „Studia Prawnicze" 2002, z. 2.
432. Wiśniewski L., *Prawo a wolność człowieka – pojęcie i konstrukcja prawna*, [w:] L. Wiśniewski (red.), *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, Warszawa 1997.
433. Wiśniewski T., *Komentarz do art. 353[1] KC*, [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa 2018.
434. Wojciechowski M., *Charakter legitymacji prawników do zajmowania się prawami człowieka*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2005, t. 13.

435. Wojniusz M., *Liga Państw Arabskich jako organizacja regionalna o charakterze ogólnym*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Uniwersalny system ochrony praw człowieka. Aksjologia – instytucje – efektywność*, Toruń 2015.
436. Woźniacki J., *Postawy wobec pracy*, [w:] W. Jacher (red.), *Człowiek i praca. Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*, Opole 1979.
437. Wóycicka I., *Pojęcie godności pracy we współczesnym świecie*, [w:] A. Bagłajewski, J. Bartmiński, M. Łaszkiewicz, S. Niebrzegowska-Bartmińska (red.), *Praca ludzka w perspektywie interdyscyplinarnej*, Lublin 2018.
438. Wratny J., *Kodeksy dobrych praktyk jako wyraz społecznej odpowiedzialności korporacji*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015.
439. Wratny J., *Komentarz do art. 13 KP*, [w:] J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis.
440. Wratny J., *Korporacyjne kodeksy dobrych praktyk z perspektywy prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 3.
441. Wratny J., *Płaca rodzinna (szkic zagadnienia)*, [w:] T. Liszcz (red.), *Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy. Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy*, Warszawa 1996.
442. Wróbel A., *Encyklika Rerum novarum – Magna Charta katolickiej nauki społecznej*, „Studia Teologiczno-Historyczne Śląska Opolskiego" 2013, nr 33.
443. Wróbel A., *Komentarz do art. 1 Protokołu nr 1 do EKPC*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 19–59 oraz do Protokołów dodatkowych. Tom II*, Warszawa 2011, Legalis, https://sip-1legalis-1pl-1o6tok7u40106.buhan.kul.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zohaydanbvgy4dmltqmfyc4mjtge4dknbrga#srodtyt1 [dostęp: 22.07.2024].
444. Wróbel A., *Komentarz do art. 19 TFUE*, [w:] D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I*, Warszawa 2012.
445. Wróbel A., *Komentarz do art. 157 TFUE*, [w:] J. Maliszewska-Nienartowicz (red.), *System Prawa Unii Europejskiej. Tom 6. Prawo antydyskryminacyjne*, Warszawa 2020.
446. Wujczyk M., *Procedura skarg zbiorowych jako instrument ochrony praw socjalnych*, [w:] L. Nawacki, A. Szałek, M. Wujczyk (red.), *Europejska Karta Społeczna: Wyzwania i szanse. 25-lecie członkostwa Polski w Radzie Europy*, Warszawa 2016.

447. Wujczyk M., *Zakres usług świadczonych w ramach sieci EURES*, [w:] K.W. Baran, M. Włodarczyk (red.), *System Prawa Pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018.
448. Wujczyk M., *(Zrewidowana) Europejska Karta Społeczna jako podstawa działalności interpretacyjnej Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie bezpieczeństwa prawnego i socjalnego pracowników*, [w:] Ministerstwo Spraw Zagranicznych, *XI Seminarium Warszawskie. Prawo do godnego życia w świetle Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i innych standardów międzynarodowych*, Warszawa 2018.
449. Wyka T., *Współdziałanie pracownika i pracodawcy w wykonaniu zobowiązania – wybrane problemy*, [w:] R. Babińska-Górecka *et al*., (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021.
450. Wysocka-Madej M., Rybicka E., Lemieszewska R., *Międzynarodowa Organizacja Pracy. 90 lat istnienia. Informator*, Warszawa 2009.
451. Xie Z., *Labor Law in China. Progress and Challenges*, Berlin–Heidelberg 2015.
452. Yeshanew S.A., *The Justiciability of Economic, Social and Cultural Rights in the African Regional Human Rights System*, Cambridge–Antwerp–Portland 2013.
453. Young K.G., *The Minimum Core of Economic and Social Rights: A Concept in Search for Content*, "The Yale Journal of International Law" 2008, vol. 33.
454. Zadroga A., *Prawo człowieka do pracy. Źródła, treść i problemy realizacji*, [w:] K. Jeżyna, T. Zadykowicz (red.), *Prawa człowieka. W 60. rocznicę uchwalenia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Przesłanie moralne Kościoła*, Lublin 2010.
455. Zajadło J., *Standardy praw człowieka – uniwersalne czy relatywne?*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2014, t. 32.
456. Zajadło-Węglarz P., *Uniwersalizm praw człowieka*, [w:] M. Balcerzak, S. Sykuna (red.), *Leksykon ochrony praw człowieka. 100 podstawowych pojęć*, Warszawa 2010.
457. Zawadzka B., *Rozwój konstytucyjnych praw społecznych obywateli*, „Studia Prawnicze" 1993, z. 2–3.
458. Zieliński T., Goździewicz G., *Komentarz do art. 13 KP*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017.
459. Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986.
460. Ziembiński Z., *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Warszawa 1990.

461. Zimmer R., *Living wages in international and European law*, "Transfer" 2019, vol. 25, no. 3.
462. Zinkiewicz B., *Znaczenie pracy osób pozbawionych wolności na przestrzeni dziejów*, „Państwo i Społeczeństwo" 2018, nr 4.
463. Ziv N., *The Social Rights of People with Disabilities*, [w:] D. Barak-Erez, A.M. Gross (eds), *Exploring Social Rights. Between Theory and Practice*, Oxford–Portland 2007.
464. Zmierczak M., *Prawo – ograniczenie czy warunek wolności?*, [w:] E. Cała-Wacinkiewicz, D. Wacinkiewicz (red.), *Prawne aspekty wolności. Zbiór studiów*, Warszawa 2007.
465. Zoll A., Godność człowieka źródłem jego wolności, praw i obowiązków, „Ethos – Katolicki Instytut Jana Pawła II" 2002, nr 1–2.
466. Żejmo M., *Istota przemian industrialnych w XIX wieku*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość" 2015, t. 12.
467. Żenkiewicz M., *Drittwirkung*, [w:] M. Balcerzak, S. Sykuna (red.), *Leksykon ochrony praw człowieka. 100 podstawowych pojęć*, Warszawa 2010.

III. POZOSTAŁE

ENCYKLIKI I DOKUMENTY KOŚCIELNE

1. Benedykt XVI, *Caritas in veritate*, https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/pl/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html [dostęp: 08.07.2024].
2. Benedykt XVI, *Caritas in veritate: Encyklika de charitate in veritate*, „Acta Apostolicae Sedis" 2009, t. 101.
3. Jan Paweł II, *Centesimus Annus: Encyklika de centesimo anniversario rerum novarum*, „Acta Apostolicae Sedis" 1991, t. 83.
4. Jan Paweł II, *Centesimus Annus. Do czcigodnych braci w episkopacie, do kapłanów i rodzin zakonnych, do wiernych Kościoła katolickiego i wszystkich ludzi dobrej woli w setną rocznicę Encykliki Rerum novarum*, https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html [dostęp: 25.03.2025].
5. Jan Paweł II, *Laborem Exercens: Encyklika de dignitate et vocatione operis humanī*, „Acta Apostolicae Sedis" 1981, t. 73.

6. Jan Paweł II, *Laborem exercens. O pracy ludzkiej (z okazji 90. rocznicy Encykliki Rerum novarum), w której zwraca się do czcigodnych braci w biskupstwie, do kapłanów, do rodzin zakonnych, do drogich synów i córek Kościoła oraz do wszystkich ludzi dobrej woli*, http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html [dostęp: 17.01.2024].
7. Jan XXIII, *Encyklika Pacem in terris*, https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_xxiii/encykliki/pacem_in_terris_11041963.html#p17 [dostęp: 28.02.2024].
8. Jan XXIII, *Mater et Magistra. Encyklika de mutatione rerum socialium in lucem Christianorum doctrinae*, „Acta Apostolicae Sedis" 1961, t. 53.
9. Jan XXIII, *Encyklika o współczesnych przemianach społecznych w świetle nauki chrześcijańskiej. Mater et magistra*, http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Mater%20et%20Magistra.htm [dostęp: 16.01.2024].
10. Leon XIII, *Rerum novarum: Encyklika de conditione operariorum et capitalium*, „Acta Sanctae Sedis" 1890–1891, t. 23.
11. Leon XIII, *Encyklika o kwestii robotniczej. Rerum novarum*, http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm [dostęp: 15.01.2024].
12. Paweł VI, *Encyklika o popieraniu rozwoju narodów Populorum Progressio*, https://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Encyklika%20Populorum%20progressio.htm [dostęp: 09.07.2024].
13. Paweł VI, *Populorum Progressio: Encyklika de progressione populorum promovenda*, „Acta Apostolicae Sedis" 1967, t. 59.
14. Pius XI, *Encyklika o odnowieniu ustroju społecznego i o udoskonaleniu go według normy prawa Ewangelii. W 40. rocznicę Encykliki Rerum novarum*, http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Quadragesimo%20anno.htm [dostęp: 16.01.2024].
15. Pius XI, *Quadragesimo anno: Encyklika de ordine sociali instaurando et ad evangelicae legis normam perficiendo*, „Acta Apostolicae Sedis" 1931, t. 23.
16. *Reguła św. Benedykta z odniesieniami do poszczególnych artykułów Deklaracji*, https://www.cystersi.pl/pdf/regulaswbenedykta.pdf [dostęp: 10.04.2025].

ARTYKUŁY PRASOWE I PUBLIKACJE INTERNETOWE

1. CBOS, *Znaczenie pracy w życiu Polaków*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_187_06.PDF [dostęp: 21.06.2024].
2. GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)*, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-

pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-ii-kwartal-2023-roku,12,57.html [dostęp: 12.05.2024].

3. H&M Group, *The Fair Living Wage Strategy: Key Impacts and Learnings*, https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/wages/key-impacts-and-learnings/ [dostęp: 24.04.2024].
4. H&M Group, *Wages*, https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/wages/ [dostęp: 24.04.2024].
5. *Kodeks Hammurabiego. Edycja Komputerowa*, http://www.pistis.pl/biblioteka/Hammurabiego%20kodeks.pdf [dostęp: 19.07.2024].
6. *Kuwejcki dyplomata więził w Warszawie filipińską służącą*, https://www.wprost.pl/474993/kuwejcki-dyplomata-wiezil-w-Wie-filipinska-sluzaca.html [dostęp: 20.03.2024].
7. Labour Behind the Label, *H&M: Fair living wages were promised, poverty wages are the reality. Research Findings On Wages At H&M's Strategic Suppliers*, https://labourbehind-thelabel.net/wp-content/uploads/2018/09/HMreport-corrected.pdf [dostęp: 25.04.2024].
8. Mazur B., *Czas na pracę*, „Wprost" z dnia 24 września 2001 r.
9. Mazurek J., *To oni zbudowali ten mundial*, „Kwartalnik Sportowy" 2022, nr 1.
10. Microsoft, *Global Diversity & Inclusion Report 2023*, https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/annual-report?activetab=innovation-spotlights%3a-primaryr4 [dostęp: 16.06.2024].
11. Pattisson P., McIntyre N., *Revealed: 6,500 migrant workers have died in Qatar since World Cup awarded*, https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fifa-world-cup-2022 [dostęp: 28.08.2024].
12. *Reform of the European Social Charter system*, https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reform-process-of-the-european-social-charter [dostęp: 11.05.2024].
13. Roosevelt F.D., *Statement on Signing the National Industrial Recovery Act*, https://www.presidency.ucsb.edu/documents/statement-signing-the-national-industrial-recovery-act [dostęp: 12.11.2024].
14. Roosevelt F.D., *1944 State of the Union Address (The Second Bill of Rights)*, https://www.fdrlibrary.org/documents/356632/390886/state_union.pdf/24347bb7-fd01-4011-ba52-e5f0e3b9ea42 [dostęp: 10.05.2025].
15. Sansotta S., *The administrative tribunal of the Council of Europe*, https://rm.coe.int/-the-administrative-tribunal-of-the-council-of-europe/16808b3d93 [dostęp: 11.05.2024].

16. Singh A., *What a Dubai Court Ordering a Company to Pay Its Employee in Crypto Means*, https://www.coindesk.com/policy/2024/08/19/what-a-dubai-court-ordering-a-company-to-pay-its-employee-in-crypto-means [dostęp: 06.07.2025].
17. Skibińska E., *Wysokość wynagrodzenia kobiet a mężczyzn za pracę takiej samej wartości*, https://legalis.pl/wysokosc-wynagrodzenia-kobiet-a-mezczyzn-za-prace-takiej-samej-wartosci/ [dostęp: 10.01.2024].
18. Stowarzyszenie Narodów Azji Południowo-Wschodniej, https://asean.pl/informacje-ogolne/ [dostęp: 10.10.2024].
19. Szymański B., *Katar: warunki pracy robotników budujących stadiony*, https://www.linkedin.com/pulse/katar-warunki-pracy-robotnik%C3%B3w-buduj%C4%85-cych-stadiony-bartosz-szyma%C5%84ski/?originalSubdomain=pl [dostęp: 28.08.2024].
20. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, *Sąd ds. Służby Publicznej*, https://curia.europa.eu/jcms/jcms/T5_5230/pl/ [dostęp: 07.03.2024].
21. Wirtz N., *El Salvador Alters Bitcoin Policy*, https://gfmag.com/economics-policy-regulation/el-salvador-drops-bitcoin-legal-tender/ [dostęp: 06.07.2025].

SŁOWNIKI, ENCYKLOPEDIE, BAZY DANYCH

1. *Chart of signatures and ratifications of Treaty 035*, https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=035 [dostęp: 14.12.2024].
2. *Chart of signatures and ratifications of Treaty 158*, https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=158 [dostęp: 11.07.2024].
3. *C067 – Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:16985262862337::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: [dostęp: 20.06.2024].
4. *C110 – Plantations Convention*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C110 [dostęp: 21.05.2024].
5. Dubisz S. (red.), *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN. A–J*, Warszawa 2006.
6. Dubisz S. (red.), *Uniwersalny Słownik języka polskiego PWN. P–S*, Warszawa 2006.
7. Dubisz S. (red.), *Słownik języka polskiego PWN. T–Ż*, Warszawa 2006.
8. *Labor, Laboris*, [w:] *Latin Dictionary & Grammar Resources*, http://www.latin-dictionary.net/search/latin/labor [dostęp: 16.06.2024].

9. *"Means", Cambridge Dictionary*, https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-polish/means [dostęp: 26.08.2024].
10. *Ratifications of C063 – Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938 (No. 63)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312208 [dostęp: 19.06.2024].
11. *Ratifications of C095 – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312240 [dostęp: 13.06.2024].
12. *Ratifications of C099 – Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312244 [dostęp: 07.05.2024].
13. *Ratifications of C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245 [dostęp: 16.05.2024].
14. *Ratifications of C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312276 [dostęp: 13.05.2024].
15. *Ratifications of C140 – Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312285 [dostęp: 19.06.2024].
16. *Ratifications of C160 – Labour Statistics Convention, 1985 (No. 160)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312305 [dostęp: 19.06.2024].
17. *Ratifications of C173 – Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)*, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312318 [dostęp: 16.06.2024].
18. *Stawka*, [w:] *Słownik języka polskiego PWN*, https://sjp.pwn.pl/sjp/stawka;252-4045.html [dostęp: 20.08.2024].
19. *Świadczenie*, [w:] *Słownik języka polskiego PWN*, https://sjp.pwn.pl/sjp/swiadczenie;2528166.html [dostęp: 07.08.2022].
20. *The ILO and the EU, Partners for Decent Work and Social Justice: Impact of Ten Years of Cooperation*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_195135.pdf [dostęp: 06.06.2024].

21. *Truck Acts*, https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803105-912962 [dostęp: 09.06.2024].
22. Zimmermann R., *Locatio conductio*, [w:] *Oxford Classical Dictionary*, https://oxfordre-1com-1jrmallns05b8.buhan.kul.pl/classics/view/10.1093/acrefore/9780199381135.001.0001/acrefore-9780199381135-e-3747 [dostęp: 31.07.2024].