

## STRESZCZENIE

**Imię i nazwisko autora pracy:** Mateusz Hypiak

**Tytuł pracy w języku polskim:** Wynagrodzenie za pracę w międzynarodowych systemach ochrony praw człowieka

### Streszczenie pracy w języku polskim

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 rozprawie przyjęto również tezy pomocnicze, zgodnie z którymi:

1. 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,
2. 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.
3. Międzynarodowa Organizacja Pracy 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.

Przeprowadzone badania wykazały, iż 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 Rady Europy. Najdalej idący instrument zapewniający faktyczną realizację tego prawa stanowi Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, w szczególności art. 1 Protokołu nr 1 do EKPC (prawo do własności). Znaczenie ma również art. 6 EKPC (prawo do rzetelnego procesu), art. 14 EKPC (zakaz dyskryminacji), art. 4 EKPC (zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej). 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.

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. Europejski Komitet Praw Społecznych doprecyzowuje, że wysokość sprawiedliwego wynagrodzenia powinna kształtować się na poziomie 60% wynagrodzenia przeciętnego netto w danym państwie. 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). 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.

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. Z perspektywy jednostki wymienione prawa są szczególnie doniosłe, warunkują bowiem możliwość korzystania z innych praw człowieka, takich jak: prawo do mieszkania, 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 MOP, która wspiera ochronę prawa do wynagrodzenia za pracę, tworząc szczegółowe, niekiedy sektorowe standardy pracy.