

Krzysztof Prokop

Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Polska

krzysztof.prokop@uph.edu.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3447-4592>

Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę

The Constitutional Right to Fair Remuneration for Work

Abstract: This article is devoted to establishing the constitutional foundations of the right to fair remuneration. This right results from acts of international law and the Labor Code, but there is no provision in the Constitution of the Republic of Poland that would directly guarantee the right to fair remuneration. Therefore establishing this right requires reference to a number of constitutional provisions. Fundamental importance should be attached to the right to minimum remuneration for work (Art. 65 sec. 4 of the Constitution), which, in the context of the Labor Code, is sometimes equated with fair remuneration. However, the constitutional guarantees of fair remuneration are much broader. They result from constitutional principles, including the principle of the social market economy (Art. 20), the principle of equality (Art. 32 and 33), the principle of social justice (Art. 2) and the principle of labor protection (Art. 24), as well as other provisions, including Art. 64 sec. 1–2 (protection of fair remuneration as a property right) and Art. 71 (the principle of family protection). According to the author of this article, the constitutional right to fair remuneration thus constructed may be defined as a subjective right that is subject to judicial protection.

Keywords: constitution, economic system, fair remuneration, minimum remuneration, principle of equality

Słowa kluczowe: konstytucja, ustroj gospodarczy, godziwe wynagrodzenie, minimalne wynagrodzenie, zasada równości

Uwagi wprowadzające

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.¹ w szerokim zakresie gwarantuje możliwość korzystania z tzw. praw drugiej generacji (ekonomicz-

1 Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

nych, socjalnych i kulturalnych). Przedmiotem ochrony konstytucyjnej są zwłaszcza prawa pracownicze². W świetle art. 24 Konstytucji praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy³. Z racji tego, że art. 24 znajduje się w rozdziale I („Rzeczpospolita”) przypisać mu należy walor naczelnej zasady ustroju państwa ze wszystkimi jego konsekwencjami dla procesu wykładni przepisów prawa⁴. Rozwinięciem tych postanowień są takie przepisy, jak możliwość nałożenia obowiązku pracy tylko w drodze ustawy (art. 65 ust. 2), zakaz stałego zatrudniania dzieci poniżej 16 lat (art. 65 ust. 3), ustawowe określenie minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę (art. 65 ust. 4) czy też prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66). Dodać należy, że art. 59 Konstytucji gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych⁵.

Konstytutywnym elementem stosunku pracy jest wynagrodzenie, przy czym powszechnie obowiązującym standardem są gwarancje prawa pracownika do wynagrodzenia „godziwego”. Spotyka się je w aktach prawa międzynarodowego, do których należą: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r. (art. 23), Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych z 1966 r. (art. 7), Europejska Karta Społeczna z 1961 r. (art. 4) oraz konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy⁶. Gwarancje prawa do godziwego wynagrodzenia występują również w konstytucjach wielu państw europejskich⁷. Precedensowe znaczenie przypisać należy kon-

2 Zob. A. Krzywoń, *Prawa pracownicze*, (w:) W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka*, Warszawa 2019, s. 305 i n.

3 Zob. na ten temat m.in. L. Wiśniewski, *Konstytucyjna ochrona pracy*, (w:) W. Czapliński (red.), *Prawo w XXI wieku. Księga pamiątkowa 50-lecia Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk*, Warszawa 2006, s. 1032 i n.

4 Zob. m.in. K. Prokop, K. Dunaj, *Prawoznawstwo. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2017, s. 201–204.

5 Wśród praw pracowniczych gwarantowanych przez Konstytucję nie ma prawa do pracy, które w warunkach gospodarki rynkowej byłoby zresztą niemożliwe do realizacji. Zamiast tego Konstytucja zobowiązuje w art. 65 ust. 5 władze publiczne do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych.

6 Zob. J. Wratny, *Obecność prawa do pracy w prawie międzynarodowym i europejskim*, (w:) J. Mazur (red.), *Prawo do pracy a polityka społeczna*, Lublin 2005, s. 41 i n.; M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007, s. 19–55; S. Maciejewski, *Zasada godziwego wynagrodzenia za pracę jako prawo pracownicze*, (w:) J. Jaskiernia, K. Spryszak (red.), *Ochrona praw człowieka w wymiarze uniwersalnym. Aksjologia – instytucje – nowe wyzwania – praktyka*, Toruń 2017, s. 294–296; P. Prusinowski, *Prawo do wynagrodzenia*, (w:) K.W. Baran (red.), *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, s. 451 i n.; M. Zajchowska, *Godziwość wynagrodzenia za pracę w kontekście świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, (w:) B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2019, s. 353–355.

7 Należą do nich m.in. konstytucje Portugalii, Hiszpanii, Chorwacji i Słowacji.

stytucji Włoch z 1947 r. (art. 36). Konstytucja ta „ustanowiła prawo pracowników do odpowiedniej płacy, ale ujęła je w sposób tak szeroki, że wręcz uprzedziła w tym zakresie późniejsze regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego”⁸.

Twórcy Konstytucji RP z 1997 r. nie zawarli w sposób bezpośredni gwarancji do godziwego wynagrodzenia, jak ma to miejsce w wymienionych wyżej konstytucjach. Nie znaczy to jednak, że na podstawie przepisów Konstytucji nie da się skonstruować takiego prawa. Kluczowe znaczenie ma pod tym względem nałożenie na ustawodawcę obowiązku ustanowienia płacy minimalnej (art. 65 ust. 4). Podstawą skonstruowania takiego prawa są również inne przepisy, w tym art. 30 (godność człowieka), art. 32 i 33 (równość i zakaz dyskryminacji), art. 2 (sprawiedliwość społeczna), art. 20 (społeczna gospodarka rynkowa), art. 24 (ochrona pracy) i art. 64 ust. 1–2 (ochrona własności i innych praw majątkowych). Dodać należy, iż prawo do godziwego wynagrodzenia wynika z art. 13 Kodeksu pracy⁹.

Zdaniem autora niniejszego opracowania możliwe jest skonstruowanie na podstawie przepisów Konstytucji RP (oraz przy współstosowaniu odpowiednich przepisów Kodeksu pracy) prawa do godziwego wynagrodzenia, któremu można przypisać walor prawa podmiotowego, co wiąże się z możliwością poszukiwania jego ochrony – przede wszystkim w formie roszczenia sądowego. Nie jest bowiem tak, że wysokość wynagrodzenia w ramach stosunku pracy pozostaje w pełni domeną swobody kontraktowania, wiążącą się z konstytucyjnie gwarantowaną wolnością wyboru i wykonywania zawodu. Rzeczą oczywistą jest, że kwestia wysokości wynagrodzeń w sferze sektora publicznego zależy w dużej mierze od obowiązujących regulacji prawnych, co w sposób naturalny ogranicza możliwość ustalenia wysokości wynagrodzenia przez strony stosunku pracy. Należy zatem oczekiwać od organu władzy publicznej, będącego twórcą normy prawnej, określającej sposób ustalania wynagrodzeń w sektorze publicznym, by spełniała ona test „godziwości” wynagrodzenia. Natomiast w sektorze prywatnym, choć swoboda kontraktowania w obszarze ustalenia wysokości wynagrodzenia możliwa jest do realizacji w dużo większym zakresie, nie jest jednak pełna. Pracodawca jest bowiem obowiązany chociażby do przestrzegania zasady równości i zakazu dyskryminacji czy też wysokości ustalonej w ustawie minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę, czyli elementów, które – zdaniem autora niniejszego artykułu – składają się na konstytucyjnie gwarantowane prawo do godziwego wynagrodzenia.

8 M. Nowak, Prawo do godziwego wynagrodzenia w konstytucjach państw europejskich, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5, s. 12–13.

9 Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320. Zgodnie z art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę; warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

1. Istota godziwego wynagrodzenia

Mimo że ustrojodawca, choć posługuje się terminem „wynagrodzenie”, nie określiła jego istoty, uznać należy, że w świetle przepisów konstytucyjnych wynagrodzenie jest konstytutywnym elementem stosunku pracy¹⁰. Wniosek taki wypływa przede wszystkim z art. 64 ust. 5 Konstytucji, który nakłada na ustawodawcę obowiązek ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodać należy, że zasada odpłatności za pracę jest jedną z naczelných zasad prawa pracy¹¹. Na tle przepisów konstytucyjnych wynagrodzenie za pracę należy interpretować w sposób maksymalnie szeroki. Obejmuje ono wszystkie składniki wynagrodzenia (szczegółowe rozwiązania w tym względzie wynikają z Kodeksu pracy) oraz wszelkie inne świadczenia, które są wypłacane w ramach stosunku pracy w postaci pieniężnej lub niepieniężnej¹².

O wiele większe problemy występują natomiast ze sprecyzowaniem istoty godziwego wynagrodzenia. Etymologiczne znaczenie słowa „godziwy” prowadzi do uznania, że wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie „odpowiednie”, „słuszne” „akceptowane przez jednostkę”¹³. Etymologiczne znaczenie słowa „godziwy” każe ponadto uznać za godziwe wynagrodzenie sprawiedliwe, tzn. zgodne z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Podzielić zatem należy pogląd, że „płaca niegodziwa czy niesprawiedliwa to płaca rażąco niska, która wyraźnie odstaje od wyznaczonego za pomocą określonych kryteriów poziomu wysokości”¹⁴.

Jak wskazano wyżej, pojęciem „godziwe wynagrodzenie” posługują się akty prawa międzynarodowego oraz art. 13 Kodeksu pracy, jest to więc termin mający zakotwiczenie w języku prawnym. Nawiązując do aktów prawa międzynarodowego, określających prawo do godziwego wynagrodzenia, można przyjąć, że istotę tego prawa określają trzy elementy: prawo do godziwego wynagrodzenia minimalnego, prawo do wynagrodzenia odpowiadającego świadczonej pracy oraz prawo do nieuszczerplonego wynagrodzenia za pracę¹⁵.

Kwestię ustalania wysokości wynagrodzeń Konstytucja RP pozostawia, generalnie rzecz biorąc, do ustalenia między stronami stosunku pracy, kierując się zasadą

10 A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 386; S. Maciejewski, *Zasada...*, *op. cit.*, s. 291.

11 Zob. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 35–36.

12 Postanowienie TK z dnia 18 lutego 2014 r., P 41/12; A. Krzywoń, *Konstytucyjna...*, *op. cit.*, s. 387; S. Maciejewski, *Zasada...*, *op. cit.*, s. 292; por. M. Mędrala, *Spółeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2019, s. 116 i n.

13 D. Minich, A. Moskwa, *Wynagrodzenie za pracę. Czy wynagrodzenie minimalne oraz wynagrodzenie godziwe odpowiadają zasadzie sprawiedliwości społecznej? (preliminaria)*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 3, s. 35.

14 A. Krzywoń, *Konstytucyjna...*, *op. cit.*, s. 394.

15 Takie podejście najpełniej rozwinęła w polskiej literaturze M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę...*, *op. cit.*, *passim* (w szczególności s. 47).

wolności umów, wykazującej immanentny związek z zasadą społecznej gospodarki rynkowej¹⁶. Ustrojodawca nie wymaga, aby wynagrodzenie odpowiadało ilości i jakości świadczonej pracy¹⁷. Unormowania Konstytucji RP wyraźnie odbiegają w tej mierze od przepisów Konstytucji PRL z 1952 r. (art. 68 ust. 1). W procesie uchwalania Konstytucji III Rzeczypospolitej zwyciężył pogląd, że wysokość wynagrodzenia za pracę w pierwszej kolejności powinna wynikać z mechanizmów gospodarki rynkowej, w związku z czym uzależnianie jej od ilości i jakości pracy na poziomie konstytucyjnym nie powinno mieć miejsca. Dlatego też, zdając sobie sprawę z ograniczonych możliwości podejmowania interwencji państwa w gospodarkę, ustrojodawca ograniczył się do ustanowienia gwarancji wypłacania wynagrodzenia na minimalnym poziomie określonym przez ustawę (art. 65 ust. 4).

Inną wypowiedzią ustrojodawcy w przedmiocie ustalania wysokości wynagrodzeń jest art. 178 ust. 2 i art. 195 ust. 2 Konstytucji. Przepisy te odnoszą się do sędziów, którym zagwarantowano wypłacanie wynagrodzenia odpowiadającego godności urzędu oraz zakresowi obowiązków. Konsekwencje płynące z przytoczonych postanowień mają przede wszystkim walor ustrojowy – mieszczą się w katalogu konstytucyjnych gwarancji niezawisłości sędziowskiej. Nie są jednak równoznaczne z możliwością dochodzenia przez sędziów roszczeń w przedmiocie osiągniętych zarobków bezpośrednio na ich podstawie¹⁸.

W Konstytucji nie znalazł się przepis gwarantujący w sposób bezpośredni prawo do godziwego wynagrodzenia innych niż sędziowie grup zawodowych. Niemniej w Kodeksie pracy znalazł się art. 13, który, jak wspomniano wyżej, formułuje *expressis verbis* prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę. Natomiast w art. 78 k.p. znajdują się kryteria, które powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia. Słusznie zakłada Monika Nowak, że kodeksowa zasada „godziwego wynagrodzenia wskazuje na potrzebę uwzględniania w procesie kształtowania wynagrodzenia potrzeb pracownika i członków jego rodziny, odpowiedniego podwyższania jego wysokości w razie zwiększonej ilości pracy, ochrony przed jego bezprawnym uszczupleniem oraz działaniami o charakterze dyskryminującym”¹⁹. Zatem na tle art. 13 Kodeksu pracy godziwe wynagrodzenie obejmuje

16 L. Florek, Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy, (w:) M. Wyrzykowski (red.), Konstytucyjne podstawy systemu prawa, Warszawa 2001, s. 76; zob. wyrok TK z dnia 22 grudnia 1997 r., K 2/97 (OTK 1997, nr 5–6, poz. 72).

17 P. Kuczma, Prawa pracownicze, (w:) M. Jabłoński (red.), Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym, Wrocław 2014, s. 565.

18 Postanowienie TK z dnia 22 marca 2000 r., P 12/98 (OTK 2000, nr 2, poz. 67); wyrok TK z dnia 4 października 2000 r., P 8/00 (OTK 2000, nr 6, poz. 189); 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. 259.

19 M. Nowak, Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę..., *op. cit.*, s. 49.

cztery elementy: uwzględnienie dobra rodziny pracownika, konieczność zwiększania wynagrodzenia wraz ze zwiększaniem ilości pracy, zakaz bezprawnego uszczuplenia wynagrodzenia oraz zakaz podejmowania działań dyskryminacyjnych.

Podejście prezentowane przez doktrynę prawa pracy na tle art. 13 Kodeksu pracy jest akceptowalne również na tle przepisów konstytucyjnych. Zwraca jednak uwagę fakt, że nie ma w nim mowy o prawie do wynagrodzenia minimalnego. Z punktu widzenia analizy przepisów kodeksowych takie podejście daje się obronić, gdyż wypłacanie wynagrodzenia przynajmniej na poziomie płacy minimalnej jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy i nie ma potrzeby jego podkreślania przy ujmowaniu istoty godziwego wynagrodzenia. Niemniej z punktu widzenia przepisów konstytucyjnych wynagrodzenie minimalne odgrywa istotne znaczenie w obszarze gwarancji praw pracowniczych i nie może być pominięte w konstruowaniu konstytucyjnego prawa do godziwego wynagrodzenia.

2. Gwarancja wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawa realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia

Ustalenie wysokości wynagrodzenia należy do najbardziej spornych elementów stosunku pracy. Z racji naturalnej przewagi pracodawcy nad pracownikiem państwo powinno podejmować ingerencję w stosunek pracy już na etapie jego nawiązania, tak by zapewnić pracownikowi godną płacę za wykonaną pracę. Służy temu mechanizm ustalania tzw. wynagrodzenia minimalnego.

W doktrynie zauważa się wyraźną rozbieżność zdań, jeśli chodzi o odpowiedź na pytanie, czy wynagrodzenie minimalne można uznać za wynagrodzenie godziwe. Minimalne wynagrodzenie za pracę gwarantowane jest zarówno przez Konstytucję (art. 65 ust. 4), jak i Kodeks pracy (art. 10 § 2). Adresatem normy konstytucyjnej jest ustawodawca, zaś normy kodeksowej – pracodawca. Na ustawodawcę został nałożony obowiązek uchwalenia ustawy określającej minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości²⁰. Natomiast pracodawca obowiązany jest dokonywać zmian w wysokości wypłacanego wynagrodzenia w razie zmiany (podniesienia) w ustalony przez 65 ust. 4 Konstytucji sposób wysokości wynagrodzenia minimalnego²¹. Powyższe regulacje chronią pracownika przed narzucaniem przez pracodawcę wynagrodzenia w wysokości niezapewniającej minimum egzystencji²². W ten sposób art. 65 ust. 4 stanowi konstytucyjną gwarancję wolności pracy, wyrażającą się w możliwości podejmowania pracy, za wykonywanie której wypłacane

20 P. Kapusta, *Godne...*, *op. cit.*, s. 258–259.

21 D. Minich, A. Moskwa, *Wynagrodzenie...*, *op. cit.*, s. 30.

22 A. Krzywoń, *Konstytucyjna...*, *op. cit.*, s. 388.

jest wynagrodzenie umożliwiające utrzymanie na godziwym poziomie pracownika i jego rodziny²³.

Niejednokrotnie między gwarantowanym ustawowo wynagrodzeniem minimalnym a wynagrodzeniem godziwym stawiany jest znak równości. Mimo że autor niniejszego opracowania prezentuje pogląd, że wynagrodzenie minimalne jest tylko elementem (częścią składową) godziwego wynagrodzenia, trudno odrzucić w pełni owo stanowisko. Wszak wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie godne pracownika – człowieka, wypłacane za wykonaną przez niego pracę. Z przepisów konstytucyjnych wynika, że postulat godziwego wynagrodzenia jest ściśle związany z obowiązkiem poszanowania godności człowieka²⁴. Konkluzja ta musi prowadzić *prima facie* do uznania, że minimalne wynagrodzenie za pracę odpowiada istocie wynagrodzenia godziwego, jeżeli tylko pojęcie to wiążemy *stricte* z godnością człowieka (art. 30)²⁵. Jest to godność „przyrodzona”, czyli wynikająca z faktu urodzenia się człowiekiem, a więc z istoty człowieczeństwa. Godność, jako przymiot każdej osoby ludzkiej, nie podlega zróżnicowaniu ze względu na cechy konkretnego człowieka (wykształcenie, zamożność, zdolności fizyczne i intelektualne itd.). Godność człowieka jest niezbywalna, nie mogą jej naruszać ani inni ludzie, ani organy władzy publicznej.

Jeżeli zatem Konstytucja nakłada na ustawodawcę obowiązek uchwalenia ustawy określającej wysokość wynagrodzenia minimalnego lub sposób ustalenia tej wysokości, to musi to być wynagrodzenie godziwe (odpowiadające godności człowieka), tzn. umożliwiające pracownikowi i jego rodzinie egzystencję na pewnym minimalnym poziomie, bez względu na cechy osobiste pracownika i rodzaj wykonywanej przez niego pracy. Wynagrodzenie godziwe (minimalne) pełni w tym ujęciu funkcję socjalną, jest istotnym instrumentem polityki społecznej państwa. Związek art. 65 ust. 4 z art. 30 Konstytucji powoduje, że mimo iż ustrojodawca nie określa kryteriów ustalania płacy minimalnej²⁶, nie dysponuje jednak pełną swobodą w tym zakresie. Jednostce przysługuje bowiem pewien minimalny standard świadczeń socjalnych umożliwiających jej godne życie w społeczeństwie na poziomie zapewniającym przynajmniej minimum egzystencji²⁷.

23 Por. A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 26.

24 M. Zajchowska, *Godziwość...*, *op. cit.*, s. 351.

25 Zob. M. Mędrala, *Społeczny...*, *op. cit.*, s. 298; A. Musiała, *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawno-społeczne*, Poznań 2019, s. 195 i n.; T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 19 i n.

26 L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, komentarz do art. 65, (w:) L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II: Art. 30–86, Warszawa 2016, uwaga 40; M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia w konstytucjach...*, *op. cit.*, s. 17.

27 Jak pisze Arkadiusz Sobczyk: „Sens wynagrodzenia godziwego można sprowadzić do tego, że ma ono zapewnić godne życie pracownika i jego rodziny na miarę możliwości danego społeczeństwa” (A. Sobczyk, komentarz do art. 13, (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, nb. 1).

Stanowisku utożsamiającemu wynagrodzenie minimalne z wynagrodzeniem godziwym sprzyja kierunek orzecznictwa Sądu Najwyższego, który wskazuje, że „z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia podwyższenia wynagrodzenia za pracę poza żądaniem jego wyrównania do poziomu minimalnego”²⁸. Zdaniem autora niniejszego opracowania takie stanowisko Sądu Najwyższego z konstytucyjnego punktu widzenia jest trudne do obrony. Na podstawie przepisów Konstytucji RP można bowiem skonstruować prawo podmiotowe jednostki do godziwego wynagrodzenia, którego wynagrodzenie minimalne jest istotnym, aczkolwiek nie jedynym elementem. Również w wypowiedziach przedstawicieli doktryny prawa pracy odnotować można głosy negujące utożsamianie godziwego wynagrodzenia z wynagrodzeniem minimalnym²⁹.

Ustalenie w drodze ustawy wynagrodzenia minimalnego jest jedynym środkiem pozwalającym organom państwa realnie wpływać na poziom wynagrodzeń³⁰, jeśli zważyć na to, że ustroj gospodarczy Rzeczypospolitej Polskiej został określony mianem społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji)³¹. Uznać bowiem należy, że państwo nie może podejmować nadmiernej ingerencji w gospodarkę, zaś arsenał środków, za pomocą których interwencja jest możliwa do podjęcia, jest ograniczony.

Z uwagi na ograniczone możliwości finansowe państwa szeregu praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych można dochodzić w zakresie określonym przez ustawę (art. 81 Konstytucji). Należy do nich również prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę. W aktualnym stanie prawnym aktem, o którym mowa w art. 81 Konstytucji, jest Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³². Zgodnie z postanowieniami ustawy wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego³³. Jeśli w ten sposób nie zostanie ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia, stosowną decyzję podejmuje rząd³⁴. W świetle Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r.³⁵ od dnia 1 stycznia 2020 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2600 zł.

Na podstawie art. 65 ust. 4 został w doktrynie sformułowany pogląd, że jednostce przysługuje publiczne prawo podmiotowe do godziwego wynagrodzenia mi-

28 Wyrok SN z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 220; wyrok SN z dnia 10 lutego 2011 r., II PK 194/10, LEX nr 811846.

29 D. Minich, A. Moskwa, Wynagrodzenie..., *op. cit.*, s. 35.

30 A. Krzywoń, Konstytucyjna..., *op. cit.*, s. 394.

31 Zob. pkt 4 niniejszego opracowania.

32 Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 2177 ze zm.

33 Art. 2 ust. 1 ustawy.

34 Art. 2 ust. 5 ustawy.

35 Dz.U. z 2019 r., poz. 1778.

nimalnego³⁶. Treścią tego prawa jest „możliwość żądania ustanowienia dolnej granicy płacy na takim poziomie, aby przystawała do rzeczywistości społeczno-gospodarczej, zapobiegała popadnięciu pracownika w stan ubóstwa oraz pozwalała na realizację podstawowych potrzeb życiowych”³⁷. Autor niniejszego opracowania w pełni popiera to stanowisko, któremu nie powinno stać na przeszkodzie unormowanie art. 81 Konstytucji. Rzecz bowiem w tym, by wysokość minimalnego wynagrodzenia pozwalała na osiągnięcie celu, jaki został określony przez ustrojodawcę, tzn. umożliwienie pracownikowi i jego rodzinie godziwej egzystencji na pewnym minimalnym poziomie. Obowiązkiem ustawodawcy jest określenie wysokości płacy minimalnej na poziomie spełniającym ów cel, przy uwzględnieniu realnych możliwości jej wypłaty.

Zdaniem autora niniejszego artykułu ustalenie prawa podmiotowego jednostki do godziwego wynagrodzenia równoznacznego z wynagrodzeniem minimalnym jest jednak niewystarczające. Istnieją bowiem argumenty natury konstytucyjnej, które – oprócz gwarancji płacy minimalnej – uzasadniają możliwość skonstruowania prawa do godziwego wynagrodzenia, tzn. wynagrodzenia wypłacanego w wyższej wysokości niż wynagrodzenie minimalne. Wiążą się one przede wszystkim z konsekwencjami płynącymi z konstytucyjnych zasad społecznej gospodarki rynkowej i zasady równości – o czym będzie mowa w dalszej części opracowania. Znaczenie dla konstrukcji owego prawa odgrywają też inne przepisy Konstytucji, jak chociażby art. 64 ust. 1–2 (gwarantujący prawo do równej ochrony wynagrodzenia godziwego jako „innego prawa majątkowego”)³⁸ czy art. 71 (nakaz uwzględniania przez państwo dobra rodziny w kreowanej polityce społecznej, w tym w obszarze kształtowania wynagrodzeń)³⁹.

3. Ustalenie godziwego wynagrodzenia w świetle konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej

Istota prawa do godziwego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia art. 20 Konstytucji, zgodnie z którym podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej stanowi społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Wnioski płynące z tego przepisu dla ustalenia istoty godziwego wynagrodzenia są daleko idące. Wynika z niego bowiem, że mechanizmy wolnorynkowe mają decy-

36 L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, komentarz..., uwaga 38.

37 A. Krzywoń, *Konstytucyjna...*, *op. cit.*, s. 407.

38 Zob. *ibidem*, s. 389.

39 Jak podkreślono wyżej, wynagrodzeniem godziwym jest takie wynagrodzenie, które uwzględnia możliwość zaspokojenia potrzeb nie tylko samego pracownika, ale i jego rodziny. Dobro rodziny powinno stanowić zatem jedno z najistotniejszych kryteriów, jakie powinien wziąć pod uwagę ustawodawca, określając wysokość minimalnego wynagrodzenia; zob. także K. Serafin, *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy*, Łódź 2018, s. 92 i n.

dujące znaczenie dla ustalenia godziwości wynagrodzenia⁴⁰. Niezgodne z konstytucją byłoby zatem wprowadzenie ustawowej regulacji nakazującej w sposób generalny ustalanie wysokości płacy w stosunku do określonych zawodów czy rodzaju pracy (z wyjątkiem pracowników sfery budżetowej)⁴¹.

Argumenty na rzecz kontraktowego ustalania wysokości wynagrodzenia wynikają również z tego, że stanowią one konstytucyjny element swobody przedsiębiorczości, której odebranie stanowiłoby przekreślenie istoty wolności działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji) i tym samym naruszenie art. 31 ust. 3 Konstytucji⁴². W kontekście kontraktowego aspektu ustalania wynagrodzeń istotne znaczenie przypisać ponadto należy art. 65 ust. 1 Konstytucji, który gwarantuje każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy⁴³. W ten sposób ustrojodawca ustanawia tzw. wolność pracy⁴⁴, która – oprócz tego, że ustanawia prawo podmiotowe jednostki – jest jedną z zasad prawa pracy⁴⁵. Przejawem konstytucyjnie gwarantowanej wolności pracy jest postanowienie art. 11 Kodeksu pracy, zgodnie z którym nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Bez względu na podstawę stosunku pracy nie można nikogo zmusić do jego nawiązania⁴⁶.

Swobodę kontraktowania w procesie ustalania wysokości wynagrodzenia ogranicza konieczność uwzględnienia minimalnej wysokości płacy określonej zgodnie

40 Uwagę zwraca w tym kontekście pogląd, zgodnie z którym „...godziwość wynagrodzenia wyznacza procentowa relacja wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia krajowego bądź do dochodu narodowego” (B. Wagner, Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą, (w:) J. Stelina, A. Wypych-Żywicka (red.), Człowiek – obywatel – pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak, Gdańsk 2007, s. 302.

41 P. Kuczma, Prawa..., *op. cit.*, s. 565–566.

42 L. Florek, Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej, (w:) B. Cudowski, J. Iwulski (red.), Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, Białystok 2013, s. 106; por. B. Leszczyńska, A. Piszcz, Zasada wolności działalności gospodarczej – zasada prawa prywatnego czy publicznego?, „Białostockie Studia Prawnicze” 2008, nr 3, s. 60 i n.

43 Zob. H. Zięba-Załużka, Konstytucyjna wolność wyboru i wykonywania zawodu a samorządy prawnicze (uwagi na tle art. 65 ust. 1 i art. 17 Konstytucji RP), (w:) J. Jaskiernia, K. Spryszak (red.), Polski system ochrony praw człowieka 70 lat po proklamowaniu Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Osiągnięcia – bariery – nowe wyzwania i rozwiązania, Warszawa 2019, s. 136.

44 Zob. M. Barzycka-Banaszczyk, Prawo..., *op. cit.*, s. 28–29; L. Florek, Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 10.

45 Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę; zob. np. art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 18 kwietnia 2002 r. o stanie kłęski żywiolowej (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1897); por. M. Tomaszewska, Ochrona pracy w warunkach stanu nadzwyczajnego, (w:) A. Szymt i in. (red.), Aktualne problemy prawa Polski i Ukrainy, Gdańsk 2018, s. 173 i n.

46 M. Barzycka-Banaszczyk, Prawo..., *op. cit.*, s. 29.

z art. 65 ust. 4 Konstytucji⁴⁷. Wynagrodzenie powinno ponadto odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom pracownika, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy⁴⁸.

Wynagrodzeniem godziwym jest takie wynagrodzenie, które nie tylko umożliwia pracownikowi i jego rodzinie egzystencję na pewnym minimalnym poziomie⁴⁹, ale odpowiada również zasadom sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Zasady te nie są jednoznacznie określone. Trybunał Konstytucyjny, podejmując próbę określenia kryteriów, które mogą mieć znaczenie dla zapewnieniu konstytucyjnego prawa do godziwego wynagrodzenia, zaliczył do nich: gospodarczą efektywność wykonywanej pracy, posiadanie odpowiednich kompetencji, legitymowanie się przez pracownika okresem dotychczasowego zatrudnienia lub zatrudnienia w jednym zakładzie pracy, proporcjonalność do zysku danego przedsiębiorstwa czy do wielkości ogólnego dochodu narodowego⁵⁰. Sprawiedliwość społeczna nakazuje stworzenie jednostkom zbliżonych szans rozwoju i awansu społeczno-ekonomicznego. Nie oznacza zaś całkowitego egalitaryzmu społecznego czy ekonomicznego, gdyż prowadzenie przez państwo polityki zmierzającej w tym kierunku stałoby w sprzeczności z innymi wartościami, a zwłaszcza wolnością jednostki⁵¹.

Jak wynika z powyższego, możliwości interwencjonizmu państwa w obszar ustalania wysokości wynagrodzeń, czy szerzej – stosunków gospodarczych, są mocno ograniczone. Dodatkowe znaczenie przypisać należy formule solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji), która stanowi – jak wskazano wyżej – jeden z filarów społecznej gospodarki rynkowej. Koncepcja partnerstwa społecznego nakazuje polubowne rozwiązywanie sporów, jakie nieuchronnie muszą pojawiać się w warunkach funkcjonowania gospodarki rynkowej i rozbieżnych interesów jednostek w różnych sferach życia społecznego⁵². Państwo nie musi i nie powinno podejmować interwencji w tych obszarach, które są regulowane w drodze

47 Zob. pkt 3 niniejszego opracowania; por. M.J. Skrodzka, K. Skrodzki, Źródła zasady swobody umów oraz wybrane aspekty jej granic – w świetle orzecznictwa, „Białostockie Studia Prawnicze” 2008, nr 3, s. 87 i n.

48 Art. 78 § 1 k.p.; P. Kapusta, *Godne...*, *op. cit.*, s. 259.

49 Por. ustalenia dokonane w pkt. 2 i 3 niniejszego opracowania.

50 Wyrok TK z dnia 7 maja 2001 r., K 19/00, OTK 2001, nr 4, poz. 82; A. Krzywoń, *Konstytucyjna...*, *op. cit.*, s. 393; M. Florczak-Wątor, komentarz do art. 65, (w:) P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, uwaga 5.

51 P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2008, s. 19–20.

52 Zob. K. Prokop, *Konstytucyjna koncepcja partnerstwa społecznego w Polsce*, (w:) A. Piszczyk, M. Olszak, M. Etel (red.), *Państwo, gospodarka, prawo. Księga dedykowana Profesorowi Cezaremu Kosikowskiemu z okazji jubileuszu pracy naukowej na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku*, Białystok 2015, s. 65 i n.

porozumienia między partnerami społecznymi, chyba że zachodzi przypadek wykorzystania przymusowego położenia partnera ekonomicznie słabszego⁵³.

Solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych zajmuje szczególne znaczenie w obszarze prawa pracy. Można wręcz stwierdzić, że konstytucyjny termin „partnerzy społeczni” oznacza przede wszystkim strony stosunku pracy: pracodawców i pracowników oraz reprezentujące ich interesy organizacje pracodawców i związki zawodowe. Realizacja praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy rodzi w sposób naturalny napięcia i konflikty między jego stronami, dlatego tak ważne jest funkcjonowanie mechanizmów łagodzących ów stan rzeczy.

Współdziałanie partnerów społecznych pozostaje w ścisłym związku z dialogiem społecznym. Trudno bowiem wyobrazić sobie jakiegokolwiek rodzaj współdziałania bez prowadzenia dialogu. Dialog i współpraca oznacza, że „państwo zobowiązane jest umożliwić partnerom społecznym kształtowanie wzajemnych stosunków między nimi, jak również ustalanie warunków zatrudnienia i innych spraw socjalnych”⁵⁴. Współpraca partnerów społecznych wyraża się zwłaszcza w procesie negocjacyjnego ustalania wymiaru pracy i wysokości płacy⁵⁵. Dlatego też w procesie konstruowania konstytucyjnego prawa do godziwego wynagrodzenia uwzględnić należy rolę związków zawodowych, którym ustrojodawca przyznaje z jednej strony prawo do prowadzenia rokowań, a z drugiej – prawo do strajku (art. 59 Konstytucji)⁵⁶. Jest to instrument, który może być ostatecznie wykorzystany w sytuacji konfliktu na polu wysokości wynagrodzeń wypłacanych pracownikom przez pracodawcę.

4. Zasada równości i zakaz dyskryminacji jako istotna część składowa konstytucyjnego prawa do godziwego wynagrodzenia

Dla ustalenia godziwości wynagrodzenia istotne znaczenie mają też postanowienia art. 32–33 Konstytucji (zasada równości i zakaz dyskryminacji). Zgodnie z postanowieniami art. 32 na zasadę równości składa się równość wszystkich osób wobec prawa, równe traktowanie wszystkich osób przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji. Natomiast art. 33 podkreśla zasadę równości kobiet i mężczyzn. Zgodnie z tym przepisem kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczy-

53 Jak stwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 30 stycznia 2001 r., K 17/00, OTK 2001, nr 1, poz. 14: „społeczna gospodarka rynkowa oznacza również przyjęcie współodpowiedzialności państwa za stan gospodarki w postaci wymogu podejmowania działań, których celem jest łagodzenie społecznych skutków funkcjonowania gospodarki rynkowej”.

54 L. Florek, Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych, „Państwo i Prawo” 1997, z. 11–12, s. 198.

55 G. Kryszewski, K. Prokop, Aksjologia polskiej konstytucji, Warszawa 2017, s. 302.

56 Zob. M. Gładoch, Wolność układowa i prawo do rokowań zbiorowych, (w:) K.W. Baran (red.), Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne, Warszawa 2019, s. 979 i n.

zna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Jak wynika z regulacji konstytucyjnej, procesowi określania wysokości godziwego wynagrodzenia powinny towarzyszyć takie mechanizmy, jak równe traktowanie zatrudnianych pracowników (w tym kobiet i mężczyzn) i zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny⁵⁷. Niedozwolone jest nieuzasadnione różnicowanie sytuacji pracowników w odniesieniu do wypłacanego wynagrodzenia⁵⁸. Naruszeniem konstytucyjnego prawa do godziwego wynagrodzenia (i art. 13 Kodeksu pracy) będzie zatem każda praktyka zaniżania wynagrodzenia stanowiąca przejaw dyskryminacji (np. ze względu na narodowość czy wyznanie).

Szczególnym przejawem równości pracowników jest zasada „równa praca za równą płacę”. Zgodnie z art. 18^{3c} Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości⁵⁹. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Zakaz dyskryminacji, stanowiący negatywną stronę zasady równości, oznacza zakaz ustanawiania jakichkolwiek zróżnicowań w zakresie traktowania stron stosunku pracy⁶⁰. Jak stanowi art. 18^{3a} § 3 k.p., przypadek bezpośredniej dyskryminacji zachodzi w sytuacji, w której pracownik jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy⁶¹. Ustawodawcy znany jest również przypadek demokracji pośredniej. Istnieje on wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania

57 Zgodnie z art. 11² k.p., pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Równemu traktowaniu w zatrudnieniu został poświęcony w całości rozdział IIa Kodeksu pracy. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 1 k.p.).

58 J. Skoczyński, *Prawo do godziwego wynagrodzenia, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 4, s. 14.*

59 Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

60 M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo..., op. cit., s. 34.*

61 Art. 18^{3a} § 3 k.p.

występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka wyżej określonych przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne⁶².

Stwierdzenie, że pracownik otrzymuje obniżone wynagrodzenie w warunkach dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, należy traktować równoważnie z naruszeniem konstytucyjnie gwarantowanego prawa do godziwego wynagrodzenia. Pracownikowi przysługuje zatem roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia, niezależnie od tego, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę⁶³.

Podsumowanie

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, na podstawie przepisów Konstytucji RP możliwe jest skonstruowanie prawa jednostki do godziwego wynagrodzenia, mimo że nie jest ono gwarantowane przez ustrojodawcę *expressis verbis*⁶⁴. Prawo to wynika w pierwszej kolejności z instytucji minimalnego wynagrodzenia – do ustalenia którego został obowiązany ustawodawca na podstawie art. 65 ust. 4 Konstytucji, jak i szeregu norm konstytucyjnych, w tym posiadających walor naczelnych zasad ustrojowych: godności człowieka (art. 30), społecznej gospodarki rynkowej (art. 20), równości (art. 32 i 33), ochrony pracy (art. 24) i sprawiedliwości społecznej (art. 2), jak również niektórych innych norm – określających prawa jednostki (w tym art. 64 ust. 1–2 chroniącego prawo do godziwego wynagrodzenia jako prawa majątkowego oraz art. 65 ust. 1 zapewniającego wolność wyboru i wykonywania zawodu) i ujętych w postaci norm programowych (kluczowe znaczenie przypisać należy art. 71 nakazującemu organom władzy publicznej uwzględnienie dobra rodziny w prowadzonej polityce).

Niezbędną gwarancją realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia jest ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę, które – w związku z art. 30 Konstytucji

62 Art. 18^{3a} § 4 k.p.

63 Art. 18^{3d} k.p.

64 Pogląd ogłoszony przez autora niniejszego opracowania kwestionuje zatem stanowisko, zgodnie z którym w Konstytucji RP nie ma podstaw do poszukiwania gwarancji wynagrodzenia, wyrażony przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 21 kwietnia 2004 r., K33/03, OTK-A 2004, nr 4, poz. 31.

– samo przez się musi spełniać test „godziwości”, tzn. umożliwiać egzystencję pracownika i jego rodziny na określonym poziomie socjalnym. Godziwe wynagrodzenie w rozumieniu konstytucyjnym musi też odpowiadać innym standardom ustanowionym przez ustrojodawcę, w tym zasadom sprawiedliwości społecznej, i pozostawać w zgodzie z zasadą równości i zakazem dyskryminacji. Z drugiej jednak strony zakazana jest nadmierna ingerencja ustawodawcy w sferę wolnorynkowych mechanizmów ustalania wynagrodzeń, na przykład przez sztywne określanie wysokości wynagrodzenia określonych grup pracowników lub rodzajów pracy, gdyż praktyka taka stanowiłaby naruszenie art. 20 Konstytucji, z którego wynika *implicite* formuła kontraktowego sposobu ustalania wysokości wynagrodzeń.

Istotne znaczenie dla realizacji konstytucyjnego prawa do godziwego wynagrodzenia powinny odgrywać mechanizmy partnerstwa społecznego. Jego podstawy określa ustrojodawca w art. 20 Konstytucji, zgodnie z którym filarem społecznej gospodarki rynkowej – stanowiącej podstawę ustroju gospodarczego państwa – „uspołeczniającym” mechanizmy wolnorynkowe jest zasada solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Są nimi strony stosunku pracy, a w szerszym kontekście – organizacje pracodawców i związki zawodowe. W toku dialogu między partnerami społecznymi powinna wykuwać się praktyczna strona realizacji konstytucyjnego prawa jednostki do godziwego wynagrodzenia.

BIBLIOGRAFIA

- Barzycka-Banaszczyk M., Prawo pracy, Warszawa 2011.
- Florczak-Wątor M., komentarz do art. 65, (w:) P. Tuleja (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa 2019.
- Florek L., Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych, „Państwo i Prawo” 1997, z. 11–12.
- Florek L., Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy, (w:) M. Wyrzykowski (red.), Konstytucyjne podstawy systemu prawa, Warszawa 2001.
- Florek L., Prawo pracy, Warszawa 2010.
- Florek L., Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej, (w:) B. Cudowski, J. Iwulski (red.), Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, Białystok 2013.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S., komentarz do art. 65, (w:) L. Garlicki, M. Zubik (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, t. II: Art. 30–86, Warszawa 2016.
- Gładoch M., Wolność układowa i prawo do rokowań zbiorowych, (w:) K.W. Baran (red.), Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne, Warszawa 2019.
- 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.
- Kryszeń G., Prokop K., Aksjologia polskiej konstytucji, Warszawa 2017.

- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017.
- Krzywoń A., *Prawa pracownicze*, (w:) W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka*, Warszawa 2019.
- Kuczma P., *Prawa pracownicze*, (w:) M. Jabłoński (red.), *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, Wrocław 2014.
- Leszczyńska B., Piszcz A., *Zasada wolności działalności gospodarczej – zasada prawa prywatnego czy publicznego?*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2008, nr 3.
- Liszczyński T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.
- Maciejewski S., *Zasada godziwego wynagrodzenia za pracę jako prawo pracownicze*, (w:) J. Jaskiernia, K. Spryszak (red.), *Ochrona praw człowieka w wymiarze uniwersalnym. Aksjologia – instytucje – nowe wyzwania – praktyka*, Toruń 2017.
- Mędrala M., *Spółeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2019.
- Minich D., Moskwa A., *Wynagrodzenie za pracę. Czy wynagrodzenie minimalne oraz wynagrodzenie godziwe odpowiadają zasadzie sprawiedliwości społecznej?* (preliminaria), „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 3.
- Musiąła A., *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawno-społeczne*, Poznań 2019.
- Nowak M., *Prawo do godziwego wynagrodzenia w konstytucjach państw europejskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5.
- Nowak M., *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007.
- Prokop K., Dunaj K., *Prawoznawstwo. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2017.
- Prokop K., *Konstytucyjna koncepcja partnerstwa społecznego w Polsce*, (w:) A. Piszcz, M. Olszak, M. Etel (red.), *Państwo, gospodarka, prawo. Księga dedykowana Profesorowi Cezaremu Kosikowskiemu z okazji jubileuszu pracy naukowej na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku*, Białystok 2015.
- Prusinowski P., *Prawo do wynagrodzenia*, (w:) K.W. Baran (red.), *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019.
- Serafin K., *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy*, Łódź 2018.
- Skoczyński J., *Prawo do godziwego wynagrodzenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 4.
- Skrodzka M.J., Skrodzki K., *Źródła zasady swobody umów oraz wybrane aspekty jej granic – w świetle orzecznictwa*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2008, nr 3.
- Sobczyk A., *komentarz do art. 13*, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Tomaszewska M., *Ochrona pracy w warunkach stanu nadzwyczajnego*, (w:) A. Szymt i in. (red.), *Aktualne problemy prawa Polski i Ukrainy*, Gdańsk 2018.
- Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, (w:) J. Stelina, A. Wypych-Żywicka (red.), *Człowiek – obywatel – pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak*, Gdańsk 2007.
- Winczorek P., *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2008.

- Wiśniewski L., Konstytucyjna ochrona pracy, (w:) W. Czapliński (red.), Prawo w XXI wieku. Księga pamiątkowa 50-lecia Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2006.
- Wratny J., Obecność prawa do pracy w prawie międzynarodowym i europejskim, (w:) J. Mazur (red.), Prawo do pracy a polityka społeczna, Lublin 2005.
- Zajchowska M., Godziwość wynagrodzenia za pracę w kontekście świadczeń z ubezpieczenia społecznego, (w:) B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu, Warszawa 2019.
- Zięba-Załużka H., Konstytucyjna wolność wyboru i wykonywania zawodu a samorządy prawnicze (uwagi na tle art. 65 ust. 1 i art. 17 Konstytucji RP), (w:) J. Jaskiernia, K. Spryszak (red.), Polski system ochrony praw człowieka 70 lat po proklamowaniu Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Osiągnięcia – bariery – nowe wyzwania i rozwiązania, Warszawa 2019.