

Tezy do dyskusji nt. Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia

Mówiąc o potencjalnej możliwości związania się przez Polskę postanowieniami ZEKS dotyczącymi sprawiedliwego wynagrodzenia należy odkodować znaczenie tego pojęcia, które w praktyce rodzi istotne wątpliwości. Podstawowym pytaniem jest zakres podmiotowy, a więc czy należy ograniczyć się tylko do pracowników czy też należy objąć wymogami Karty również osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W językach oficjalnych używa się bowiem zwrotów *worker* a nie *employee*, *travailleur* a nie *employé*, co należy tłumaczyć nie tyle jako pracownik ale szerzej jako zatrudniony. I w takim też kontekście będę dalej analizował możliwość ratyfikacji tego aktu.

1. W doktrynie prawa pracy problematyka wynagradzania w Karcie w głównej mierze jest wiązana z uregulowaną w art. 4. ust. 1 kwestią godziwości

Przepis ten stanowi, że umawiające się Strony zobowiązują się uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia. Mimo prób skwantyfikowania tego pojęcia w praktyce okazało się, że nie jest to możliwe i przepis ten zobowiązuje jedynie państwa członkowskie, aby wprowadziły mechanizmy regulowania wynagrodzenia minimalnego, przy zachowaniu współczynników które ulegają zmianie w trakcie prac organów kontrolnych. Z podobnym podejściem możemy się spotkać w polskich przepisach, zwłaszcza w art. 13 KP. Również i w naszym kraju mimo pewnych „twórczych prób” nadania pojęciu godziwe wynagrodzenie charakteru normatywnego nie dało się tego zrobić. Co więcej z literalnej wykładni przepisów wynika podstawowa różnica w podejściu do tej problematyki w Karcie i w KP. Otóż w Karcie mówi się o płacy rodzinnej a w KP o indywidualnej. Poza tym nasz kraj nie spełnia wskazanych wyżej wskaźników wymaganych przez Radę Europy. I tak Komitet Ekspertów uznaje za sprawiedliwe wynagrodzenie (a więc w praktyce minimalne) które osiąga wartość powyżej 60% średniego wynagrodzenia netto, natomiast poniżej 50% uznaje za niesprawiedliwe. Abstrahując od samych procentów należy też wskazać na konieczność faktycznej oceny siły nabywczej wynagrodzeń. W tym kontekście wydaje mi się, że ratyfikacja tego punktu nie jest i nie będzie możliwa w najbliższym czasie, chociaż należy wskazać, że wprowadzenie od 1.01. 2017 r. minimalnej

płacy godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych na pewno idzie w dobrym kierunku.

2. Uznanie prawa pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych

Ewidentnie niezgodne z tym postanowieniem Karty są przepisy KP oraz pragmatyk urzędniczej czy samorządowej, które przewidują za pracę w godzinach nadliczbowych czas wolny w tym samym wymiarze. Tak więc w celu dostosowania polskiego porządku prawnego do tego postanowienia Karty niezbędne są zmiany legislacyjne, a czy są one realne (zwłaszcza w przypadku konieczności przestrzegania dyscypliny budżetowej w sektorze publicznym oraz samorządach) to już raczej pytanie polityczne a nie prawne. Nie ma natomiast żadnych uregulowań w tym względzie w przypadku osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Tak więc prawidłowa realizacja tego postanowienia Karty wydaje się w najbliższej przyszłości bardzo wątpliwa.

3. Uznanie prawa pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości

Formalnie wdrożenie tego przepisu znajdujemy w polskim porządku prawnym i to zarówno jeżeli chodzi o pracowników jak i niepracowników. Jednakże w świetle moich badań autonomicznych źródeł prawa pracy u większości pracodawców nie wprowadzono formalnej procedury wartościowania stanowisk pracy, a więc trudno jest ocenić w jakim stopniu ten wymóg Karty został wdrożony w praktyce.

4. Uznanie prawa wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy

W kontekście pojęcia sprawiedliwe wynagrodzenie mam problem z uzasadnieniem objęcia nim kwestii długości okresu wypowiedzenia, ale wydaje się że po zmianie w KP która weszła w życie 22.02. 2016 r. jego realizacja w przypadku pracowników nie powinna budzić wątpliwości. Brak jest na pewno wdrożenia tego wymogu w niepracowniczych

formach zatrudnienia, ale pojawia się pytanie czy takie uregulowanie jest w ogóle możliwe i wskazane.

5. Zezwolenie 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.

Od strony formalnej przepis ten jest wdrożony w przypadku pracowników natomiast nie znajduje on bezpośredniego "przełożenia" na zatrudnienie niepracownicze. Ponieważ jednak kwestia odpłatności jako obligatoryjnego elementu umów o świadczenia usług została wprowadzona do polskiego porządku prawnego 1.01. 2017 r. więc należy poczekać z oceną w jaki sposób ochrona minimalnego wynagrodzenia osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych jest realizowana w praktyce. Wydaje się jednak, że pełne wdrożenie tego przepisu ZEKS wymagałoby zmian legislacyjnych w kierunku zbliżonym do uregulowań zawartych w KP. Ale podobnie jak w przypadku okresu wypowiedzenia, pojawia się pytanie czy takie uregulowanie jest w ogóle możliwe i wskazane.

Problematyka "sprawiedliwego wynagrodzenia" znajdujemy się również w innych artykułach Karty

6. Art. 7 ust. 5 Uznanie prawa pracowników młodocianych i praktykantów do sprawiedliwego wynagrodzenia lub do innych odpowiednich zasiłków

W polskim porządku prawnym młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 4%, w drugim – nie mniej niż 5%, a w trzecim nie mniej niż 6%. Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4% wynagrodzenia.

Już z samej wysokości procentów wynika, że wynagrodzenie to w żaden sposób nie można uznać za godziwe, bez względu jak zdefiniowałoby się to ostatnie pojęcie.

7. Art. 20 Wszyscy pracownicy mają prawo do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć

Z przepisu tego wynika, że Państwa Członkowskie zobowiązują się uznać to prawo i podejmować odpowiednie środki dla jego zagwarantowania oraz promowania jego stosowania m.in w zakresie warunków zatrudnienia i pracy, w tym wynagradzania.

W Opinii w zakresie ocena zgodności polskich regulacji z postanowieniami Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej przygotowanej na zlecenie Rady Dialogu Społecznego - dr Marcin Wujczyk podnosi, że regulacje prawa polskiego są niezgodne z art. 20 ze względu na brak możliwości porównania wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w innych przedsiębiorstwach w sytuacji, gdy przepisy ustawowe znajdują zastosowanie do warunków pracy i płacy w więcej niż jednym przedsiębiorstwie; gdy kilka przedsiębiorstw jest objętych układem zbiorowym pracy bądź regulacjami w zakresie warunków zatrudnienia (PUZP); lub gdy warunki zatrudnienia są ustanowione na poziomie centralnym dla więcej niż jednej spółki w ramach holdingu lub konglomeratu. Myślę, że teza ta jest dosyć kontrowersyjna ze względu na fakt istnienia gospodarki rynkowej, oraz różnej sytuacji ekonomicznej poszczególnych podmiotów. Nie ulega dla mnie jedynie wątpliwości że kontrolować można natomiast obowiązek spełnienia minimalnych wymogów wynikających z PUZP. Poza tym nawet jeżeli by uznać zasadność porównywania wysokości świadczeń wynikających z PUZP to pojawia się pytanie czy stwierdzenie że pracownicy u jednego z nich są wynagradzania niżej niż u pozostałych (ale zgodnie z wymogami wynikającymi z PUZP) może rodzić jakiegokolwiek roszczenia. Moim zdaniem generalnie nie, jeżeli mówi się o podmiotach rzeczywiście niezależnych. Nie jest bowiem rolą tych aktów ujednolicanie wynagrodzeń w podmiotach które znajdują się często w różnej sytuacji ekonomicznej a po drugie które mogą przyznawać poza uprawnieniami wynikającymi z PUZP inne świadczenia. Jak więc w takim przypadku należałoby porównywać te nieporównywalne świadczenia i wykazać ewentualną dyskryminację ze względu na płeć mając na uwadze obowiązujące w tym zakresie przepisy o ochronie danych osobowych? Czym innym jest natomiast wykorzystywanie przez niektóre podmioty zawartej w art. 3 KP definicji pojęcia pracodawcy, Wydaje się, że w celu pełniejszej realizacji tego artykułu należałoby doprowadzić do zmiany definicji tego pojęcia z aktualnego pracodawcy zarządczego na pracodawcę właścicielskiego, o czym zresztą od wielu lat mówi się w doktrynie prawa pracy. Wówczas porównań można by dokonywać w ramach wszystkich

podmiotów jednego właściciela którego nazywalibyśmy pracodawcą. W takim przypadku istniałaby też możliwość ewentualnego porównywania wysokości wynagrodzeń osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.