

Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Wstęp

Prawa człowieka są niepodzielne i współzależne, ale mają zróżnicowaną naturę. Prawa społeczne i gospodarcze wyrażają moralne aspiracje oraz różnią się charakterem od możliwych do bezpośredniego wyegzekwowania praw politycznych i obywatelskich. Koncentrują się na zapewnieniu minimum bezpieczeństwa socjalnego, bez którego ludzie nie mogą swobodnie uczestniczyć w życiu politycznym, ani korzystać z wolności obywatelskich. Bezpieczeństwo socjalne jednostek może wynikać z realizacji prawa własności, prawa do pracy w zamian za godziwe wynagrodzenie albo prawa do zabezpieczenia społecznego. W ujęciu historycznym prawo własności było pierwotną podstawą dochodu. Wraz z wykształceniem się pracy najemnej wyodrębniono prawo do pracy, która dostarcza środków utrzymania osobom aktywnym zawodowo. W dalszej kolejności sformułowano prawo do zabezpieczenia społecznego, będące substytutem prawa do pracy dla tych, którzy nie mogą pracować albo nie mają pracy¹.

Nie każdy pracujący jest zdolny do wynegocjowania wynagrodzenia, które zapewni mu niezbędne środki utrzymania. Na płaszczyźnie moralnej każda jednostka posiada roszczenie o wynagrodzenie umożliwiające życie na godziwym poziomie, które jest skierowane do społeczeństwa. Społeczeństwo powinno wszystkim swoim członkom zagwarantować minimum bezpieczeństwa socjalnego. Z istoty rzeczy społeczeństwo nie działa jednak w sposób zorganizowany. Uznając swoje zobowiązanie do zapewnienia każdemu odpowiednich zasobów, przekazuje jego wykonanie państwu. Prawo do minimum bezpieczeństwa socjalnego w istocie jest zatem realizowane przez państwo². Działalność regulacyjna państwa wykracza poza właściwą dla praw politycznych i obywatelskich relację państwo – jednostka. Prawa społeczne wymagają jej rozszerzenia na stosunki między jednostkami³. Powyższa perspektywa usprawiedliwia ingerencję państwa w życie społeczne i gospodarcze. Chodzi o takie kształtowanie wolnorynkowych relacji gospodarczych, które zapewnią realizację zasady sprawiedliwości społecznej i zagwarantują bez-

¹ A. Eide, *Economic and Social Rights*, [w:] J. Symonides (red.), *Human Rights: Concepts and Standards*, London 2000, s. 120.

² Na okoliczności te zwraca uwagę W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*, przekł. S. Kowalski, Kraków 2011, s. 182 i n.

³ Tamże, s. 189.

pieczeństwo socjalne obywateli. Taka koncepcja ładu społecznego i gospodarczego jest łączona z urzeczywistnieniem reguł społecznej gospodarki rynkowej. Dla zagwarantowania jednostce prawa do pracy odpowiedniej jakości funkcja regulacyjna państwa wymaga objęcia jej zakresem stosunków społecznych związanych z pracą zarobkową⁴. W sferze wynagrodzenia państwo dokonuje korekty rynkowego mechanizmu ustalania wynagrodzenia za pracę, aby realizować wartości i zasady konstytucyjne, takie jak: ochrona praw człowieka, sprawiedliwość społeczna i dialog społeczny⁵. Jego ingerencja znajduje normatywny wyraz w instytucji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Problematyka minimalnego wynagrodzenia za pracę ma szczególne znaczenie wobec wyzwań związanych z zapewnieniem godziwych warunków zatrudnienia we współczesnym świecie pracy. Świadczą o tym liczne instrumenty prawa międzynarodowego i europejskiego, odwołujące się do społecznych praw człowieka. Przyjęta w 2019 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy Deklaracja stulecia na rzecz przyszłości pracy⁶ stanowi w części III.B, że wszyscy pracobiorcy powinni korzystać z odpowiedniej ochrony, zgodnej z Agendą na rzecz godnej pracy, w tym mieć zapewnione odpowiednie minimalne wynagrodzenie, ustalane w drodze ustawowej lub w drodze negocjacji. Kwestia minimalnego wynagrodzenia była także przedmiotem wielu regionalnych spotkań Międzynarodowej Organizacji Pracy, zmierzających do urzeczywistnienia strategicznych celów MOP w konkretnych realiach społeczno-gospodarczych. Podczas dziesiątego Europejskiego Spotkania Regionalnego, zorganizowanego w Stambule 2–5.10.2017 r., minimalne wynagrodzenie zostało przedstawione jako jedna z odpowiedzi państw członkowskich MOP na wyzwania związane z przyszłością godnej pracy⁷. Natomiast na poziomie europejskim trzeba zwrócić uwagę na rozdział II, zasadę 6 Europejskiego filaru praw socjalnych Unii Europejskiej⁸, która wymienia odpowiednie minimalne wynagrodzenie za pracę wśród sprawiedli-

⁴ W. Sanetra, Słowo wstępne o uwarunkowaniach ustrojowych, gospodarczych, politycznych i wspólnotowych wynagrodzenia za pracę, [w:] W. Sanetra (red.), Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, Warszawa 2009, s. 13–14; K. Walczak, Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, A. Świątkowski (red.), Kraków Rocznik 2012, s. 109 i n.

⁵ L. Garlicki, M. Zubik, Komentarz do art. 20 Konstytucji, [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom I, Warszawa 2016, s. 518–519.

⁶ Tekst dostępny na stronie: www.ilo.org (dostęp: 30.10.2021 r.).

⁷ International Labour Organization, Report, ERM.10/D.11, pkt 23 i 32, s. 5 i 7.

⁸ Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji Europejskiej, Dz.Urz. UE C 428 z 2017 r., s. 10.

wych warunków zatrudnienia. Jego zapewnieniu ma służyć inicjatywa Komisji Europejskiej z 28.10.2020 r. w sprawie projektu dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych w Unii Europejskiej⁹. Niewątpliwie świadczy ona o aktualności idei minimalnego wynagrodzenia i jej znaczenia dla kształtowania odpowiednich wynagrodzeń, uznawanych przez Komisję za kluczowy element unijnego modelu społecznej gospodarki rynkowej. Dążenie do realizacji postulatów sformułowanych w Europejskim filarze praw socjalnych zostało potwierdzone w Deklaracji z 7.5.2021 r. przyjętej w Porto podczas Szczytu Społecznego Unii Europejskiej¹⁰.

Kwestia minimalnego wynagrodzenia za pracę jest również przedmiotem ówczesnych dyskusji i zmian legislacyjnych w poszczególnych państwach. W tym kontekście należy wskazać na wprowadzenie 1.1.2015 r. w Niemczech, po raz pierwszy w historii, ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy także zwrócić uwagę na toczącą się aktualnie we Włoszech debatę nad przyjęciem ustawowego minimalnego wynagrodzenia. W Polsce obowiązuje ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹¹, która gwarantuje powszechne ustawowe wynagrodzenie minimalne. W ostatnich latach polskie regulacje prawne ulegały istotnym przekształceniom¹². Dotyczyły one minimalnej stawki godzinowej dla przyjmujących zlecenie i świadczących usługi, wysokości minimalnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w pierwszym roku pracy, a także składników minimalnego wynagrodzenia za pracę (w odniesieniu do dodatku za pracę w porze nocnej i dodatku za staż pracy). W poszczególnych państwach kontrowersje wywołuje również potencjalny wpływ projektu dyrektywy unijnej w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych na krajowe porządki prawne, w tym konieczność i kierunki ewentualnych zmian legislacyjnych. Powyższe przykłady wskazują, że debata nad odpowiednim kształtem krajowych rozwiązań prawnych w sferze minimalnego wynagrodzenia za pracę jest wciąż otwarta, a podjęta problematyka jest niezwykle aktualna.

Minimalne wynagrodzenie za pracę to instytucja o dużej doniosłości społecznej, ekonomicznej i prawnej. Jednak w ujęciu dogmatycznoprawnym w polskim piśmiennictwie prawniczym nie była dotąd przedmiotem opracowania monograficznego. Cechą charakterystyczną niniejszej monografii jest przyjęcie perspektywy społecznych praw człowieka oraz międzynarodowych i europejskich stan-

⁹ COM(2020) 682 final, 2020/0310 (COD), s. 1.

¹⁰ Tekst dostępny na stronie: <https://www.2021portugal.eu> (dostęp: 30.10.2021 r.).

¹¹ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207.

¹² Ustawa z 22.7.2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2016 r. poz. 1265 ze zm.; ustawa z 19.7.2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2019 r. poz. 1564.

dardów w tym zakresie. Taka płaszczyzna badawcza stanowi punkt odniesienia dla rozważań nad krajowymi regulacjami prawnymi, przedstawionymi w ujęciu prawno-porównawczym. Polskie rozwiązania normatywne w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę zostały w rozprawie przeanalizowane na tle innych krajowych systemów prawnych.

Przedmiotem monografii jest minimalne wynagrodzenie za pracę, rozumiane jako najniższa kwota wypłacana pracobiorcy w zamian za pracę wykonaną lub usługi świadczone w określonym czasie, niezależnie od przyjętej metody jej obliczania (na podstawie przepracowanego czasu lub wyników pracy), która nie może ulec obniżeniu w wyniku porozumienia indywidualnego ani zbiorowego, jest gwarantowana prawnie i powinna być ustalona w taki sposób, aby zaspokoić minimalne potrzeby pracobiorcy i jego rodziny, z uwzględnieniem krajowych warunków ekonomicznych i społecznych¹³. Omawiany instrument prawny znajduje silne umocowanie w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka oraz wartościach leżących u jego podstaw. Minimalne wynagrodzenie wywodzi się z przyrodzonej godności istoty ludzkiej i opartych na niej społecznych prawach człowieka związanych z pracą zarobkową. Godność człowieka stanowi meta standard i źródło wszelkich innych wartości. Determinuje zasady sprawiedliwego działania państwa, w którym człowiek i jego rozwój są celami, nie zaś środkami do osiągnięcia innych celów¹⁴. W sprawiedliwie urządzonym państwie człowiek ma prawo do słusznej i zadowalającej płacy, a więc takiej, która odpowiada wykonanej pracy, a jednocześnie zapewnia jemu i jego rodzinie godziwy standard życia. W tym świetle godność stanowi punkt odniesienia oraz nadrzędne kryterium wykładni i oceny regulacji prawnych dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W monografii koncentruję się wokół czterech głównych problemów badawczych. Po pierwsze, staram się ustalić istotę minimalnego wynagrodzenia. W tym celu badam relacje wynagrodzenia minimalnego do wynagrodzenia sprawiedliwego i wynagrodzenia godziwego. Określam także cechy charakterystyczne minimalnego wynagrodzenia. Podejmuję próbę wyodrębnienia celów minimalnego wynagrodzenia. Badam społeczno-ekonomiczne znaczenie minimalnego wynagrodzenia, zwłaszcza w kontekście ubóstwa i jego wpływu na poziom zatrudnienia.

¹³Tak International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), Report III (Part 1B), Geneva 2014, s. 19.

¹⁴T. Mertens, *A Philosophical Introduction to Human Rights*, Cambridge 2020, s. 253; M. Piechowiak, *Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Aksjologiczne podstawy prawa*, Warszawa 2020, s. 47 i n.

Po drugie, analizuję wartości legitymizujące ideę minimalnego wynagrodzenia. W tym celu uwzględniłam założenia aksjologiczne prawa międzynarodowego, prawa europejskiego i krajowych porządków prawnych. Rozważam także założenia ekonomii klasycznej, monetarnej oraz neokeynesowskiej. Biorę również pod uwagę współczesne koncepcje sprawiedliwości społecznej, oparte na doktrynie katolickiej nauki społecznej, marksizmie, socjaldemokracji, liberalizmie społecznym oraz utylitaryzmie. W monografii odwołuję się także do filozofii praw człowieka i sformułowanej tam wizji sprawiedliwie ukształtowanego państwa. Na tej podstawie weryfikuję czy omawiana koncepcja znajduje w nich podstawę, a także rozważam argumenty przemawiające za celowością ustanowienia przez państwo wynagrodzenia minimalnego.

Po trzecie, konstruuje międzynarodowy i europejski standard minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pod pojęciem standardu rozumiem „normy określające podstawowe wymagania”¹⁵, które w świetle społecznych praw człowieka wyznaczają zakres zobowiązań państw. W badaniach uwzględniłam instrumenty prawne ONZ, MOP, Rady Europy i UE. Szczególną uwagę zwracam na konwencje i zalecenia MOP, które dotyczą bezpośrednio wynagrodzenia minimalnego, a także na projekt dyrektywy unijnej w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych.

Po czwarte, w perspektywie prawnoporównawczej analizuję sposób realizacji międzynarodowego i europejskiego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych. Odnoszę się do regulacji minimalnego wynagrodzenia w Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce, Portugalii, Rosji, Rumunii, Wielkiej Brytanii oraz we Włoszech. Wybór tych państw uznaję za reprezentatywny, ponieważ obowiązują w nich odmienne rozwiązania prawne na poziomie konstytucyjnym oraz w aktach niższej rangi. W krajach tych minimalne wynagrodzenie ustalane jest metodą ustawową lub układową, z uwzględnieniem różnego rodzaju kryteriów. Ze względu na próbę uchwycenia perspektywy europejskiej dodatkowym kryterium wyboru państw poddanych analizie jest ich położenie geograficzne. Na tym tle podejmuję próbę sformułowania prawidłowości oraz wskazania różnic pomiędzy poszczególnymi porządkami prawnymi.

Należy zaznaczyć, że problem trzeci i czwarty są ze sobą ściśle związane. Zarówno na płaszczyźnie prawa międzynarodowego i europejskiego, jak i krajowych porządków prawnych, analizie poddaję kolejno zakres podmiotowy i przedmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także kryteria i mechanizmy ustalania jego wysokości. Ponadto, w świetle badań komparatystycznych oce-

¹⁵ Słownik Języka Polskiego PWN, hasło: „standard”, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/standard.html> (dostęp: 30.10.2021 r.).

niam regulację prawa polskiego i formułuję postulaty *de lege ferenda* pod adresem ustawodawcy.

Książka została podzielona na trzy części, złożone w sumie z dwunastu rozdziałów, uzupełnionych wstępem, zakończeniem, literaturą oraz wykazem skrótów wykorzystanych w opracowaniu.

W części I pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę – zagadnienia ogólne” koncentruję się na minimalnym wynagrodzeniu jako pojęciu prawnym, jego podstawach teoretycznych, a także uwarunkowaniach społecznych i ekonomicznych tej instytucji. Rozdział I ma charakter wprowadzający. Zawiera omówienie istoty minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz jego relacji do wynagrodzenia sprawiedliwego i wynagrodzenia godziwego. Określam w nim także cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ponadto odnoszę się do celów stawianych przed minimalnym wynagrodzeniem. Wskazuję na wpływ analizowanej konstrukcji na zjawisko ubóstwa i na poziom zatrudnienia. Rozdział II jest poświęcony ekonomicznym i filozoficznym podstawom idei minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podejmuję w nim kwestię uzasadnienia minimalnego wynagrodzenia w świetle wybranych teorii ekonomii oraz na gruncie współczesnych koncepcji sprawiedliwości społecznej.

W części II pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” analizuję regulację minimalnego wynagrodzenia na poziomie międzynarodowym i europejskim. W rozdziale III przedstawiam instrumenty prawne ONZ, MOP, Rady Europy i UE dotyczące wynagrodzenia minimalnego. W rozdziałach IV i V odnoszę się kolejno do zakresu podmiotowego i przedmiotowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. W rozdziale VI rozpatruję kryteria ustalania minimalnego wynagrodzenia, natomiast w rozdziale VII mechanizmy jego ustalania.

W części III pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” koncentruję się na badaniach porównawczych. W tym celu w rozdziale VIII przedstawiam unormowania wynagrodzenia minimalnego w poszczególnych państwach. Rozdział ten stanowi punkt wyjścia dla dalszej analizy. W rozdziale IX omawiam zakres podmiotowy minimalnego wynagrodzenia w krajowych systemach prawnych, natomiast w rozdziale X – zakres przedmiotowy tego wynagrodzenia. Rozdział XI dotyczy kryteriów określania wysokości tego wynagrodzenia, z kolei rozdział XII odnosi się do krajowych regulacji w zakresie mechanizmów jego ustalania. Struktury części II i III monografii odwołują się do tych samych zagadnień. Jest to zabieg, który zapewnia klarowność wyводу i umożliwia porównanie rozwiązań przyjętych na poziomach międzynarodowym, europejskich i krajowym.

W „Zakończeniu” formułuję przekrojowe wnioski, wynikające z analizy przeprowadzonej w jej poszczególnych częściach.

W monografii stosuję przede wszystkim metodę dogmatycznoprawną. Rozważania prowadzę zwłaszcza na płaszczyźnie logiczno-językowej z uwzględnieniem systematyki norm prawa¹⁶. Odwołuję się do międzynarodowych, europejskich i krajowych instrumentów prawnych, a także do wypowiedzi judykatury i przedstawicieli nauki prawa. Szczególną uwagę poświęcam analizie komparatystycznej wybranych krajowych porządków prawnych. Istotny aspekt rozważań przedstawiony w monografii dotyczy aksjologii prawnych regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę¹⁷. Wskazana płaszczyzna badawcza dotyczy wartości leżących u podstaw międzynarodowych, europejskich i krajowych systemów prawnych.

W monografii odwołuję się również do społecznych i ekonomicznych uwarunkowań regulacji prawnych minimalnego wynagrodzenia. Perspektywę tę przyjmuję głównie w części III opracowania, w której dokonuję oceny w jakim stopniu prawodawcy krajowi zapewniają pracownikom i ich rodzinom godziwe warunki życia. W tym celu ustaliam właściwe dla poszczególnych państw relacje wynagrodzenia minimalnego do wynagrodzenia średniego. Poruszam także kwestię relacji wynagrodzenia minimalnego do poziomu minimum socjalnego.

Kilku uwag wymaga stosowana w monografii siatka terminologiczna. Zgodnie z art. 2 KP, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Chodzi zatem wyłącznie o osoby świadczące pracę w ramach stosunku pracy. Należy zauważyć, że 1.1.2017 r. uwzględniono w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu dodatkową kategorię osób „przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi”. Z kolei w językach angielskim i francuskim odróżnia się pojęcie pracownika (ang. *employee*, fr. *salarié*) od szerszej kategorii osób wykonujących pracę zarobkową (ang. *worker*, fr. *travailleur*)¹⁸. Wskazane rozróżnienie jest uwzględniane w angielskich i francuskich wersjach językowych aktów prawa międzynarodowego i europejskiego. Polskie wersje tych regulacji prawnych posługują się terminem „pracownik”. Stosowanie pojęcia pracownik w sytuacjach, w których akty prawa międzynarodowego i europejskiego używają terminów *worker* oraz *travailleur*,

¹⁶ Wskazaną kwestię porusza T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 260.

¹⁷ Na potrzebę analizy uprawnień pracowniczych przez pryzmat istoty praw człowieka zwraca uwagę A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności i równości*, [w:] M. Skąpski, K. Ślebzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Poznań 2014, s. 43.

¹⁸ Szerzej zob. G. Davidov, M. Freedland, N. Kountouris, *The subjects of labor law: „Employees” and other workers*, [w:] M. W. Finkin, G. Mundlak (red.), *Comparative Labor Law*, Cheltenham, Northampton 2015, s. 115 i n.

może prowadzić do zawężającej interpretacji zakresu podmiotowego tych aktów. Rozbieżności terminologiczne podkreślano już w polskim piśmiennictwie prawniczym¹⁹. Szczególnie istotna jest wypowiedź A. Sobczyka, który proponuje stosowanie terminu „człowiek pracujący” dla zaznaczenia, że aksjologiczne problemy prawa pracy dotyczą również ludzi pracujących zarobkowo, którzy nie spełniają kryterium podporządkowania. Autor obejmuje zakresem tego terminu wszelkie osoby, którym praca zarobkowa dostarcza środków utrzymania²⁰. Z tych względów w monografii posługuję się terminem „pracobiorca” na wskazanie osób uprawnionych do minimalnego wynagrodzenia w świetle standardu prawnomiędzynarodowego i prawnoeuropejskiego. Pojęciem tym określam zróżnicowaną wewnątrznie kategorię ludzi wykonujących pracę zarobkową na czyjąś rzecz, czyli zależną pracę zarobkową²¹. Moim zdaniem termin ten uwzględnia istotę prawa międzynarodowego i europejskiego lepiej niż pojęcie „pracownik” w rozumieniu Kodeksu pracy.

Druga kwestia dotyczy terminu „wynagrodzenie za pracę”. W aktach prawa międzynarodowego stosowane są terminy „płaca” (ang. *remuneration*, fr. *remuneration*) oraz „wynagrodzenie” (ang. *wage*, fr. *salair*)²². W polskich wersjach językowych konwencji MOP termin *wage* jest tłumaczone jako „płaca”, np. w Konwencji Nr 26 dotyczącej ustanowienia metod ustalania płac minimalnych²³, Konwencji Nr 99 dotyczącej metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie²⁴ lub Konwencji Nr 131 dotyczącej ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się²⁵. Natomiast w projekcie dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej termin *wage* został przetłumaczony jako „wynagrodzenie”. Dla zachowania spójności rozważań, w monografii konsekwentnie stosuję termin „wynagrodzenie minimalne”, a nie „płaca minimalna”.

¹⁹ Do pojęcia *worker* na gruncie prawa polskiego wprost odnoszą się A. Musiała, Reperkusje pojęcia „worker” w polskim prawie pracy, MPPr 2018, Nr 5, s. 7 i n.; A.M. Świątkowski, Konstytucyjna koncepcja pracownika, MPPr 2016, Nr 1, s. 8–9.

²⁰ A. Sobczyk, Prawo i człowiek pracujący..., s. 31–32.

²¹ Określenie „praca zależna” stosuję za A. Supiot, Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne, [w:] Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Międzynarodowe Stowarzyszenie Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Sekcja Polska, Warszawa 1999, s. 137.

²² Pojęcia te nie są synonimiczne. Kwestię tę szczegółowo analizuję w rozdziale V, pkt 2 i 3.

²³ Tekst zob. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012. Tom I, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 75–76.

²⁴ Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 176.

²⁵ Tekst zob. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012. Tom I..., s. 672–674.

Zabieg ten jest zgodny z brzmieniem ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Uważam, że posługiwanie się pojęciami pracobiorcy oraz wynagrodzenia minimalnego oddaje istotę regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego oraz umożliwia – niezależnie od specyfiki poszczególnych krajowych porządków prawnych – stworzenie odpowiedniej płaszczyzny terminologicznej na potrzeby prowadzonych badań prawno-porównawczych.

Monografia stanowi efekt projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki Nr 2017/26/D/HS5/01050 pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika”, realizowanego w okresie od 15.3.2018 r. do 14.3.2021 r. W ramach projektu przeprowadziłam kwerendy biblioteczne w *Bibliothèque de droit social et études sociales, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne* (listopad 2018 r., maj 2019 r.) oraz kwerendę biblioteczną w *Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid* (listopad 2019 r.). Zebrana w ich wyniku literatura umożliwiła przeprowadzenie wszechstronnych badań nad zagadnieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Chciałabym serdecznie podziękować prof. dr. hab. *Zbigniewowi Góralowi* i prof. dr. hab. *Krzysztofowi Ślebzakowi* za wnikliwe recenzje wydawnicze i cenne uwagi, które w istotny sposób przyczyniły się do nadania monografii jej ostatecznego kształtu.

W opracowaniu został uwzględniony stan prawny na 1.12.2021 r.

Katarzyna Bomba

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl