

Opinia recenzenta

o pracy doktorskiej Pani Mgr Anny Moskwy:

„Wynagrodzenie za pracę w aspekcie ustawodawstwa paneuropejskiego oraz zasad Konstytucji RP” (stron: 281)

1. Tematyka rozprawy, jej układ i baza źródłowa

Przedmiotem swej rozprawy doktorskiej Autorka uczyniła problematykę wynagrodzenia za pracę w korelacji z zasadami Konstytucji RP oraz z unormowaniami określanymi jako „paneuropejskie”. Rozprawa nie jest zatem klasycznym opracowaniem z zakresu rozumianej ściśle jednej dyscypliny prawniczej: prawo pracy (jakkolwiek wykorzystuje - szeroko i umiejętnie - dorobek piśmiennictwa i orzecznictwa sytuowanego w obszarze tej dyscypliny). Jest – w stopniu wyższym - opracowaniem z zakresu prawa konstytucyjnego w powiązaniu z elementami filozofii prawa, etyki prawniczej oraz elementami nauki o państwie i o polityce społecznej państwa. Uzasadnia to - w pewnym stopniu – skierowanie wniosku o dokonanie oceny recenzyjnej do konstytucjonalisty, z doświadczeniami w zakresie pracy eksperckiej przy formułowaniu tekstu Konstytucji RP oraz w zakresie sądownictwa konstytucyjnego. Nieco skromniejsze doświadczenia recenzenta (przeważająco dydaktyczne, w mniejszym stopniu – badawcze) w odniesieniu do unormowań określanych jako „paneuropejskie” zostaną - z pewnością - zrekomensowane drugą, profesjonalnie sprofilowaną recenzją.

Wynagrodzenie za pracę niewątpliwie zasługiwało na analizę w perspektywie wykraczającej poza ramy klasycznie pojmowanego prawa pracy. Stanowi ono bowiem niezbywalny atrybut zjawiska (odpłatnego) świadczenia pracy i to niezależnie od okoliczności, czy praca taka jest świadczona w oparciu o klasyczną (w ujęciu „kodeksowym”) umowę o pracę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, czy też podstawą prawną świadczenia pracy pozostaje inna umowa bądź akt prawny jednostronny (np. akt mianowania). Z punktu widzenia konstytucjonalisty istotne jest to, że zarówno „praca” jak i „wynagrodzenie za pracę” to pojęcia występujące w tekście unormowań Konstytucji RP z 1997 r. Oba pojęcia są ponadto przedmiotem szeregu wypowiedzi orzecznich Trybunału Konstytucyjnego (także: Sądu Najwyższego i – bardzo często – sądów powszechnych). Wykaz poddanych analizie orzeczeń TK (ulożony na s.279-280) obejmuje 64 pozycje. Natomiast lista merytorycznie wyselekcjonowanych i poddanych analizie orzeczeń Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych – odpowiednio: 13 i 6 wyroków.

Lektura pracy nasuwa nieodparcie wrażenie, iż Autorka wykazuje wyraźną predylekcję w kierunku rozważań o charakterze teoretyczno-prawnych i socjologiczno-prawnych. Ponadto zdradza spore zainteresowanie zagadnieniami z pogranicza filozofii prawa i etyki prawniczej. Lista cytowanych pozycji świadczy o solidnym „oczytaniu” w piśmiennictwie polskim (ale także anglo- oraz niemiecko-języcznym) z tego zakresu oraz o pogłębionej znajomości piśmiennictwa odnoszącego się do praw i wolności jednostki, zwłaszcza praw ekonomicznych i socjalnych. Zaryzykowałbym spostrzeżenie, iż przy redagowaniu ostatniego (IV) rozdziału pracy rozważania filozoficzne i socjologiczne zdominowały (i to z nadstatkiem) kwestie bezpośrednio związane z wynagrodzeniem

za pracę. Kwestiom tym Autorka poświęciła jedynie dwanaście spośród prawie pięćdziesięciu stron ujętych w tym rozdziale rozważań (co można odczytać jako lekkie zaburzenie proporcji). Szczęśliwie, w „*Uwagach końcowych*” (s.251-260) problematyka wynagrodzenia za pracę „odzyskała” centralne miejsce w zainteresowaniu Autorki rozprawy.

Baza źródłowa pracy jest solidna i w swej treści interdyscyplinarna. Obejmuje 453 pozycje literatury, 22 akty prawa międzynarodowego i unijnego, 28 aktów prawa krajowego, 83 orzeczenia sądowe i szereg materiałów pozyskanych drogą elektroniczną. Przywołane pozycje zostały realnie wykorzystane przy konstrukcji rozważań, czego dowodzą 924 odnośniki (przypisy), przeważnie o charakterze dokumentującym pochodzenie przytoczanych poglądów oraz ocen i supozycji.

2. Uwagi o charakterze merytorycznym

Rozdział I swej rozprawy Autorka zatytułowała „*Praca ludzka z perspektywy interdyscyplinarnej – refleksje teoretyczne i filozoficznoprawne*”. Analiza tytułów poszczególnych trzech podrozdziałów nasuwa wszelako refleksję, że tytułowa problematyka „pracy ludzkiej” została nieco ukryta za innymi kwestiami: problematyką tranzycji ustrojowej, rolą prawa w tranzycji i dla tranzycji oraz (omawianą również w dalszych rozdziałach) problematyką sprawiedliwości społecznej. Gdyby praca była przygotowywana do publikacji drukiem, sugerowałbym wyeksponowanie problematyki „pracy” („pracy ludzkiej”) w tytule – co najmniej – jednego z podrozdziałów lub – alternatywnie - skumulowanie uwag o „pracy ludzkiej” w odrębnym podrozdziale.

W tym segmencie rozprawy mógłby zostać podjęty - wydaje się - istotny dla dalszych rozważań problem rozziemu pomiędzy traktowaniem pracy („siły roboczej”) jako niezbędnego składnika procesu wytwarzania dóbr oraz usług a traktowaniem pracy („pracy ludzkiej”) jako elementu samorealizacji „człowieczeństwa” (bycia „istotą ludzką”) poprzez „materializację zdolności, umiejętności i wartości tkwiących w każdym podejmującym pracę człowieku. Opowiedzenie się za jednym z zarysowanych tu stanowisk rzutuje na funkcje wynagrodzenia za pracę. W pierwszym przypadku może być ono traktowane wyłącznie jako ekonomiczny równoważnik wkładu pracującego w wytworzenie towaru lub usługi o określonej wartości rynkowej. Przy drugim stanowisku łatwiej dostrzegać inne, „pozaekonomiczne” funkcje wynagrodzenia tak w odniesieniu do osoby świadczącej pracę jak i wobec jego najbliższego otoczenia (np. rodziny pozostającej na utrzymaniu pracownika).

Omawiając wpływ zmian ustrojowych (procesu tranzycji) na stosunki pracy Autorka wyraża (oraz popiera) pogląd, że w rezultacie dokonujących się przemian „praca traci na znaczeniu jako środek społecznej identyfikacji jednostki” (s.28). Nadto podnosi, że współcześnie podstawowym oczekiwaniem staje się dyspozycyjność świadczących pracę oraz ich umiejętność dostosowania się do ciągłych zmian w uwarunkowaniach świadczenia pracy. W tym kontekście nasuwa się pytanie (na które warto poznać odpowiedź Autorki): czy jest to generalna cecha stosunków pracy w warunkach „ponowoczesności” (by użyć określenia spopularyzowanego przez Z. Bauman) czy tylko specyfika polskiego (i podobnych) rynku pracy w okresie bezpośrednio „post-tranzycyjnym”? Specyfika eksponowana zwłaszcza przez neoliberalne narracje dotyczące relacji: pracodawcy- pracownicy?

Na tym tle znaczenia nabiera sygnalizowane przez Autorkę zjawisko terytorialnego wzajemnego niedostosowania rezerwuaru siły roboczej i topografii miejsc pracy oraz - choć tylko marginalnie wzmiankowana - niepewność perspektyw dla znacznej liczby inicjatyw w dominującym prywatnym sektorze gospodarki. Ta ostatnia okoliczność stała się jedną z przesłanek zawierania umów o pracę

na czas określony, w tym tzw. umów śmieciowych. W spornej kwestii zmian w aksjologii polskiego systemu prawnego bliższe rzeczywistości wydaje się być stanowisko W. Langa (a zatem: przewaga cech tranzycji „miękkiej”, bardziej ewolucyjnej niż rewolucyjnej). Również i tu warto zapytać o pogląd Autorki rozprawy.

Autorka podejmuje w końcowym podrozdziale rozdz. I kwestie prawnych oddziaływań wyrażonej w art. 2 *in fine* Konstytucji RP z 1997 r. zasady (postulatu) „urzeczywistniania zasad sprawiedliwości społecznej”. Szkoda, iż Autorka nie miała okazji sięgnięcia do dostępnych biuletynów Komisji Konstytucyjnej Zgromadzenia Narodowego z lat 1993-1996, dokumentujących przebieg debaty nad usytuowaniem, znaczeniem i samą werbalizacją wspomnianej tu zasady. Sięgnięcie po te materiały pozwoliłoby dokładniej zobrazować wpływ zewnętrznych inspiracji doktrynalnych i konstytucyjnych (w tym: koncepcji „państwa socjalnego” czy też „państwa sprawiedliwości społecznej”) w zestawieniu z polskim podglebiem ujęcia tej zasady oraz postrzeganiem funkcji przypisywanych unormowaniom art. 2 Konstytucji RP w czasie prac nad jej projektem. Z uznaniem natomiast należy odnotować gruntowną prezentację interpretacji samego pojęcia „sprawiedliwości społecznej” w piśmiennictwie z zakresu filozofii, filozofii społecznej oraz filozofii prawa, a także – socjologii. Dla dalszych rozważań znaczenie ma zwłaszcza rozróżnienie sprawiedliwości komutatywnej (wyrównawczej) i rozdzielczej (dystributywnej) oraz wskazanie na dwie alternatywnie postulowane formuły podziału dóbr: egalitarną i merytarną (s.47). W kontekście wynagrodzenia za wykonywaną pracę nasuwa się pytanie: czy rekompensata za pracę winna następować zasadniczo na płaszczyźnie ekonomicznej (finansowej) ? Czy też – jak sygnalizuje Autorka (na s.49 i n.) – dopełniającą rekompensatą może być także uznanie i prestiż społeczny określonych profesji oraz zajmowanych stanowisk bądź form świadczenia pracy?

Autorka trafnie – śladem A. Domańskiej – postrzega złożony charakter konstytucyjnej formuły „sprawiedliwości społecznej”. Trafnie też odczytuje zmienność jej poszczególnych elementów i prawideł stosowania. W tym kontekście nawiązuje do poglądów wyłożonych przez A. Rawlsa w jego najbardziej znanej pracy („*Teoria sprawiedliwości*”) w odniesieniu do „podstawowych zasad sprawiedliwości”. Wskazuje, w ślad za M. Borucką –Arctową, na wielość koncepcji „broniących tego, co słuszne i sprawiedliwe”, a tym samym - na trudności w przyjęciu „jasno określonych standardów sprawiedliwego rozdzielania korzyści i obciążeń”(s.59).

W dalszych wywodach Autorka odnotowuje pewną ambiwalencję orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego w zakresie odwoływania się (od okresu obowiązywania Małej Konstytucji z 1992 r.) zarówno do formuły sprawiedliwości wyrównawczej („sprawiedliwe jest to, co równe” - s. 66 i n.) bądź do koncepcji sprawiedliwości rozdzielczej („sprawiedliwe jest to, co jest proporcjonalne” - s.70 i n.), a także - do formuły sprawiedliwości legalnej („każdemu według tego, co przyznaje mu prawo”). W ślad za poglądem S. Tkacza Autorka zalicza przepisy zawierające klauzulę sprawiedliwości społecznej do grupy przepisów programowych, formułujących cele (nie zaś: wzory zachowania), wymagających zatem wypełnienia przez tych, którzy z przepisów tych korzystają.

Rozdział II odnosi się wprost do tytułowej problematyki wynagrodzenia za pracę. Autorka analizuje tę problematykę na tle prawa Unii Europejskiej, prawa międzynarodowego powszechnego oraz unormowań polskiego kodeksu pracy.

Rozważania otwiera podrozdział 2.1 poświęcony konstytucjonalizacji zasad prawa pracy. Autorka przyjmuje w sposób dorozumiany, że uregulowania Konstytucji RP jako aktu normatywnego najwyższej mocy prawnej „promieniają” na unormowania w innych dziedzinach prawa, w tym: na unormowania prawa pracy. Zakłada też, że formułując swe orzeczenia sądy (i sędziowie) - opierając

się na wyrażonych w konstytucji zasadach i przyjętej tam aksjologii - dostosowują doń wykładnię unormowań niższej mocy prawnej (s.75). W odniesieniu do kategorii pojęciowych „praca” oraz „płaca” pewnym problemem jest to, że ustrojodawca konstytucyjny posługuje się tym pojęciami relatywnie rzadko (nawet: jednorazowo), bez dookreślenia konotacji tak użytych pojęć. W tym kontekście A. Sobczyk zwraca uwagę na swoiste konstytucyjne uprzywilejowanie pracodawców jako strony stosunków pracy, a to z uwagi na konstytucyjne dyrektywy służące pełnemu produktywnemu zatrudnieniu przez tworzenie nowych miejsc pracy oraz zakładanie nowych (rozwijanie już działających) przedsiębiorstw. Dodać należy kilkakrotne wyakcentowanie wolności działalności gospodarczej oraz ochrony własności i innych praw majątkowych.

Niewątpliwą cechą unormowań konstytucyjnych odnoszących się do „pracy” jest znaczny stopień ich generalizacji. Dotyczy to sformułowań art. 24 Konstytucji (*„Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”*) jak i art. 65 ust. 1 i 2 (w części, w której gwarantuje wolność wyboru miejsca pracy oraz dopuszcza wprowadzenie drogą ustawy „obowiązku pracy”). Również sformułowania art.66 dotyczące „prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy” oraz „czasu pracy” i „dni wolnych od pracy” ustawowo określanych, koncentrują uwagę na wymogu regulacji ustawowej wskazanych tu kwestii, nie zaś – na fenomenie „pracy jako takiej”. W szczególności trudno byłoby zidentyfikować podstawę konstytucyjną dla ustaleń, czy praca w „znaczeniu konstytucyjnym” to wykonywanie czynności za odpłatnością w ramach stosunku umownego pracodawcy i pracownika, czy także inne postacie działań na cudzą rzecz, w oparciu o zdarzenia prawne inne niż zawarcie umowy o pracę.

Niełatwo oprzeć się wrażeniu, iż ustrojodawca konstytucyjny odnosząc się do „pracy jako takiej” ograniczył rolę państwa do funkcji ochronnej i - segmentowo - gwarancyjnej, dodatkowo przyznając osobom niezdolnym do pracy (z powodu choroby, inwalidztwa lub osiągnięcia wieku emerytalnego) prawo do zabezpieczenia społecznego. W tym kontekście należy odnieść się do *ratio* przytoczonego poglądu, iż „sąd nie może orzekać – w sprawach pracy i wynagrodzenia za pracę – „odwołując się bezpośrednio do Konstytucji”. Niemożność ta nie wynika z przyczyn ściśle prawno-kompetencyjnych czy też prawno-formalnych. Konstytucja ma bowiem wszystkie cechy unormowań (aktów normatywnych), pozwalające na sądowe orzekanie na ich podstawie. Niemożność stanowi konsekwencję braku stosownych (merytorycznych) unormowań konstytucyjnych, ich nieokreśloności bądź wybitnie fragmentarycznego charakteru, pozostawiającego obszerne pola uwarunkowań pracy i wynagrodzenia poza regulacją konstytucyjną. Przykładowo, skoro konstytucja posługuje się jedynie pojęciem ustawowo określanego wynagrodzenia minimalnego (art.65 ust.4), trudno byłoby orzekać na podstawie samej Konstytucji o „wynagrodzeniu godziwym”, a nawet – konkretnie – o „wynagrodzeniu zgodnym z zasadami sprawiedliwości społecznej” (przy sygnalizowanej niejednoznaczności tego pojęcia). Nie bardzo natomiast przekonuje stwierdzenie Autorki (na s.82), że obok tekstu pisanego Konstytucji, może powstać („ulec wytworzeniu”) „konstytucja sądowa”. Jest to, w moim przekonaniu zbyt daleko idąca generalizacja, niespójna zarówno z postulatem (zasadą) podziału władzy jak i – w szczególności - z wymogami szczególnego trybu stanowienia, uzupełniania i zmiany Konstytucji. Doprecyzowania wymaga – w moim przekonaniu – pogląd (wyrażony na s.84), iż ocena konstytucyjności prawa pochodnego Unii Europejskiej nie mieści się w kognicji polskiego Trybunału Konstytucyjnego (w kontekście unormowań zawartych w art.8 Konstytucji RP).

Autorka podjęła w dalszych wywodach istotną dla tytułowej kwestii rozprawy problematykę zasad prawa, a zwłaszcza zasad prawa pracy. Wykazała w tym zakresie dobrą orientację w toczącej się w piśmiennictwie debacie wokół postrzegania natury „zasad prawa” (w ujęciach m.in. R. Dworkina, R. Alexego) i ich pojmowania w polskim piśmiennictwie prawniczym (J. Wróblewski, P. Tuleja, M. Zieliński, M. Kordela).

Odnosząc się do zasad prawa pracy Autorka przypomina pogląd Th. Marshalla, iż „prawo do pracy” ma charakter pierwotny oraz zasadniczy i – z praktycznego punktu widzenia – wyprzedza swym znaczeniem tzw. prawa wolnościowe. Zagadką dla uważnego czytelnika rozprawy pozostaje, czy sformułowanie to znajduje swe zastosowanie również na gruncie polskich regulacji prawnych, a w szczególności – Konstytucji RP oraz polskiego Kodeksu pracy (w kontekście – wskazanej uprzednio – fragmentaryczności unormowań konstytucyjnych)? Czy jest tak mimo konstytucyjnego gwarantowania jedynie „wolności wyboru miejsca pracy” oraz prawa do „bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”? Pytanie dodatkowe: czy Autorka potrafi wskazać bezpieczną (prawniczo) drogę ewakuacji z tak konstruowanego „pokoju zagadek”?

Problematyka „wynagrodzenia za pracę”, które odpowiadałoby wymogom regulacji pan-europejskich (jak Autorka nazywa regulacje unijne oraz wyprowadzanym z europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz zasadom Konstytucji RP), pozostaje kluczowa dla dalszych rozważań, ujętych w rozdz. II. Autorka przypomina sformułowanie art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej dotyczące wymogu „godziwego wynagrodzenia” za pracę oraz znamieny fakt nieobjęcia tego unormowania procesem ratyfikacji w Rzeczypospolitej Polskiej. W pracy trafnie wskazana została różnica pomiędzy sformulowaniem art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, zobowiązującym ustawodawcę do określenia – li tylko - minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę lub sposobu ustalania tej wysokości, a postanowieniem nowelizowanego w 1996 r. art. 13 Kodeksu pracy, gwarantującym ustawowe prawo do „godziwego wynagrodzenia”. Tylko skrótowo wspomina Autorka o trybie ustalania wysokości (obliczania) „wynagrodzenia godziwego”. W moim przekonaniu, kwestia ta mogła stać się przedmiotem nieco szerszych rozważań. W tym kontekście warto zasygnalizować dyskusyjną supozycję K. Complaka, iż zasada sprawiedliwości społecznej winna służyć ochronie „praw przyrodzonych”, nie zaś praw „opartych na legalnych decyzjach władz publicznych”. Przy takim stanowisku wystarczyłoby „przenieść” prawo do godziwego wynagrodzenia z kręgu „praw przyrodzonych” do kręgu „praw opartych na legalnych decyzjach władz publicznych” (a taką była przecież ustawowa nowelizacja art. 13 Kodeksu pracy, wprowadzona w 1996 r.), by „wyłączyć” to prawo poza nawias oddziaływania zasady sprawiedliwości społecznej. Autorka - wydaje się - dość szczęśliwie nie podąża tą drogą.

Autorka przytacza i - wydaje się - podziela trafną opinię P. Chmielnickiego, że „prawne regulacje gospodarki” stanowią „jeden a najważniejszych obszarów współczesnego prawa”. Eksponując znaczenie wolności działalności gospodarczej oraz dopuszczalność jej ograniczeń tylko w ustawie i tylko ze względu na ważny interes publiczny (w art. 22 Konstytucji), a nadto - ochronę własności i prawa dziedziczenia (w art. 21) przy uznaniu wolności działalności gospodarczej oraz własności prywatnej za filary „społecznej gospodarki rynkowej” ustrojodawca konstytucyjny tylko pośrednio odniósł się do pracy jako składnika tej gospodarki (poprzez instytucje dialogu i współpracy partnerów społecznych). Tym samym - niezależnie od doktrynalnego sporu o rodowód samego pojęcia (o czym pisze kompetentnie Autorka na s. 107 i n.) nie sposób nie wytknąć cech fragmentaryczności i enigmatycznego ujmowania kwestii „pracy”, w pewnej opozycji nie tylko do doktryn o rodowodzie socjaldemokratycznym, ale także - do chętnie przywoływanej doktryny społecznej Kościoła (by wspomnieć o konstytucji Vaticanum Secundum *Gaudium et spes* oraz o encyklikach Jana Pawła II *Laborem exercens* i *Centessimus annus*).

Sygnalizowana (na s. 118 i n.) zasada wolności umów o pracę otwiera drogę ku swobodnemu kształtowaniu treści tychże umów, również w zakresie wynagrodzenia. Nawiązując do unormowań art. 10-18 oraz 18^{3a}- 18^{3c} kodeksu pracy Autorka akcentuje umowny charakter klasycznego stosunku pracy. Jednocześnie wskazuje na tendencję do odchodzenia od tej formy prawnej w kierunku konstrukcji właściwej umowom części zobowiązaniowej prawa cywilnego. Za trafne należy uznać

twierdzenie, iż erygowana w art. 10 k.p. swoboda kształtowania umów o pracę respektować winna ustawowo określone minimalne wynagrodzenie za pracę (s. 122). Trafna jest też konstatacja (i jej uzasadnienie), iż odpłatność świadczenia pracy (i prawo do wynagrodzenia) stanowi konstytutywny składnik stosunku pracy (s. 126). Natomiast niezbyt udanie został zwerbalizowany pogląd, iż aktualna praktyka nie rozszerza pojęcia ustawy na akty wykonawcze (a nawet: akty „prawa powielaczowego”), co – w przekonaniu Autorki – było atrybutem praktyki okresu poprzedzającego tranzycję ustrojową. Jako (z racji wieku) świadek i obserwator „lat minionych” upominam się o precyzyjne rozróżnianie poglądów wyrażanych w doktrynie prawa (łącznie z wyznaczającą oficjalne ramy debaty monografią S. Rozmaryna o ustawie i polemikami w układzie: S. Rozmaryn, I. Iszerzon, W. Zakrzewski w sprawie podstaw oraz zakresu prawotwórczej działalności rządu i ministrów) a naganną (i bezprawną) praktyką stanowienia „prawa powielaczowego”. Wrzucanie obu tych zjawisk do jednego pojemnika z etykietą: „potępiamy” jest odejściem od kanonu rzetelności (niestety, powielanym dziś równie często, co bezrefleksyjnie).

Również rozdział III pracy koncentruje się wokół tytułowej problematyki „wynagrodzenia za pracę”. Rozważa to zagadnienie w płaszczyźnie praktyki orzeczniczej tak europejskich trybunałów (unijnego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu i – w znacznie węższym wymiarze - Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu) jak i polskiego Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych (w zasadzie: tylko apelacyjnych).

Przy założeniu, że nierzadko stosowanym prawnym punktem odniesienia pozostaje dla organów orzekających w sprawach konstrukcji i wysokości wynagrodzenia klauzula „społecznej sprawiedliwości”, Autorka podjęła – relatywnie ekstensywną - analizę spotykanych w nauce prawa sposobów rozumienia formuły „sprawiedliwości społecznej” na gruncie unormowań traktatowych, konwencyjnych oraz w aktach prawa stanowionego. Analizą tą objęła w szczególności szeroko komentowane propozycje Ch. Perelmana (s. 130 i n.), a nadto - interpretacje Romana Tokarczyka (s. 134) i koncepcje Zygmunta Ziemińskiego (s. 132 i n.). Autorka trafnie komentuje różnice w następstwach stosowania formuły sprawiedliwości rozumianej jako sprawiedliwość wyrównawcza (która zakłada absolutne zrównanie wartości świadczonej pracy i otrzymywanego zarobku) w zestawieniu z zastosowaniem formuły sprawiedliwości rozdzielczej (dystrybutywnej). W drugim przypadku oczekiwana kierunkowo równość ma charakter stopniowalny, zaś realizacja ujmowanej formuły sprawiedliwości wymaga uczestnictwa (co najmniej) trzech podmiotów, z których jeden zachowuje stanowisko hierarchicznie nadrzędne wobec dwóch pozostałych. Ten właśnie podmiot rozkłada (proporcjonalnie) korzyści lub nakłada ciężary na podmioty mu podporządkowane kierując się założeniem proporcjonalnej dystrybucji korzyści oraz obciążeń. W tym kontekście Autorka przypomina (i komentuje) znaną dyrektywę Radbrucha: „równych traktować równo, zaś nierównych wedle miary ich nierówności” (s. 136).

Wskazując na aksjologiczny wymiar wynagrodzenia za pracę Autorka podejmuje kilka splecionych z sobą wątków dotyczących aksjologii prawa pracy. Po pierwsze: rozważa, czy z konstytucyjnej gwarancji wyboru miejsca pracy wynika gwarancja dotycząca wyboru formuły wynagrodzenia za pracę? Konstytucyjnie pojęcie „miejsca pracy” nie zostało bowiem sprecyzowane. Nie jest – wydaje się – tożsame z pojęciem (określonym ustawowo oraz orzeczniczo) „miejsca świadczenia pracy”. Powstaje problem zakresu „treściowego” swobody (swobód), które ustrojodawca określił zbiorczo jako „wolność wyboru miejsca pracy” (w szczególności: kwestia „palety” atrybutów terminu „miejsce pracy” (przy założeniu jej „wynagradzalności” jej świadczenia). Kolejnym problemem jest to, czy konstytucyjny wymóg równego traktowania przez władze publiczne znajduje zastosowanie li tylko do sytuacji, w których władza publiczna występuje w roli pracodawcy? Czy też „promieniuje” (i w jakim wymiarze?) na inne stosunki pracy, bez podmiotowego uczestnictwa w ich

obrębie podmiotów publicznych? Wreszcie, w drugiej w wymienionych tu sytuacji, jak interferuje z konstytucyjną zasadą wolności działalności gospodarczej pracodawców prywatnych, w sferze współkształtowania stosunków pracy?

Autorka rozprawy trafnie poszukuje odpowiedzi (m.in.) w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Tenorem tego orzecznictwa jest teza o dopuszczalności różnicowania uprawnień pracowniczych (w tym: prawa do wynagrodzenia) pod trzema zasadniczymi warunkami: a) racjonalnego uzasadnienia zróżnicowań, b) zachowania proporcji pomiędzy wagą interesów (wartości) uzasadniających zróżnicowanie w relacji do interesów podlegających naruszeniu, jednocześnie: przy równym traktowaniu podmiotów tożsamych lub co najmniej podobnych, c) tylko w oparciu o wartości, zasady lub normy konstytucyjne.

Aksesoryjnie Autorka wskazuje na inne jeszcze wyznaczniki kształtowania wynagrodzeń za pracę. Idąc tropem orzecznictwa, także Sądu Najwyższego, wymienia tu ochronę godności człowieka, tak w odniesieniu do świadczących pracę jak i osób bezrobotnych (zwłaszcza: poszukujących pracy) – w kontekście tworzenia funduszy na walkę z bezrobociem oraz na zasiłki dla bezrobotnych (s. 154). W nawiązaniu do wyroku TK z 22 grudnia 1997 r. (K2/97) Autorka zdaje się godzić z tezą, iż konstytucyjna zasada „urzeczywistnienia sprawiedliwości społecznej” odnosi się – pierwszoplanowo – do stosunków pracy zarówno w aspekcie wyrównywania statusu stron tych stosunków jak i w bardziej praktycznym wymiarze kształtowania wynagrodzenia za pracę. Pogląd ten Autorka zasadnie wiąże z treścią unijnej Dyrektywy 2000/78 z 22 listopada 2000r. o zakazie wszelkiej (zarówno bezpośredniej jak i pośredniej) dyskryminacji w stosunkach pracy.

W dalszych wywodach rozdz. III odnaleźć można retrospektywną analizę uregulowań prawnych dotyczących wynagrodzenia za pracę (poczynając od prawa obywateli PRL „do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy”, ujętego w art. 68 ust. 1 Konstytucji PRL z 1952 r.). Autorka rozprawy przytacza także – wraz z argumentacją – zarzuty odnoszące się do Kodeksu pracy, podniesione przez prof. Arkadiusza Sobczyka w uzasadnieniu Jego oceny, że obowiązujące nadal uregulowania tego Kodeksu stanowią barierę dla rozwoju polskiego prawa pracy. Nie wnikając szerzej w istotę samych zarzutów oraz w kwestię ich zasadności warto odnotować – za Autorką- zjawisko pewnego rozchwiania aksjologicznych przesłanek multicentrycznego systemu uregulowań kwestii pracy i wynagrodzenia za pracę, kształtowanego w różnych uwarunkowaniach socjo-politycznych okresu przed- i po tranzytacji ustrojowej, zarówno w kraju jak i w instytucjach określanych w pracy jako „paneuropejskie”. Okoliczność ta jest nieobojętna dla diagnozy, jak znoszą się i wzajemnie interferują: gwarancja minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 65 ust.4 Konstytucji RP z 1997 r.), wymóg „godziwego wynagrodzenia” w ujęciu Paktu Praw Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych z 1966 r. (powtórzony w znowelizowanym w 1996 r. art. 13 polskiego kodeksu pracy) oraz podnoszony w orzecznictwie postulat zagwarantowania wynagrodzenia odpowiadającego „zasadom sprawiedliwości społecznej”?

Odrębną kwestią stała się unifikacja sposobu definiowania „wynagrodzenia za pracę”. Doktorantka sięga w tym zakresie (na s. 167 i n.) do uregulowań art. 167 Traktatu o Unii Europejskiej (w brzmieniu z 2006 r.), zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę obejmuje zarówno podstawowe uposażenie pracownika jak i wszystkie inne korzyści uzyskiwane od pracodawcy w formie pieniężnej bądź innej niż pieniężna, z racji zatrudnienia się u pracodawcy. Autorka zwraca uwagę na okoliczność, iż prawo pracy zwykle bardziej restrykcyjnie regulowało całość relacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami, w tym także - stosunki w obrębie zakładu pracy i poza zakładem. Z kolei inne niż umowa o pracę porozumienia dotyczące odpłatnego świadczenia pracy mogą pozostawiać więcej swobody podmiotom wchodzącym w grę porozumień.

W nawiązaniu do zawartego w art. 13 k.p. pojęcia „godziwego wynagrodzenia” Autorka rozprawy opowiada się za przyjęciem stanowiska, że „godziwym” jest wynagrodzenie gwarantujące pracownikowi i jego rodzinie „godziwy poziom życia”. Pogląd ten (jakkolwiek logicznie obciążonym wyjaśnianiem *idem per idem*) koresponduje z treścią wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 9 listopada 2013 r. (C-522/12), gdzie Trybunał obliguje państwa członkowskie do dokonania ustaleń gwarantowanego pracownikom „godziwego wynagrodzenia”. Wymóg ten odpowiada nadto unormowaniu art.7 lit a Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz – nie ratyfikowanemu przez Polskę – unormowaniu art.4ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej.

Autorka odnosi się także do pojęcia „minimalnego wynagrodzenia za pracę” w ujęciu art. 65 ust. 4 Konstytucji oraz ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zwraca uwagę, iż chodzi tu o wynagrodzenie, od którego nie może być niższa płaca pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Podkreśla też, iż zgodnie z ustabilizowanym orzecznictwem TK art. 6 ust.5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zawiera zamknięty (pełny) katalog świadczeń z zakresu prawa pracy (warto tu przywołać postanowienie TK z 18 lutego 2014, P41/12). Ponadto wskazuje, w ślad za orzecznictwem sądowym, na powinność waloryzowania kwoty minimalnego wynagrodzenia stosownie do prognozowanego wzrostu cen towarów i usług (s. 182 i n.).

Pojęcie „minimalnego wynagrodzenia” Doktorantka konfrontuje o prawnymi uwarunkowaniami wymogu „godziwego wynagrodzenia”. Odnosi się w tym zakresie do sformułowań Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Międzynarodowego Paktu Praw Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych z 1966 r., a zatem – dokumentów formalnie inkorporowanych do polskiego systemu prawnego. Akcentując prawny wymiar wymogu „godziwego zarobku” Doktorantka jednocześnie dopuszcza, iż jego urzeczywistnienie musi respektować ochronę interesu społecznego oraz zasadę solidarności społecznej (w tym: konieczność zagwarantowania funduszy na cele zabezpieczenia społecznego). Zwraca też uwagę na okoliczność, iż kwestia obliczania wynagrodzenia nie została objęta regulacjami prawa unijnego i pozostaje w polu właściwości rzeczowej oraz kompetencyjnej władz krajowych (s.194).

Rozważania rozdz. IV mają – w znacznym wymiarze – charakter futurologiczny. Odnoszą się bowiem - przeważająco - do prognozowanych przemian w zakresie znaczenia „pracy ludzkiej” dla wytwarzania dóbr i usług oraz zaspokajaniu w tym zakresie potrzeb społecznych. Wskazują, z jednej strony, na znaczną erudycję Autorki (osoby młodej wiekiem), w sferze formułowanych prognoz. Z drugiej strony, dowodzą znacznego zróżnicowania zapatrywań poszczególnych autorów (prognostów) oraz niemałego zamętu (a nawet – odcinkowo - chaosu) pojęciowego (jak używanie terminu ‘praca ludzka’ w wymiarze filozoficzno-aksjologicznym i – równoległe – w wymiarze techniczno-fizycznym, w zestawieniu z pracą automatów czy systemów informatycznych). Ograniczając się do tematyki „pracy” w znaczeniu fizycznym oraz wynagrodzenia za świadczenie pracy odnotować wypada interesujące spostrzeżenia dotyczące potrzeby „uelastycznienia” tradycyjnie pojmowanych stosunków pracy, zwłaszcza w odniesieniu do miejsca fizycznego świadczenia pracy (pojęcia „zakładu pracy” i „władztwa zakładowego”, sztywno traktowanego czasu pracy oraz usztywnionego – jak dotychczas - zestawu powinności pracownika. Na odrębne rozważenie – tu zgadzam się z Doktorantką – zasługuje też kwestia przystawalności pojęcia „wynagrodzenia za pracę” (przy pełniejszej adekwatności - w moim przekonaniu - pojęć „przychodu/dochodu” oraz „zysku” w przypadkach tzw. samozatrudnienia.

3. Warsztat naukowy oraz uwagi o charakterze formalnym

Praca, składająca się z „Wstępu” czterech rozdziałów (podzielonych na podrozdziały) oraz syntetycznie ujętych „uwag końcowych”, została skonstruowana w sposób przejrzysty. Korzystnym zabiegiem byłoby wszakże bardziej jednoznaczne sformułowanie we „Wstępie” zasadniczej hipotezy badawczej oraz hipotez odcinkowych, których weryfikacji (bądź też falsyfikacji) przyporządkowane zostały poszczególne segmenty rozważań. Autorka, co prawda, rekonstruuje tego typu hipotezy w „Uwagach końcowych”, tym niemniej pozostaje przy przekonaniu, iż kompozycyjnie bardziej przekonujące byłoby sformułowanie hipotez w uwagach wstępnych.

Autorka podjęła próbę uzasadnienia użycia w pracy pojęcia „ustawodawstwo paneuropejskie”. Mam w tej kwestii dwie uwagi. Pierwsza sprowadza się do konstatacji, że nie w każdym przypadku termin „ustawodawstwo” pozostaje adekwatny. Autorka przywołuje unormowania traktatów, (paktów) i innych aktów normatywnych prawa międzynarodowego (uniwersalnego i regionalnego) oraz ponadnarodowego (unijnego). Trudno byłoby się zgodzić, że w przypadku umów międzynarodowych mamy do czynienia z „ustawodawstwem”. Po drugie, bardziej wyraziście winien być określony – geograficznie lub instytucjonalnie – horyzont regulacji określonych jako „paneuropejskie”.

Praca napisana jest żywo i językiem zachęcającym do lektury. Formułowane w dalszej części spostrzeżenia formalne korelują z wolą udokumentowania faktu uważnego zapoznania się z pracą (co jest przecież „opłacaną powinnością recenzenta”, by nawiązać do tytułu pracy). Dodatkowo posłużyć mogą eliminacji usterek w wypadku całościowej (zasadnej) lub tylko częściowej publikacji rozprawy.

I tak:

- a) na str.17 – nie używałbym zwrotu „niebываłe znaczenie”; jeśli ono ma miejsce, to tym samym się zdarza” (a zatem: pozostaje „bywałym”);
- b) na str. 34, w.4 od dołu – występuje tu zwrot „wtrącony”; wymaga więc wydzielenia w tekście przecinkami lub średnikami;
- c) na str.41 (przypisy) – tytuł pracy T. Zielińskiego winien być napisany kursywą (dla ujednolicenia pisowni tytułów przywoływanych pozycji);
- d) na str. 42 - chodzi o zasadę „społecznej” (nie zaś „swobodnej” gospodarki rynkowej);
- e) na str. 54, w.4 od dołu – chodzi o „procedury” (nie : „procedury”) – tzw. literówka;
- f) na str. 74,przypis 265 – I. Wróblewska (Iwona Wróblewska):
- g) na str. 81, w.11 od góry – winno być: w odniesieniu do/odnośnie do;
- h) na str. 122, w.8 od góry – winno być: pokrywających się...;
- i) na str. 122, w. 4 od dołu – winno być: odnośnie do/ w odniesieniu do...;
- j) na str.135, w.8 - winno być: przepis (nie zaś „zapis”);
- k) na str. 139, w.6 od góry – winno być: wyznawanych;
- l) na str. 147. W. 15 od dołu – winno być; dyskryminacja;
- m) na str.154 w końcowym wierszu drugiego akapitu – pomyłka pisarska;
- n) na str.162 – proponuję zamiast: „pisałam wyżej” (to żargon urzędniczy) - „pisałam uprzednio”;
- o) na str. 165, w.9 od dołu – winno być: „wszystkich”;
- p) na str. 184, koniec akapitu- błąd wydruku;
- q) na str. 249, przypis 885 – współautor opracowania to S. (Stanisław) Bożyk.

Na miejscu Autorki rozprawy dokonałbym intensywnej komasacji (i skrócenia) rozważań podrozdziałów 4-1-4.4 w rozdziale IV celem uzyskania przestrzeni dla szerszego i bardziej skonkretyzowanego (prawniczo) omówienia problematyki przemian w organizacyjnych oraz prawnych uwarunkowaniach świadczenia pracy oraz kształtowania wynagrodzenia za pracę w prognozowanych w tych rozdziale warunkach (z przykładowo tu wskazanym uwzględnieniem – trudnego do oszacowania w tradycyjnie pojmowanych kategoriach „godzinowych” - wkładu intelektualnego, innowacyjności w wykonywaniu zadań czy też stopnia wymiernego finansowo przysporzenia dochodu/zysku potencjalnego pracodawcy itp.). Rozważania prognostyczne, po ich dalszym ukonkretnieniu, spożytkowałbym w postaci odrębnej publikacji.

Konkluzja:

Przedłożona do recenzji rozprawa doktorska Pani Mgr Anny Moskwy: „*Wynagrodzenie za pracę w aspekcie ustawodawstwa paneuropejskiego oraz zasad Konstytucji RP*”, przygotowana pod opieką naukową Pani Prof. dr hab. Katarzyny Kaczmarczyk-Kłak, jest samodzielnym, oryginalnym i dobrze udokumentowanym opracowaniem istotnego społecznie i aktualnego problemu prawnego. Jest prawniczym opracowaniem interdyscyplinarnym, o znaczącej zawartości rozważań teoretycznych, sprawnie napisanym i solidnie udokumentowanym odniesieniami do uregulowań prawnych, piśmiennictwa (także z obszaru dyscyplin pokrewnych: socjologii, filozofii i historii myśli społecznej, ekonomii, oraz nauki o państwie i polityce). Nieliczne usterki kompozycyjne i formalne są łatwo usuwalne. Nie wpływają w stopniu zasadniczym na wartość poznawczą i samodzielność rozważań Autorki.

W moim przekonaniu praca spełnia merytoryczne, warsztatowe i formalne wymogi stawiane - ustawowo i w przepisach stosownego rozporządzenia - rozprawom doktorskim w sferze nauk prawnych. W tym przekonaniu rekomenduję skierowanie pracy do publicznej obrony: wyrażam też przekonanie, że może ona służyć jako solidna podstawa dla (potencjalnej) decyzji o nadaniu Autorce recenzowanej pracy, **Pani Mgr Annie Moskwa**, stopnia naukowego **doktora nauk prawnych**.



/ prof. dr hab. Marian Grzybowski,

em. prof. zw. UJ/