

Michał Soćko, Mateusz Sieńko

Konwencja nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony płacy oraz jej stosowanie w Rzeczypospolitej Polskiej : wybrane zagadnienia

Roczniki Administracji i Prawa 14/2, 203-214

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Michał Soćko*
Mateusz Sienko**

KONWENCJA NR 95 MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY DOTYCZĄCA OCHRONY PŁACY ORAZ JEJ STOSOWANIE W RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ – WYBRANE ZAGADNIENIA

WSTĘP

Możliwość uzyskania wynagrodzenia za pracę jest jednym z najważniejszych czynników, które skłaniają pracownika do nawiązania stosunku pracy. Pozyskane w ten sposób środki umożliwiają osobie zatrudnionej bieżące utrzymanie siebie i swojej rodziny¹. W związku z tym w literaturze prawa pracy wskazuje się, że wynagrodzenie za pracę pełni przede wszystkim funkcję alimentacyjną². Ten aspekt płacy nie jest również obcy prawu międzynarodowemu publicznemu. Uwzględniany jest on szeroko zwłaszcza w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy³.

Ochrona płacy została podniesiona przez MOP do rangi jednego z fundamentalnych zagadnień międzynarodowego prawa pracy. Już bowiem w preambule do Konstytucji MOP⁴ podkreślono, że jednym z czynników wpływających na zapewnienie sprawiedliwych warunków pracy skutkujących powszechnym i trwałym pokojem na świecie jest zagwarantowanie zarobku zapewniającego przyzwoite utrzymanie (*an adequate living wage*). Postulat ten został następnie w pełnym zakresie potwierdzony w Deklaracji Filadelfijskiej z dnia 10 maja 1944 roku⁵. Akt ten wprost wskazywał, że do głównych zasad, na których opiera się działalność

* mgr; Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

** mgr; Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

¹ Zagadnienie „płacy rodzinnej”, z uwzględnieniem przepisów prawa międzynarodowego szczegółowo analizuje T. Liszcz. Zob.: T. Liszcz, *Prawo pracy a rodzina*, [w:] T. Liszcz (red.), *Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1996, s. 27 i n.

² Zob. m.in.: M. Piankowski, *Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych*, Bydgoszcz – Gdańsk 2002, s. 30 i n. oraz T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 305.

³ Międzynarodowa Organizacja Pracy została założona na mocy traktatu wersalskiego w roku 1919, aby doprowadzić rządy, przedsiębiorców i związki zawodowe do wspólnego działania na rzecz sprawiedliwości społecznej i lepszych warunków życia na całym świecie. Organizacja ma charakter trójstronny, w której reprezentowani są pracownicy, pracodawcy oraz rządy państw członkowskich. Liczba krajów członkowskich Międzynarodowej Organizacji Pracy wynosi aktualnie 185 (stan na dzień 29.05.2012 r.). W roku swego pięćdziesięciolecia w 1969 r., Międzynarodowa Organizacja Pracy została nagrodzona Pokojową Nagrodą Nobla. Biuro organizacji mieści się w Genewie w Szwajcarii. Zwana dalej „Międzynarodową Organizacją Pracy” lub „MOP”.

⁴ Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 11 kwietnia 1919 r. stanowiąca XIII rozdział traktatu paryskiego wraz ze zmianami z 1922, 1945, 1946, 1953, 1962 i 1972 roku.

⁵ Przyjęta 10 maja 1944 roku podczas dwudziestej szóstej Sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy w Filadelfii. Deklaracja składa się z pięciu rozdziałów określających cele i zadania Międzynarodowej Organizacji Pracy.

MOP, należy dążyć do pełnego zatrudnienia i podniesienie standardów życia oraz kształtowanie płac i zarobków celem zapewnienia sprawiedliwego podziału owoców postępu. Miało to finalnie przyczynić się do przeciwdziałania nędzy, która stanowi zagrożenie dla powszechnego dobrobytu (*poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere*). W myśl przyjętych założeń realizacja powyższych celów następować miała dwutorowo, poprzez działania Międzynarodowej Organizacji Prac we własnym zakresie, jak i na skutek popierania odpowiednich programów wśród narodów świata (art. 3 ust. 3 Deklaracji Filadelfijskiej).

Już niespełna kilka lat po przyjęciu Deklaracji Filadelfijskiej Międzynarodowa Organizacja Pracy, dążąc do zapewnienia skutecznej i rzeczywistej ochrony dochodów osiąganych przez pracowników, podjęła we własnym zakresie intensywne działania, których owocem było przyjęcie dnia 8 czerwca 1949 r. konwencji nr 95 dotyczącej ochrony płacy⁶. Konwencja ta wraz z wydanym na jej podstawie zaleceniem nr 85 dotyczącym ochrony płacy⁷ stanowi pierwszy instrument prawnopracowniczy o zasięgu międzynarodowym, który w sposób kompleksowy uregulował aspekty ochrony wynagrodzenia za pracę⁸.

Wejście w życie konwencji nr 95 nie zakończyło jednak prawotwórczej działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie ochrony wynagrodzenia za pracę. Organizacja ta wydała także kolejne akty prawne, które zawierały postanowienia odnoszące się do przedmiotowej materii. Nie miały one jednak charakteru regulacji całościowych. Normowały, zazwyczaj odmiennie, tylko poszczególne kwestie związane z ochroną płacy pracowników danego sektora gospodarki. Niekiedy bowiem specyfika danej branży wymuszała zastosowanie rozwiązań szczególnych. Jednakże w zakresie nieuregulowanym w takich odrębnych aktach zastosowanie znajdują postanowienia konwencji nr 95 (*lex specialis derogat legi generali*).

Wzorzec przyjęty w konwencji nr 95 był częściowo również powielany w innych aktach wydawanych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Praktyka taka była uzasadniona zwłaszcza w latach 50. i 60. XX w. Niektóre bowiem państwa członkowskie nie ratyfikowały w ogóle konwencji nr 95, a część pozostałych uczyniła to wiele lat po jej wejściu w życie. Włączenie zaś niektórych postanowień konwencji o ochronie płacy do innych normatywnych aktów MOP powodowało poszerzenie podmiotowego oddziaływania postanowień ochronnych także na państwa, które nie były bezpośrednio związane konwencją nr 95.

Do innych aktów MOP, które częściowo samodzielnie regulują kwestię ochrony płacy, zaliczyć należy zwłaszcza konwencję nr 110 dotyczącą warunków pracy pracowników

⁶ Konwencję nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą ochrony płacy przyjęła przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy dnia 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji. Weszła w życie dnia 24 września 1952 r. Konwencja weszła w stosunku do Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej dnia 25 października 1955 r. (Dz.U. 1955, nr 38, poz. 234). Zwana dalej „Konwencją”.

⁷ Zalecenie Nr 85 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ochrony płacy przyjęte na 32 sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy w dniu 1 lipca 1949 r. Zwane dalej „Zaleceniem”.

⁸ W literaturze międzynarodowego prawa pracy przyjmuje się zazwyczaj, że punktem wyjścia dla prac nad konwencją nr 95 była konwencja nr 82 dotycząca polityki społecznej na terytoriach niemetropolitalnych przyjęta 11 lipca 1947 r. w Genewie. Zob.: M. Świątkowski, *Międzynarodowe Prawo Pracy*, tom I: *Międzynarodowe Publiczne Prawo Pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*, Warszawa 2008, s. 327. Natomiast odmiennie: G.P. Politakis, [w:] *International Labour Standards. A global approach*, Genewa 2002, s. 234.

plantacji⁹. Artykuł 31 tej konwencji wskazuje chociażby, że potrącenia z płacy są dozwolone tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym, bądź ustalonym w umowach zbiorowych lub orzeczeniu rozjemczym, a pracownicy plantacji¹⁰ powinni być informowani – w sposób uznany za najbardziej odpowiedni przez właściwy organ – o warunkach i zakresie dokonywanych potrąceń.

Wspomnieć należy również o konwencji nr 117 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych celów i norm polityki społecznej¹¹. Zgodnie z tym aktem podstawowym zadaniem polityki społecznej powinno być dążenie do poprawy poziomu życia ludności, co powinno być uwzględnianie w planach rozwoju gospodarczego państw członkowskich (art. 2). W związku z powyższym w części IV konwencji zawarto szereg postanowień odnoszących się do wynagrodzenia za pracę, które miały umożliwić poprawę materialnego bytu pracowników. I tak, artykuł 11 konwencji nr 117 przewiduje po stronie państw, które dokonają ratyfikacji, m.in. obowiązek podjęcia odpowiednich środków dla zapewnienia pracownikom wypłaty wszelkich należnych im płac. Jednocześnie przepis ten wskazywał, że pracodawcy powinni być zobowiązani do wprowadzenia list płac, do wydania zaświadczeń o wypłacanych zarobkach oraz podjęcia innych właściwych środków w celu ułatwienia koniecznej kontroli służbom pracowniczym.

CHARAKTER PRAWNY KONWENCJI NR 95 MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY DOTYCZĄCEJ OCHRONY PŁACY

Prawne standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy przybierają postać zaleceń (*recommendations*) lub konwencji (*conventions*). Zalecenia nie mają mocy bezwzględnie wiążącej w stosunku do państw członkowskich. Zawierają one jedynie dyrektywy lub pewne wzorce rozwiązań prawnych odnoszących się do szeroko rozumianej sfery prawa pracy i zabezpieczenia społecznego (*soft law*). Natomiast odmienny charakter mają konwencje. Akty te uzyskują moc obowiązującą w państwach członkowskich po zadeklarowaniu ich przestrzegania przez dane państwo bądź to przez ich podpisanie, bądź przez ich ratyfikację, w zależności od krajowych reguł istniejących w tym zakresie (*hard law, binding law*)¹². Na gruncie prawa polskiego konwencja 95 dotycząca ochrony płacy stano-

⁹ Konwencja nr 110 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca warunków pracy pracowników plantacji przyjęta 24 czerwca 1958 r. w Genewie, weszła w życie dnia 22 stycznia 1960 r. Polska nie ratyfikowała tej konwencji.

¹⁰ Plantacją w rozumieniu art. 1 konwencji nr 110 jest każde rolne przedsiębiorstwo regularnie zatrudniające pracowników najemnych, które znajduje się w regionach tropikalnych lub subtropikalnych, którego głównym przedmiotem działalności są uprawy lub produkcja dla celów handlowych: herbaty, kawy, trzciny cukrowej, gumy, bananów, kakao, kokosów, orzeszków ziemnych, bawełny, tytoniu, włókien (sizal, juta i konopie), owoców cytrusowych, oleju palmowego, chinowca lub ananasa; nie obejmuje to jednak produkcji na potrzeby rodzinne lub gospodarstw produkujących na małą skalę w celu sprzedaży lokalnej, niezatrudniających regularnie pracowników najemnych.

¹¹ Konwencja Nr 117 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych celów i norm polityki społecznej przyjęta 22 czerwca 1962 r. w Genewie, weszła w życie 23 kwietnia 1964 r. Polska nie ratyfikowała tej konwencji.

¹² Więcej na temat charakteru prawnego konwencji i zaleceń MOP zob.: A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe...*, s. 51 i n.

wi umowę międzynarodową w rozumieniu art. 91 ust. 1 Konstytucji¹³, która po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej stanowi część krajowego porządku prawnego oraz podlega bezpośredniemu stosowaniu.

Co jednak ciekawe, konwencje MOP nie mają charakteru międzynarodowych źródeł prawa, które są bezpośrednio negocjowane przez zainteresowane państwa, tak jak to jest w przypadku klasycznych umów międzynarodowych (*treaty contracts*). Zaliczane są one bowiem do kategorii traktatów stanowionych przez organizacje międzynarodowe. Konwencje MOP uchwalane są przez Konferencję Ogólną większością kwalifikowaną dwóch trzecich głosów obecnych na zgromadzeniu delegatów. Po przyjęciu w powyższy sposób konwencji jej treść nie podlega negocjacom, a dane państwo członkowskie ma możliwość jedynie ratyfikowania takiego aktu albo odmowy ratyfikowania. Przy czym udział w pracach nad kształtem konwencji partnerów społecznych i przedstawiciele państw przyczynia się do tego, że konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy są szybciej wprowadzane w życie w państwach członkowskich oraz zazwyczaj chętniej i pełniej stosowane.

KONWENCJA NR 95 MIĘDZYINTERNACJONALNEJ ORGANIZACJI PRACY DOTYCZĄCA OCHRONY PŁACY – WYBRANE ZAGADNIENIA

Istotnym *novum* konwencji nr 95 jest jej powszechny, uniwersalny charakter. Stosuje się ją do wszystkich osób, którym płaca jest wypłacana lub powinna być wypłacana (art. 2 ust. 1 konwencji nr 95). Pewnym jednak wyłomem od tej zasady jest art. 2 ust. 2, który przewiduje, że właściwa władza państwa członkowskiego po zasięgnięciu opinii organizacji pracodawców i pracowników tam, gdzie takie organizacje istnieją i są bezpośrednio zainteresowane, może wyłączyć spod stosowania wszystkich lub niektórych postanowień niniejszej konwencji kategorie osób, które pracują w takich okolicznościach i warunkach zatrudnienia, że stosowanie tych postanowień nie byłoby możliwe, i które nie są zatrudnione przy pracach fizycznych lub są zatrudnione przy usługach domowych lub podobnych zajęciach¹⁴.

Koniecznym jednak warunkiem do skorzystania z możliwości wyłączenia określonej kategorii pracowników spod zastosowania konwencji było wyszczególnienie w pierwszym rocznym sprawozdaniu składanym na podstawie art. 22 konstytucji MOP dokładnej kategorii osób, którą dane państwo zamierzało wyłączyć. Przy czym zgodnie z art. 2 ust. 3 zd. 2 konwencji nr 95, skorzystanie z tego uprawnienia mogło nastąpić tylko raz, skutkiem czego państwo członkowskie nie mogło dokonywać innych wyłączeń oprócz takich, które dotyczyły wskazanej uprzednio kategorii osób. Ponadto w celu przeciwdziałania zbyt daleko idącym wyłączeniom art. 2 ust. 4 przedmiotowej konwencji przewiduje, że każde państwo członkowskie, które wskazało w swym pierwszym rocznym sprawozdaniu

¹³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

¹⁴ Rada Państwa, dokonując ratyfikacji, z takiej możliwości nie skorzystała. Zob.: Oświadczenie Rządowe z dnia 12 lipca 1955 r. w sprawie ratyfikacji przez Polskę Konwencji (95) dotyczącej ochrony płacy, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. 1955, nr 38, poz. 234).

kategorię osób, które zamierza wyłączyć spod stosowania wszystkich lub jednego z postanowień konwencji, powinno wskazać w swych późniejszych sprawozdaniach kategorie osób, co do których zrzeka się prawa korzystania z tego uprawnienia, oraz wykazać wszelki postęp osiągnięty w celu zapewnienia stosowania konwencji do tych kategorii osób.

Powyższe ukształtowanie art. 2 ust. 2-4 konwencji było niewątpliwie pewnym wyłomem od przyjętego założenia powszechności i uniwersalności tej regulacji. Niemniej jednak miało ono służyć pozyskaniu akceptacji państw członkowskich dla jej postanowień zwłaszcza tych państw, które nie były jeszcze gotowe stosować jej przepisów do wszystkich pracowników. Z drugiej jednak strony zauważyć należy, że ustanowiono mechanizm stopniowego eliminowania wyłączeń, tak aby po pewnym czasie nastąpiło rozciągnięcie ochrony konwencyjnej na wszystkich pracowników. W chwili obecnej powyższe wyłączenia nie mają większego znaczenia praktycznego.

W dalszej kolejności zwrócić uwagę należy na postanowienia konwencji nr 95 odnoszące się do potrąceń i egzekucji z płacy. Zgodnie z artykułem 8 ust. 1 potrącenia z płac są dozwolone jedynie na warunkach i w granicach przepisanych przez ustawodawstwo krajowe albo ustalonych w umowie zbiorowej lub w orzeczeniu rozjemczym. Celem tego postanowienia jest uchronienie pracowników przed nieautoryzowanymi i niesprawiedliwymi potrąceniami z płacy dokonywanymi zwłaszcza przez pracodawców. Natomiast w kolejnym ustępie konwencja nakłada na władze państw członkowskich obowiązek informowania pracowników w sposób najodpowiedniejszy o warunkach i granicach, w jakich potrącenia z płacy mogą być dokonywane.

Jednakże sama konwencja nie tylko nie definiuje instytucji potrąceń z płacy, ale nie wskazuje choćby przykładowego katalogu należności, które mogą pomniejszać wynagrodzenie¹⁵. Jest to pewien mankament tej regulacji. Poprzestano w tym zakresie jedynie na sformułowaniu, że potrącenia z płac są dozwolone jedynie na warunkach i w granicach przepisanych przez ustawodawstwo krajowe albo przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze. Mimo że powyższe sformułowanie jest dość ogólne oraz ma charakter wybitnie odsyłający, to z postanowienia tego można wyprowadzić szereg istotnych implikacji prawnych.

Po pierwsze, by można było w ogóle mówić o dopuszczalnych potrąceniach z płacy, muszą być one przewidziane w ustawodawstwie krajowym albo ustalone w umowie zbiorowej lub w orzeczeniu rozjemczym. Przez ustawodawstwo krajowe należy rozumieć przepisy danego państwa mające charakter powszechnie obowiązujący. Natomiast umową zbiorową są odpowiednie uzgodnienia poczynione pomiędzy partnerami społecznymi, takie jak chociażby układy zbiorowe pracy. Zaś orzeczenie rozjemcze to nic innego jak rozstrzygnięcie organów wymiaru sprawiedliwości właściwych w zakresie prawa pracy. Dokonywanie potrąceń na innych podstawach niż wyżej wymienione nie będzie odpowiadało standardowi konwencyjnemu. W szczególności nie jest zgodne z art. 8 ust. 2 konwencji dokonywanie potrąceń na podstawie umowy zawieranej między pracodawcą a pracownikiem lub w oparciu

¹⁵ Por.: A.M. Świątkowski, *Ochrona wynagrodzenia za pracę w Konwencji nr 95 MOP dotyczącej ochrony płacy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII, s. 259.

jedynie o pisemną zgodę pracownika¹⁶. Takie stanowisko konsekwentnie zajmuje Komitet Ekspertów do spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń MOP¹⁷.

Po drugie zaś należy wskazać, że konwencja nr 95 obliguje władze państw członkowskich do określenia warunków i granic potrąceń w ustawodawstwie krajowym albo w umowie zbiorowej lub w orzeczeniu rozjemczym. Oznacza to obowiązek wskazania *a priori* wyraźnych przesłanek dokonywania potrąceń. Natomiast *a contrario* nie będą uznane za dopuszczalne te potrącenia, które nie będą mieścić się w przepisanych granicach lub nie będą odpowiadały przewidzianym warunkom.

Jak wskazano powyżej, konwencja nr 95 nie odnosi się szczegółowo do kwestii zakresu dopuszczalnych potrąceń z płacy. W tej materii odsyła jedynie do regulacji krajowej, postanowień umów zbiorowych lub orzeczeń rozjemczych. Niemniej jednak istotną wskazówkę w przedmiocie wysokości dopuszczalnych potrąceń zawiera zalecenie nr 85, które zostało wydane na podstawie przedmiotowej konwencji. Rekomenduje ono państwom członkowskim podjęcie wszelkich środków celem ograniczenia potrąceń z płac w takim stopniu, aby zabezpieczyć utrzymanie pracownika i jego rodziny (część I art. 1 zalecenia nr 85). Zatem w myśl tego postanowienia dozwolone jest dokonywanie potrąceń jedynie w zakresie, w jakim nie spowoduje to zagrożenia dla finansowego utrzymania pracownika i jego rodziny.

Nieco inaczej kwestia dopuszczalnych potrąceń przedstawia się w przypadku spowodowania przez pracownika szkody lub straty wyrządzonej produktom, dobrom lub urządzeniom pracodawcy. Zalecenie nr 85 wskazuje, że potrącenia takie powinny być dozwolone jedynie wtedy, gdy nastąpiła rzeczywista szkoda lub strata i gdy można jasno ustalić, że pracownik jest za nią odpowiedzialny. W takiej sytuacji wysokość potrąceń powinna być słuszna oraz nie powinna przekraczać realnej wartości szkody lub straty (*damnum emergens*). Natomiast przed podjęciem decyzji przez pracodawcę o zastosowaniu potrącenia zainteresowany pracownik powinien mieć możliwość przedstawienia powodów, dla których potrącenie nie powinno być dokonane. W przypadku zaś potrąceń z płac za uszkodzone lub zniszczone narzędzia, materiały lub sprzęt, zalecenie nr 85 obliguje państwa członkowskie do podjęcia odpowiednich kroków, które mają na celu ograniczenie zakresu tych potrąceń, w razie gdy potrącenia te: a) są uznane za praktykę stosowaną w danym przemyśle lub zawodzie, b) są przewidziane przez układ zbiorowy lub orzeczenie arbitrażowe, c) są dozwolone w jakikolwiek inny sposób przez procedurę przyjętą w ustawodawstwie krajowym.

Na tle konwencyjnej regulacji pojawia się jednak wątpliwość, czy ograniczenia w potrącaniu dotyczą płac brutto czy netto oraz czy dotyczą one wszelkich potrąceń. Konwencja na ten temat wprost się nie wypowiada. Wydaje się jednak, że art. 8 ust. 1 konwencji powinien znaleźć zastosowanie do wszelkiego typu potrąceń. Zapatrywanie takie znajduje swoje uzasadnienie w brzmieniu wyżej przywołanego postanowienia. Mowa w nim bowiem o potrąceniu z płacy w znaczeniu ogólnym. Ponadto konwencja w żadnym miejscu nie dokonuje dystynkcji potrąceń, co może sugerować objęcie jej zakresem przedmioto-

¹⁶ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe...*, s. 338.

¹⁷ Zob.: *Report of the Committee of Experts on the Application of the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85)*, Część 1B, s. 124.

wym wszelkiego typu potrąceń. Natomiast w celu odpowiedzi na pytanie, czy konwencja w zakresie potrąceń odnosi się do płacy brutto czy netto, posiłkować się można treścią art. 7 lit. b zalecenia nr 85. Postanowienie to przewiduje obowiązek poinformowania pracownika przez pracodawcę o wszelkich potrąceniach, jakie zostały dokonane, ze wskazaniem powodów i wysokości tych potrąceń, co może sugerować, że mowa w nim o płacy brutto. Co prawda zalecenie nr 85, jak każde zalecenie MOP, nie ma mocy wiążącej wobec państw członkowskich, ale z uwagi na to, że zostało one wydane w ścisłym związku czasowym i przedmiotowym z konwencją nr 95, może stanowić istotną wskazówkę interpretacyjną¹⁸.

W dalszej kolejności należy wskazać, że zgodnie z art. 9 konwencji zabronione jest dokonywanie wszelkich potrąceń z płacy mających na celu bezpośrednią lub pośrednią zapłatę przez pracownika pracodawcy, jego przedstawicielowi lub jakiegokolwiek pośrednikowi (jak np. agentowi werbującemu pracowników) dla otrzymania lub zachowania zatrudnienia. Postanowienie to ma na celu zabezpieczenie pracownika przed pomniejszeniem jego wynagrodzenia o kwoty, które mają zapewnić mu otrzymanie lub zachowanie zatrudnienia. W braku takiego zakazu dochodziłoby do sytuacji, że pracownik mógłby być zmuszany do dzielenia się swoim wynagrodzeniem z pracodawcą z uwagi na to, że jest on lub będzie w przyszłości przez niego zatrudniony.

W związku z powyższym zakazem w pracach komisji przygotowującej tekst konwencji pojawiły się wątpliwości, czy opłaty pobierane przez agencje pracy będą mieściły się w zakresie przedmiotowym powyższego postanowienia, oraz czy w następstwie tego będą one traktowane jako zabronione¹⁹. Ostatecznie jednak uznano, że dokonywanie potrąceń z płacy przez agencje pracy będzie zabronione, o ile pobierane opłaty będą dokonywane wyłącznie w celu otrzymania lub zachowania zatrudnienia, co znalazło swoje odzwierciedlenie w finalnym brzmieniu art. 9 konwencji.

Natomiast zagadnienie ograniczeń w egzekucji z płacy reguluje art. 10 konwencji. Zgodnie z tym przepisem płaca może podlegać zajęciu sądowemu lub cesji wyłącznie w trybie i w granicach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe. Ustęp 2 powyższego artykułu zobowiązuje państwa członkowskie do zagwarantowania ochrony płac przed zajęciem sądowym lub cesją w stopniu uznanym za potrzebny dla zapewnienia utrzymania pracownika i jego rodziny.

Powyższe postanowienie ustanawia dwie podstawowe zasady dotyczące egzekucji z płacy. Po pierwsze, zajęcie płacy i jej cesja dopuszczalna jest jedynie w trybie i zakresie przewidzianym przez przepisy krajowe. Przy czym konwencja pozostawia państwom członkowskim względną swobodę w sprecyzowaniu tych kwestii w przepisach krajowych. Swoboda ta jest ograniczona przez drugą zasadę, zgodnie z którą zakres dopuszczalnego zajęcia lub cesji z płacy nie może przekraczać stopnia koniecznego dla utrzymania

¹⁸ W preambule do Zalecenia nr 85 dotyczącego ochrony płacy *expressis verbis* wskazano, że regulacje w nim zawarte uzupełniają Konwencję dotyczącą ochrony płacy z 1949 r.

¹⁹ Początkowo proponowano wprowadzenie zakazu potrąceń z płacy w formie płatności za otrzymanie lub zachowanie zatrudnienia, z wyjątkiem opłat dla agencji pracy potwierdzonych przez krajowe przepisy ustawowe lub wykonawcze regulujące takie opłaty. Por.: Raport VI (c) (2) z 31 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy, 1948, s. 35-38, 76.

pracownika i jego rodziny. Postanowienie to nawiązuje wprost do alimentacyjnej funkcji wynagrodzenia.

Konwencja przewiduje również obowiązek informacyjny w stosunku do pracowników. I tak, zgodnie z art. 14 lit. b, pracodawca powinien przy każdej wypłacie płacy poinformować pracownika w sposób odpowiedni i zrozumiały o składnikach wynagrodzenia za dany okres, o ile składniki te mogą podlegać zmianom. Kwestię tę doprecyzowuje zalecenie nr 85, stanowiąc w części III lit. e, że informacje o warunkach płac powinny zawierać dane dotyczące okoliczności, w jakich mogą być dokonywane potrącenia. Podobny obowiązek został przewidziany również w części IV zalecenia nr 85 regulującej zasady sporządzania list płac. Przepis ten nakazuje informować pracownika przy każdej wypłacie o wysokości zarobku brutto, wszelkich potrąceniach, jakie zostały dokonane, ze wskazaniem powodów i wysokości tych potrąceń oraz o wysokości należnego zarobku netto. W celu zapewnienia skuteczności postanowieniom dotyczącym ochrony płacy zawartym w konwencji nałożono na państwa ratyfikujące szereg obowiązków związanych z jej wdrożeniem. Katalog tych powinności określa art. 15, zgodnie z którym przepisy wprowadzające w życie postanowienia konwencji powinny: być podawane do wiadomości zainteresowanym; określać osoby, które mają zapewnić ich wykonanie; ustanawiać właściwe sankcje oraz przewidywać, w każdym przypadku gdy zachodzi potrzeba, prowadzenie wykazów zgodnie z przepisaną formą i metodą. Na marginesie należy zauważyć, że konieczność wydania przepisów wprowadzających w życie postanowienia konwencji podyktowana jest tym, iż sama konwencja wielokrotnie odsyła do przepisów krajowych (np. art. 8 ust. 1, art. 10 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1).

W wykonaniu powyższych obowiązków ustawodawca polski wskazał w odpowiednich aktach normatywnych podmioty odpowiedzialne za wykonywanie konwencji. Należą do nich przede wszystkim pracodawcy, zarówno prywatni, jak i publiczni, którzy zatrudniają pracowników i są obowiązani do wypłaty wynagrodzenia. Poza pracodawcami podmiotami obowiązany do przestrzegania konwencji są również właściwe organy władzy państwowej²⁰. Poza powyższymi ciężarami konwencja nr 95 nakłada na państwa członkowskie, które dokonały jej ratyfikacji, obowiązek ustanowienia odpowiednich sankcji (art. 15 lit. b) oraz przedstawienia w sprawozdaniu rocznym (sporządzanym zgodnie z art. 22 Konstytucji MOP) wyczerpujących informacji o środkach zastosowanych do nadania jej skuteczności (art. 16). Powyższy mechanizm powoduje, że postanowienia konwencji są nie tylko szczytnymi deklaracjami, ale umożliwiają skuteczną i rzeczywistą ochronę wynagrodzeń za pracę.

STOSOWANIE KONWENCJI NR 95 MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY DOTYCZĄCEJ OCHRONY PŁACY W RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W zakresie dopuszczalnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę polskie rozwiązanie jest zasadniczo zgodne z wymaganiami konwencji, z dwoma poniższymi zastrzeżeniami. Stosowanie

²⁰ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe...*, s. 344.

konwencji 95 w Rzeczypospolitej Polskiej jest w praktyce przedmiotowo ograniczone wyłącznie do wynagrodzenia za pracę rozumianego zgodnie z przepisami Kodeksu pracy²¹. Wydaje się, że taki stan rzeczy nie jest w pełni zgodny zarówno z literalnym brzmieniem konwencji, jak i jej *ratio legis*. Z ochrony przewidzianej w konwencji powinny bowiem korzystać także wynagrodzenia wypłacane na podstawie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza umowy zlecenia), w szczególności gdy jest ono wypłacane okresowo i stanowi jedyne źródło utrzymania. W takiej bowiem sytuacji mamy do czynienia *de facto* z substytutem wynagrodzenia za pracę.

W celu uzasadnienia powyższego stanowiska można podać następujące argumenty. W pierwszej kolejności wskazać należy, że dla stosowania konwencji nie ma żadnego znaczenia jak termin *płaca* jest rozumiany w ustawodawstwie krajowym. Konwencja zawiera bowiem autonomiczną definicję w tym zakresie i nie można jej interpretować przez pryzmat przepisów wewnętrznych. Podobne zapatrywanie wyrażali również jej twórcy, wskazując, że *płaca* nie powinna być interpretowana zawężająco poprzez sprowadzenie jej wyłącznie do technicznego, krajowego znaczenia²². Wręcz przeciwnie – *płaca* powinna być rozumiana szeroko, jako świadczenie obejmujące różne formy i składniki. Rozwiązanie takie miało umożliwić jak najszersze stosowanie konwencji i tym samym zapewnić skuteczniejszą ochronę majątkowych interesów pracowników.

Po drugie, w art. 1 konwencji *płaca* została określona jako wynagrodzenie lub zarobki wypłacane w zamian za pracę wykonaną lub która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone. Takie zdefiniowanie terminu *płaca* wskazuje, że w jego zakresie mogą się mieścić wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych. Stanowią one bowiem wynagrodzenie za świadczone usługi. Zauważyć należy również, że konwencja nie przykładą większej wagi do literalnej nazwy samego świadczenia, które jest wypłacane osobie zatrudnionej. Nie ma również znaczenia sposób jego obliczania. Tym samym dano wyraźny prymat wykładni celowościowej nad ujęciem gramatycznym, co jest częstym zabiegiem legislacyjnym na gruncie prawa międzynarodowego publicznego. Praktycznym skutkiem powyższych okoliczności jest niezależność terminu *płaca* na gruncie konwencji nr 95²³.

W ostatniej kolejności należy odwołać się do ogólnego *ratio legis* konwencji, którym jest ochrona płacy z uwagi na jej alimentacyjną funkcję²⁴. Skoro zatem zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej jest w Polsce w coraz większym stopniu podstawą utrzymania ludzi pracy, to w związku z tym ochrona konwencyjna powinna być rozciągnięta również na tego rodzaju umowy.

Wydaje się także, iż polskie rozwiązanie w zakresie dobrowolnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę nie jest również w pełni zgodne ze standardem konwencyjnym. Jak wskaza-

²¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

²² Zob. szerzej: Raport VI (c) (1) z 31 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy, 1948, s. 6.

²³ Por.: *Report of the Committee of Experts on the Application of the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85)*, Część 1B, s. 25 oraz G.P. Politakis, *The ILO and the protection of wages*, „Labour Education” 2002/3, nr 128, s. 2.

²⁴ Zob. m.in.: J.M. Servais, *International Labour Law*, Haga 2005 s. 195; G.P. Politakis [w:] *International...*, s. 233-234 oraz *Report of the Committee of Experts on the Application of the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85)*, Część 1B, s. 135 i n.

no powyżej, konwencja wymaga, by warunki i granice dopuszczalnych potrąceń były ściśle określone poprzez ustawodawstwo krajowe (ewentualnie określone przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze – art. 8 ust. 2 konwencji *in fine*). Dotyczy to również dobrowolnych potrąceń (tzw. potrąceń umownych) przewidzianych w art. 91 k.p., jako że konwencja ma zastosowanie do wszelkiego rodzaju potrąceń z płacy. Natomiast w polskim rozwiązaniu mowa jest jedynie ogólnie o potrąceniach na rzecz pracodawcy lub osoby trzeciej w oparciu o wyrażoną przez pracownika pisemną zgodę, bez szczegółowego wskazania i dookreślenia sytuacji, kiedy mogą one mieć miejsce. Taka konstrukcja dobrowolnych potrąceń była wielokrotnie kwestionowana przez Komitet Ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy²⁵.

PODSUMOWANIE

Pomniejszenia płacy mają miejsce z wielu różnych powodów. Najczęściej są one powodowane koniecznością pobierania należnych państwu zaliczek na podatek dochodowy lub składek na ubezpieczenie społeczne, czy też są potrącaniem odpowiednich kwot na działalność związkową lub zaspokojenie prywatnoprawnych zobowiązań pracownika. Wśród państw członkowskich MOP można zaobserwować negatywną tendencję do rozszerzania katalogu podstaw umożliwiających dokonywanie potrąceń z płacy. Prowadzić to może w dłuższej perspektywie do sytuacji, w których pracownik będzie odbierał wynagrodzenie niewystarczające do należytego utrzymania siebie i swojej rodziny²⁶. Temu negatywnemu zjawisku przeciwdziałać ma w szczególności konwencja nr 95 i wydane na jej podstawie zalecenie nr 85, które razem tworzą prawnomiędzynarodowy standard w zakresie ochrony wynagrodzenia za pracę.

Wzorcowy charakter powyższych aktów prawnych wydanych przez Międzynarodową Organizację Pracy nie może specjalnie dziwić ze względu na to, że instytucja ta jest wyspecjalizowana w sprawach pracowniczych. Przy czym na standard MOP w zakresie dopuszczalnych potrąceń i egzekucji z płacy składają się trzy podstawowe zasady. Po pierwsze, dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia musi mieć odpowiednie umocowanie prawne. Konwencja wymaga, by postanowienia odnoszące się do tej materii były wprowadzone w przepisach ustawodawstwa krajowego bądź w układach zbiorowych pracy lub ewentualnie w orzeczeniach rozjemczych. Skutkiem tego dokonywanie potrąceń na innych podstawach niż wyżej wymienione uznawane jest za niezgodne z normami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Po drugie, wymaga się, by wszystkie potrącenia z płacy były odpowiednio limitowane. Co prawda sama konwencja nie wskazuje, w jaki sposób i do jakich granic reglamentowanie to ma następować. Niemniej jednak – zgodnie z art. 1 zalecenia nr 85 – ustawodawca

²⁵ Komitet Ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy w 2001 r. wystosował wobec Polski wystąpienie, w którym wskazał, że rozwiązywanie dobrowolnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę nie jest w pełni zgodne ze standardami konwencji.

²⁶ Na ten aspekt zwraca również uwagę J. Wratny. Autor ten wskazuje, że pobierana płaca powinna umożliwiać utrzymanie rodziny pracowniczej na odpowiednim poziomie. Oznacza to konieczność badania relacji między potrzebami rodziny a wysokością wynagrodzenia oraz uwzględnianie tej relacji w poziomie płacy. Zob.: J. Wratny, *Placa rodzinna (szkic zagadnienia)*, [w:] T. Liszcz (red.), *Prawo pracy a rodzina...*, s. 41 i n.

krajowy powinien podjąć wszelkie właściwe środki celem ograniczenia potrąceń z płac w takim stopniu, aby zabezpieczyć utrzymanie pracownika i jego rodziny.

Po trzecie zaś, pracownik powinien być zawsze uprzednio poinformowany o warunkach i zakresie dopuszczalnych potrąceń, tak by nie był on zaskoczony możliwością pomniejszenia jego płacy. Konwencja pozostawia jednak właściwym organom państw członkowskich swobodę w dookreśleniu sposobu i formy zawiadamiania pracowników. Preferowane jest jednak stosowanie odpowiednich pouczeń w umowach zawieranych między pracownikiem i pracodawcą lub poprzez zapoznanie pracownika z odpowiednimi przepisami prawa lub wewnętrznymi regulaminami²⁷.

Przepisy polskiego prawa pracy w zakresie potrąceń i egzekucji z wynagrodzenia za pracę zasadniczo odpowiadają standardom przyjętym przez Międzynarodową Organizację Pracy. Niemniej jednak zrealizowanie postulatów wskazanych w rozdziale 4 niniejszej pracy mogłoby się przyczynić do pełniejszego implementowania postanowień konwencji nr 95 oraz zalecenia nr 85 do krajowego ustawodawstwa. W konsekwencji zapewniłoby to lepszą ochronę majątkowych interesów ludzi pracy w Polsce.

Bibliografia

- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2008.
- Liszczyński T. (red.), *Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1996.
- Piankowski M., *Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych*, Bydgoszcz – Gdańsk 2002.
- Politakis G.P., *Internationa Labour Standards. A global approach*, Genewa 2002.
- Politakis G.P., *The ILO and the protection of wages*, „Labour Education” 2002/3, nr 128.
- Servais J.M., *Internationa Labour Law*, Haga 2005.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe Prawo Pracy*, t. I: *Międzynarodowe Publiczne Prawo Pracy – standardy międzynarodowe. Wolumen II*, Warszawa 2008.
- Świątkowski A.M., *Ochrona wynagrodzenia za pracę w Konwencji nr 95 MOP dotyczącej ochrony płacy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII.
- Report of the Committee of Experts on the Application of the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85)*, Część 1B.
- Raport VI (c) (1) z 31 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy, 1948.

Streszczenie: Celem niniejszej pracy jest przybliżenie postanowień konwencji nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony płacy. Artykuł wzbogacony został ponadto o szereg odniesień do zalecenia nr 85 Międzynarodowej Organizacji Pracy, które w sposób istotny uzupełnia badaną materię. Autorzy oprócz analizy jurystycznej przedstawionych aktów normatywnych dokonują również ich porównania z rozwiązaniami krajowymi w celu ustalenia istnienia lub nieistnienia ich wzajemnej koherencji. Przedstawiona tematyka – w świetle ogólnego spowolnienia gospodarczego oraz coraz częstszego naruszania praw pracowniczych – zachowuje swoją aktual-

²⁷ Por.: *Report of the Committee of Experts on the Application of the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85)*, Część 1B, s. 142-149 oraz część III i IV zalecenia nr 85 MOP dotyczącego ochrony płacy.

ność i istotność. Służyć może ona również informacją szerokiej grupie pracowników niemających przygotowania prawniczego.

Słowa kluczowe: Międzynarodowa Organizacja Pracy, wynagrodzenie za pracę, płaca

**CONVENTION NO. 95 OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION ON THE
PROTECTION OF WAGES AND ITS APPLICATION IN THE REPUBLIC OF POLAND
– SELECTED ISSUES**

Summary: The main purpose of this work is to present the provisions of Convention 95 of the International Labour Organization on the protection of wages. The article has also been enriched with a number of references to Recommendation No 85 of the International Labour Organisation, which significantly complements the researched matter. The authors have presented beside the juridical analysis of chosen international normative acts also domestic provisions in this scope in order to determine the existence or non-existence of their mutual coherence. Presented article - in light of the general economic slowdown and increasingly frequent violations of workers' rights - retains currentness and relevance and it can be useful for a wide group of employees without even legal preparation.

Key words: International Labour Organisation, remuneration for work, salary