

**Aneta Kowalczyk**

**OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ.  
PRAWO RZYMSKIE A WSPÓLCZESNE REGULACJE PRAWA  
PRACY**

**Wynagrodzenie i jego ochrona w prawie rzymskim**

Genezy współczesnego stosunku pracy możemy doszukiwać się w rzymskim kontrakcie najmu: *locatio-conductio operarum*. Prawo rzymskie znało jeden kontrakt najmu w postaci *locatio-conductio*, którego przedmiotem mogły być różnego rodzaju świadczenia. Współczesne rozróżnienie na *locatio-conductio rei*, *locatio-conductio operarum* i *locatio conductio operis (faciendi)* jest konsekwencją interpretacji źródeł rzymskich w czasach nowożytnych<sup>1</sup>.

*Locatio-conductio* to najem, którego przedmiotem mogła być rzecz ruchoma lub nieruchomości (*locatio-conductio rei*), praca lub usługi (*locati-conductio operarum*) czy wykonanie dzieła (*locati-conductio operis*). Cechą charakterystyczną *locatio-conductio* było to, że miały charakter dwustronny, konsensualny, kauzalny, *bonae fidei* i odpłatny. Niezależnie od przedmiotu najmu jego podstawą było porozumienie co do wzajemnych świadczeń wynajmującego (*lokator*) i najemcy (*conductor*)<sup>2</sup>. Był to kontrakt odpłatny, a czynsz czy wynagrodzenie (*merces, pensio*) powinny być oznaczone w pieniądzu<sup>3</sup>. Zasadą było, że czynsz był płacony z dołu (*postnumerando*), mógł być jednak również płacony z góry (*praenumerando*)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> P. Świąćicka, *Rzymskie prawo prywatne*, Warszawa 2011, s. 334.

<sup>2</sup> Paulus 34 ad ed. D. 19,2,1: *Locatio et conductio cum naturalia sit et omnium gentium, non verbis, sed consensus contrahitur, sicut emptio et venditio*. „Ponieważ oddanie i przyjęcie w najem opiera się na zasadach prawa naturalnego i wspólnego dla wszystkich ludów, zostaje zawarte nie przez wypowiedzenie określonych słów, ale na podstawie zgodnego porozumienia, jak kupno i sprzedaż”. Tłum. za P. Świąćicką, *Rzymskie ...*, s. 334.

<sup>3</sup> Gai 3,142: *Locatio autem et conductio similibus regulis constituitur; nisi enim merces certa statuta sit, non uidetur locatio et conductio contrahi*. „Oddanie i przyjęcie w najem opiera się na podobnych zasadach, jeśli bowiem nie uzgodniono określonego czynszu, nie uważa się, że zawarty został kontrakt najmu”. Tłum. *Ibidem*, s. 334.

<sup>4</sup> P. Świąćicka, *Rzymskie ...*, s. 336.

Najem, którego przedmiotem była praca, to – jak zostało wyżej wspomniane – *locatio-conductio operarum*. Istotą tego kontraktu było to, że na podstawie porozumienia (*consensus*) co do wzajemnych świadczeń *lokator*, czyli wynajmujący swe usługi, zobowiązywał się świadczyć określoną pracę (*operae*) przez określony w umowie okres, za wynagrodzeniem (*pensio*), *konduktor*, czyli najemca usług, był natomiast uprawniony do otrzymania określonej pracy, a zobowiązany do zapłaty ceny za usługi. Świadczenie określonej pracy w ramach *locatio-conductio operarum* co do zasady odbywało się osobiście i wyłącznie za wynagrodzeniem. Przedmiotem *locatio-conductio operarum* była praca fizyczna (*operae illiberales*) oraz usługi rzemieślnicze (*operae fabriles*). *Locatio-conductio operarum* nie mogła natomiast dotyczyć usług wyższego rzędu (*operae liberales*), świadczonych przez prawników, lekarzy czy architektów, nie mogli oni bowiem pobierać wynagrodzenia<sup>5</sup>. *Locatio-conductio operarum* była kontraktem nieformalnym, zatem mogła być zawarta w jakiegokolwiek formie. Wynagrodzenie będące ekwiwalentem za wykonywaną pracę było określane w pieniądzu. Kontrakt ten miał charakter ciągły, a co za tym idzie, wiązał strony przez określony czas. Mógł ulec rozwiązaniu po upływie określonego w nim terminu, po wykonaniu usługi lub pracy albo w drodze przedterminowego rozwiązania. Kontrakt ten mógł również mieć charakter bezterminowy. W takim przypadku ulegał rozwiązaniu za porozumieniem stron. Praca w ramach *locatio-conductio operarum* miała być świadczona z należytą starannością, nie było natomiast konieczności osiągnięcia końcowego rezultatu<sup>6</sup>. Najemca odpowiadał zatem za własne działanie zawinione umyślnie (*dolus*) oraz za działania zawinione nieumyślnie (*omnis culpa*) w zakresie braku należytej staranności, jak również za brak fachowych umiejętności (*imperitia*)<sup>7</sup>.

Jedną z cech charakterystycznych *locatio-conductio operarum*, łączącą ją ze współczesną umową o pracę, była jej odpłatność. Najemca miał obowiązek wypłaty wynagrodzenia także wówczas, gdy nie skorzystał w pełni z pracy z powodu jej nieświadczenia przez wynajmującego, jak również gdy nie został rozpoczęty proces świadczenia pracy, w konsekwencji nie została ona wykonana, ale z przyczyn niezależnych od wynajmującego<sup>8</sup>. Według Paulusa: „Ten, który wynajął swoją

---

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 337.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 338.

<sup>7</sup> Ulpianus 32 *ad ed.* D. 19,2,9,5: *Celsus etami imperitiam cupale adnumerandam libro octavo digestorium scripsit: si quis vitulos pascendos vel sarcendum quid poliendumve conduxit, culpam eum praestare debere et quod imperitia peccavit, culpam esse: quippe ut artifex, inquit, conduxit.* „Celsus napisał w księdze 8. Digestów, że również brak biegłości należy zaliczyć do winy, jeżeli ktoś przyjął cielaki, by je paść, czy jakieś ubranie do wyczyszczenia, powinien odpowiadać z powodu winy – ponieważ zgrzeszył nieumiejętnością, jest to niedbalstwo; bo przecież przyjął jak sprawny rzemieślnik”. Tłum. *Ibidem*, s. 338.

<sup>8</sup> Paulus *Ls.reg.* D. 19,2,38 pr.: *Qui operas suas locavit, totius temporis mercedem accipere debet, si per eum non stetit, quo minus operas praestet.* „Ten, który wynajął swoją pracę, powinien

pracę, powinien otrzymywać zapłatę za cały czas, jeżeli nie zależy od niego, że nie może świadczyć pracy”. Powstaje w związku z tym pytanie, czy okres niemożności świadczenia pracy spowodowany na przykład działaniem siły wyższej czy choroby uzasadniał wypłatę wynagrodzenia, czy tylko niemożność spowodowana przyczynami leżącymi po stronie najemcy? Przytoczone źródło daje podstawę wnioskować, że mamy w tym przypadku do czynienia z pierwowzorem współczesnej regulacji będącej przejawem ochrony wynagrodzenia za pracę, wynikającej z k.p. We współczesnych interpretacjach źródeł łacińskich podkreśla się, że obowiązkiem najemcy była zapłata wynagrodzenia także wówczas, gdy najemca nie w pełni skorzystał z pracy, jak również gdy praca nie została podjęta i wykonana, ale z przyczyn leżących po stronie najemcy, a wynajmujący zaoferował gotowość do jej świadczenia. Zwraca się uwagę na fakt, że najemca usług był odpowiedzialny za własne działania zawinione umyślnie (*dolus*) i działania nieumyślne, ale zawinione (*omnis culpa*)<sup>9</sup>. Wydaje się, że wątpliwości nie budzi prawo do wynagrodzenia w przypadku działania siły wyższej, skoro w literaturze jako przykład uzasadniający to prawo podaje się gwałtowny wypływ wody uniemożliwiający eksploatację kamieniołomu<sup>10</sup>. Rozwiązanie to możemy potraktować jako pierwowzór współczesnych regulacji dotyczących przestoju.

Pojawia się pytanie, czy w starożytnym Rzymie uzasadniona była ochrona wynagrodzenia za pracę i jaką pełniło to wynagrodzenie rolę. Na wstępie należy podkreślić, że *locatio-conductio operarum* miała marginalne znaczenie ze względu na wąski zakres przedmiotowy usług tego typu najmu. Jak zostało to wcześniej wskazane, nie obejmowała ona *operae liberales*, ponieważ usługi wyższego rzędu nie mogły być świadczone odpłatnie, a cechą charakterystyczną *locatio-conductio*, w tym *operarum*, był odpłatny charakter.

O ile współcześnie świadczenie usług pod tytułem darmym, mających tzw. przyjacielski charakter ma w sensie prawnym i obyczajowym znaczenie marginalne, o tyle w starożytnym Rzymie było to zjawisko znacznie powszechniejsze i w konsekwencji dało podstawę do kształtowania się nieodpłatnych kontraktów, zawieranych w dowolnej formie. W ramach tego typu kontraktu zlecenia (*mandatum*) przyjmujący zlecenie, czyli mandatariusz, zobowiązywał się do wykonywania czynności leżących w interesie jego kontrahenta (mandata) lub osoby trzeciej. Rozpowszechnianiu się tego typu kontraktów sprzyjało przekonanie, że świadczenie usług odpłatnie przez osoby, które miały wyższą pozycję społeczną, jest naganne z moralnego punktu widzenia. Obok *mandatum* drugim rozpowszechnionym nieodpłatnym kontraktem, był kontrakt przechowania, czyli *de-*

---

otrzymywać zapłatę za cały czas, jeżeli nie zależy od niego, że nie może świadczyć pracy”. Tłum. *Ibidem*, s. 338.

<sup>9</sup> Tak P. Świącicka, *Rzymskie ...*, s. 338.

<sup>10</sup> Bruns 165, za W. Dajczak, T. Giaro, F. Longchamp de Berier, *Prawo rzymskie. U podstaw prawa prywatnego*, Warszawa 2009, s. 505.

*positum*. Jego przedmiotem była usługa polegająca na przechowaniu przez depozytariusza w stanie nie pogorszonym rzeczy ruchomej, którą otrzymał celem przechowania od deponenta. Nieodpłatność obydwu powyższych kontraktów rzymscy juryści uzasadniali przyjaźnią i powinnością. Osoby korzystające z tego kontraktu posiadały przychody z majątku, dlatego też mogły wykonywać nieodpłatne czynności na rzecz innych, co uzasadniano rzymskimi cnotami: *pietas* (troska), *reverentia* (szacunek). W praktyce zdarzało się, że osoby korzystające z cudzych usług wynagradzały mandatariuszy z łaski (*ex gratia*). Z czasem poszerzano krąg zawodów, których przedstawiciele mogli dochodzić przed sądem honorarium, a podstawę do tego dawały postanowienia umowne. Dotyczyło to adwokatów, lekarzy czy nauczycieli<sup>11</sup>.

W rzymskich tekstach źródłowych cytowanych w literaturze można znaleźć wypowiedzi Ulpiana, który zastanawiał się nad wyłączeniem prawa do dochodzenia przed sądem honorarium przez przedstawicieli niektórych zawodów. Miało to dotyczyć: filozofów, profesorów prawa (*profesores iuris civilis*), rzemieślników (*artifices, opifices*). Wyłączenie to uzasadniano w przypadku profesorów tym, że wypłata honorarium pozbawiłaby ich niezależności, a w przypadku rzemieślników przeszkodą w wypłacie honorarium miał być brak wkładu intelektualnego<sup>12</sup>. Mimo tendencji do akceptacji honorarium w przypadku kontraktu *mandatum* zasada nieodpłatności zlecenia została powtórzona przez Justyniana. Istniała zatem ewidentna sprzeczność w poglądach dotyczących nieodpłatności kontraktu *mandatum*, którą tłumaczono w ten sposób, że jeżeli zlecenie przewiduje honorarium, to należy traktować je jako *locatio-conductio* lub zlecenie ze szczególnym rodzajem honorarium. Ten szczególny rodzaj honorarium nie miał być zwykłą zapłatą na rzecz mandatariusza, ale miał mieć charakter „uhonorowania” (honorarium) lub „uznania” (salarium)<sup>13</sup>. Konkludując, należy stwierdzić, że zlecenie w przypadku przedstawicieli wolnych zawodów miało charakter nieodpłatny, ale juryści rzymscy dopuszczali możliwość gratyfikacji finansowej, o ile nie była ona traktowana jako zwykle wynagrodzenie, byłoby to bowiem sprzeczne z istotą kontraktu *mandatum*. Takie rozumienie nieodpłatności zlecenia wpłynęło na kształtowanie się regulacji prawnych w tym zakresie w czasach nowożytnych. Zgodnie z *Code civili* zlecenie było nieodpłatne, o ile nie umówiono się inaczej, w przeciwieństwie do regulacji polskiego kodeksu cywilnego, gdzie wprowadzono regulację odwrotną<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 499–500.

<sup>12</sup> Ulpianus 32 ad ed. D.50,13,1. *Celsus etami imperitiam cupale adnumerandam libro octavo digestorium*. Za *Ibidem*, s. 500.

<sup>13</sup> Vinnius, *Institutiones* III. 27, *De mercedes* 1, za W. Dajczak, T. Giaro, F. Longchamp de Berier, *Prawo rzymskie ...*, s. 500.

<sup>14</sup> Art. 1986 CC za W. Dajczak T. Giaro, F. Longchamp de Berier, *Prawo rzymskie ...*, s. 500. Zgodnie z art. 735§1 k.c. zleceniobiorca ma prawo do wynagrodzenia, jeżeli z umowy lub okolicz-

Rzym nie był jednak zamieszkiwany wyłącznie przez osoby świadczące swe usługi odpłatnie lub w ramach kontraktu zlecenia. Było to również miasto magnatów, klientów i rentierów. Struktura społeczna starożytnego Rzymu była tak zorganizowana, że każdy jego mieszkaniec miał swojego patrona, możniejszego od siebie. Patron miał obowiązek opiekować się swymi klientami, zapraszać ich do siebie czy obdarowywać prezentami. Jeżeli klienci mieli kłopoty finansowe, patron wręczał im żywność lub pieniądze. Z czasem zwyczaj ten się na tyle rozpowszechnił, że powstała tzw. taryfa „sportulalna”, która wynosiła w całym mieście 6 sestersów dziennie na osobę. Dla tych, którzy pozostawali bez pracy, zasiłek ten stanowił jedyne źródło dochodu, dla pracujących uzupełnienie pensji. Wzajemna zwyczajowa zależność między patronem a klientem sprowadzała się do tego, że patron był zobowiązany do opieki również finansowej nad klientem, a jako że miarą wielkości rzymskiego magnata była liczba klientów, nie mógł ich lekceważyć, podobnie jak oni jego. W zamian za pomoc klienci byli zobligowani okazywać mu szacunek. Rentierzy z kolei to wielcy właściciele ziemscy, skrybowie, zarządcy i akcjonariusze stowarzyszeń, których zobowiązania zabezpieczone były kapitałem członków, funkcjonariusze opłacani przez skarb, jak również proletariusze żyjący na koszt państwa<sup>15</sup>.

Z powyższych rozważań wynika, że z jednej strony rentierzy stanowili znaczną grupę społeczną, z drugiej jednak – Rzym był potęgą ekonomiczną zamieszkiwaną przez sporą grupę rzemieślników wynajmujących swoją pracę. Byli to przedstawiciele cechów budowlanych, korporacji transportowych, osoby zajmujące się transportem wodnym, cechy zobligowane do pilnowania porządku publicznego<sup>16</sup>. Nie zmienia to jednak faktu, że osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem stanowiły mniejszość w społeczności rzymskiej. Wpływ na tę statystykę miał bez wątpienia również fakt, że kobiety wykonujące pracę stanowiły w starożytnym Rzymie rzadkość. Rzadkością nie byli natomiast przedstawiciele wolnych zawodów świadczący swe usługi nie tylko w samym Rzymie, ale również jego prowincjach, co do zasady nie otrzymywali oni jednak wynagrodzenia<sup>17</sup>. Tak więc wynagrodzenie za pracę stanowiło mniejszość wśród przeróżnych źródeł utrzymania mieszkańców Rzymu. Dla tych jednak osób, które wynajmowały swoją pracę w ramach *locatio-conductio operarum*, stanowiło podstawowe źródło utrzymania. Zatem, mimo że ze statystycznego punktu widzenia miało znaczenie niewielkie, to jednak jednostkowo pełniło podobną rolę jak współcześnie.

---

ności nie wynika nic innego (Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, DzU nr 16, poz. 93 ze zm.).

<sup>15</sup> J. Carcopino, *Życie codzienne w starożytnym Rzymie w okresie rozkwitu cesarstwa*, tłum. M. Pąckińska, Warszawa 1960, s. 200–202.

<sup>16</sup> *Ibidem*, s. 209.

<sup>17</sup> P. M. Duval, *Życie codzienne w Galii w okresie pokoju rzymskiego*, tłum. E. Bąkowska, Warszawa 1967, s. 162–197.

Na uwagę zasługuje jednak fakt, że wprowadzono Taryfę Maksymalną Dioklecjana co do wysokości wynagrodzenia pracowników. Dioklecjan uzasadniał to następująco: „taka rozpowszechniła się samowola w zakresie cen, iż niepomahowana żądza zdzierstwa nie daje się łagodzić ani obfitością towarów, ani też bogatymi, rocznymi plonami. Tymi wszystkimi względami, wyżej przytoczonymi, słusznie i w uzasadniony sposób poruszeni, i gdy już samo poczucie człowieczeństwa wydaje się tego domagać, postanowiliśmy, że należy ustalić nie ceny na towary (takie bowiem zarządzenie nie byłoby uznane za słuszne, skoro niekiedy bardzo wiele prowincji chlubi się szczęściem upragnionej taniości i jakby jakimś przywilejem obfitości), lecz granicę cen, aby w razie pojawienia się jakiejś fali drożyzny (oby bogowie oddalili od nas to nieszczęście!), chciwość, która niby pola bezkresne nie daje się niczym ograniczyć, okiełznana została granicami wyznaczonymi przez nasze rozporządzenie i przez nasze łągodzące prawo”. Dioklecjan przewidział karę za naruszenie rozporządzenia: „postanawiamy, że ten, kto przeciwko brzmieniu niniejszego rozporządzenia zuchwale wystąpi, podlegać będzie karze śmierci. I niech nikt nie uważa naszego rozporządzenia za surowe, skoro z łatwością możemy uniknąć niebezpieczeństwa przez przestrzeganie umiarkowania”<sup>18</sup>.

Taryfa Dioklejczana wprowadzała zatem maksymalną granicę wysokości wynagrodzenia, której przekroczenie było zagrożone karą śmierci. Mimo że wynagrodzenie nie przeważało wśród źródeł utrzymania mieszkańców Rzymu, wprowadzono ograniczenia jego wysokości, co sugeruje, że istotniejsza była ochrona konsumentów aniżeli pracowników. Być może wpływ na takie podejście miał fakt, że liczebnie przeważali oni nad pracownikami, stąd w ocenie Dioklecjana zasługiwali na ochronę. Nadmienić jednak należy, że ograniczenia wynikające z konstytucji Dioklejczana dotyczyły nie tylko wynagrodzenia, ale również cen produktów spożywczych, takich np. jak: zboże, olej, sól, mięso, ryby, drób, warzywa czy odzież. Praca zatem była traktowana jako towar, podobnie jak wymienione wyżej produkty, stąd zapewne ograniczenia wysokości wynagrodzenia. W taryfie Dioklejczana w części dotyczącej wynagrodzenia wymieniony został zarówno ekwiwalent za usługi rzemieślnicze (*operae fabriles*), jak również za usługi wyższego rzędu (*operae liberales*), za które nie przysługiwało wynagrodzenie *sensu stricte*, ale honorarium, co jest kolejnym potwierdzeniem, że mimo formalnej nieodpłatności *mandatum* akceptowano gratyfikację finansową za usługi świadczone w ramach tego kontraktu. W taryfie tej najwyższe wyceniane były usługi adwokatów, skoro maksymalna kwota, jaką mógł otrzymać adwokat za sprawę, wynosiła 1000 den. Jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia w przypadku usług rzemieślniczych, na czele plasowali się malarze, skoro maksymalna

---

<sup>18</sup> Tekst Taryfy Maksymalnej Dioklecjana (i Współczesarzy) w roku 301 (fragmenty) [w:] J. Zabłocki, A. Karwacka, *Publiczne prawo rzymskie*, Warszawa 2011, s. 294–299.

kwota tego wynagrodzenia za jeden dzień pracy nie mogła przekroczyć 150 den. (w przypadku malarza ozdób), 75 den. (w przypadku malarza pokojowego)<sup>19</sup>.

## Ochrona wynagrodzenia za pracę we współczesnych regulacjach prawa pracy

*Locatio-conductio operarum* można potraktować jako pierwowzór współczesnej umowy o pracę. Jedną z cech charakterystycznych tej umowy, podobnie jak to miało miejsce w przypadku powyższego rzymskiego kontraktu, jest jej odpłatny charakter. Pracownikowi zatrudnionemu w ramach stosunku pracy, którego jedną z podstaw nawiązania jest umowa o pracę, przysługuje wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, jej ilości i jakości oraz posiadanym przez tego pracownika kwalifikacjom (78 §1 k.p. w związku z art. 22 §1 k.p.)<sup>20</sup>. Współcześnie wynagrodzenie, podobnie jak w czasach rzymskich, pełni zatem rolę ekwiwalentu za świadczoną pracę. W literaturze przedmiotu wyróżnia się różne funkcje, jakie pełni wynagrodzenie za pracę, między innymi funkcję bodźcową i alimentarną (alimentacyjną). W przypadku pierwszej z nich istotne jest, aby istniał ścisły związek pomiędzy wynagrodzeniem a wkładem pracy, czyli wynagrodzenie powinno stanowić ścisły odpowiednik wkładu pracy w sensie fizycznym, a zatem powinno być ono bodźcem do wydajnego świadczenia pracy<sup>21</sup>. Pełni ono ponadto funkcję alimentarną, czyli ma zapewnić utrzymanie pracownikowi i jego rodzinie. Funkcja bodźcowa w literaturze przedmiotu jest traktowana jako pochodna funkcji alimentarnej, ponieważ dążenie do zdobycia środków na zaspokojenie potrzeb życiowych wpływa motywująco na pracownika w zakresie efektywności pracy<sup>22</sup>. Funkcja alimentarna z kolei uzasadnia rozbudowaną ochronę, z jakiej korzysta wynagrodzenie we współczesnych regulacjach prawa pracy. Ochrona ta ma charakter wieloaspektowy. Jej celem jest po pierwsze wprowadzenie gwarancji prawnych mających zapobiegać utracie lub drastycznemu zmniejszeniu wysokości wynagrodzenia w razie zajścia nieprzewidzianych, niezależnych od pracownika zdarzeń. Po drugie jej przejawem są regulacje zapewniające wynagrodzenie w przypadku niemożności świadczenia pracy z powodu gwarantowanych przez

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, s. 297–298.

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Tekst jedn. DzU 1998, nr 21, poz. 94 ze zm.).

<sup>21</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 400; W. Sanetra, *Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej [w:] Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, red. W. Sanetra, Warszawa 2009, s. 23.

<sup>22</sup> M. Świącicki, *Prawo ...*, s. 403; P. Prusinowski, *Pojęcie wynagrodzenia za pracę a dopuszczalność zawarcia ugody sądowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2012, nr 7, s. 29.

przepisy prawne przerw w procesie świadczenia pracy. Po trzecie ochrona ta przejawia się w regulacjach chroniących wysokość wynagrodzenia, które określają kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia, wprowadzają wynagrodzenie minimalne, czy też ograniczają możliwość dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Po czwarte jej przejawem są przepisy dotyczące terminu, częstotliwości i sposobu wypłaty wynagrodzenia<sup>23</sup>.

W pierwszym przypadku mamy do czynienia z ochroną wynagrodzenia w razie choroby i przestoju. Jako że w większości przypadków wynagrodzenie jest jedynym bądź też głównym źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny, regulacje prawa pracy przewidują wypłatę tzw. wynagrodzenia chorobowego, w razie niemożności świadczenia pracy spowodowanej chorobą, które zgodnie z regulacją wynikającą z kodeksu pracy wynosi 80% wynagrodzenia<sup>24</sup>. Przy czym długość okresu pobierania wynagrodzenia jest uzależniona od wieku pracownika i wynosi: do 33 dni w roku kalendarzowym w przypadku pracowników, którzy nie ukończyli 50 lat, oraz do 14 dni w roku kalendarzowym w przypadku pracowników, którzy ukończyli 50 lat (art. 92§1 k.p.)<sup>25</sup>. Przykładem kolejnej regulacji gwarantującej pracownikowi prawo do wynagrodzenia w przypadku niemożności świadczenia pracy z przyczyn od niego niezależnych jest regulacja wprowadzająca wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika. Zgodnie z art. 81§1 k.p. pracownikowi, który był gotów do wykonywania pracy, ale jej nie świadczył z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające ze stawki jego osobistego zaszczerowania lub 60% wynagrodzenia w przypadku niewyodrębnienia powyższego składnika.

Do przewidzianych prawem okresów niewykonywania pracy, za które pracodawca przewiduje wypłatę wynagrodzenia, zaliczamy przede wszystkim okres urlopu wypoczynkowego. W czasie urlopu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości takiej, jak za okres świadczenia pracy (art. 172 k.p.). W tym przypadku zatem regulacje prawne, gwarantując wypłatę wynagrodzenia mimo niewykonywania przez pracownika pracy, chronią prawo do wypoczynku,

---

<sup>23</sup> Na temat regulacji kodeksowych dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę patrz: B. Wagner [w:] R. Cedela, L. Florek, E. Gienieccko, A. Chintz, A. Kijowski, E. Szemplińska, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 435 i n.; J. Wratny [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2001, s. 267 i n.; J. Skoczyński [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 241 i n.; M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 313 i n.; J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 242 i n.

<sup>24</sup> Art. 92§1 k.p. Z przepisu tego wynika, że istnieje możliwość wypłaty wynagrodzenia chorobowego w wyższej wysokości, jeżeli dają ku temu podstawę obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy. Chodzi tutaj przede wszystkim o regulacje wynikające z autonomicznych źródeł prawa pracy, czyli układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania.

<sup>25</sup> A. Sobczyk, *Przedmiot ryzyka w wynagrodzeniu chorobowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2012, nr 5, s. 10 i n.



będące jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Bez takiej gwarancji prawnej nie byłaby bowiem możliwa realizacja zasady prawa do wypoczynku.

W zakresie ochrony wysokości wynagrodzenia mamy do czynienia z jednej strony z bardzo ogólnymi regulacjami kodeksowymi dotyczącymi kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia, skoro zgodnie z art. 78 §1 k.p. wynagrodzenie powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganim przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, z drugiej strony ustawodawca wprowadza gwarancje dotyczące minimalnego wynagrodzenia. Ogólność kryteriów daje możliwość kształtowania wynagrodzenia na wysokości zależnej od pracodawcy, przy założeniu, że nie będzie to wysokość niższa aniżeli wynagrodzenie minimalne. Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma zupełną dowolność w kształtowaniu tej wysokości powyżej wynagrodzenia minimalnego. Przepisy płacowe obowiązujące u danego pracodawcy, wynikające z układu zbiorowego pracy czy regulaminu wynagradzania, mogą bowiem wprowadzać kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia, którymi pracodawca będzie zobligowany<sup>26</sup>. Ustalenie kryteriów nie oznacza jednak pozbawienia pracodawcę wpływu na wysokość wynagrodzenia, a jedynie ustalenie jak najobiektywniejszych zasad określania tej wysokości<sup>27</sup>.

Gwarancje prawne w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę pojawiły się w ustawodawstwie polskim wraz z uchwaleniem ustawy o minimalnym

---

<sup>26</sup> J. Wrątny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 12, s. 2 i n.; E. Chmielek, *Źródła prawa pracy (zagadnienia hierarchii norm prawnych)*, Warszawa – Kraków 1980, s. 13; Z. Hajn, *Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2001, nr 4, s. 2 i n.; Z. Niedbała, *Zakładowe układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Poznań 1995, s. 68; W. Masewicz, *Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej*, Bydgoszcz 1994, s. 8; A. Dubowik, *Zasada automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika po nowelizacji prawa o układach zbiorowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2001, nr 5, s. 16; H. Lewandowski, *Stosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 11, s. 13; idem, *Przyszły model układu zbiorowego pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Juridica”, 1993, nr 58, s. 143 i n.; L. Florek, *Charakter prawny układu zbiorowego pracy* [w:] *Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997, s. 36; idem, *Autonomiczne (pozakodeksowe) źródła prawa pracy* [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Cz. Jackowiakowi*, red. M. von Bernd i T. Zieliński, Warszawa 1999, s. 57; J. Stelina, *Związkowa zdolność układowa*, Poznań, 2001, s. 11 i n.; A. Kowalczyk, *Rola związków zawodowych w negocjacjach w sprawach pracowniczych* [w:] *Prawo pracy czynnikiem skutecznego kierowania ludźmi*, red. A. Nowak, Radom 2013, s. 222–224; idem, *Zdolność układowa reprezentatywnych związków zawodowych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Prawo”, 2008, nr 6, s. 77 i n.; J. Wrątny, *Niektóre dylematy polityki płac a ustawodawstwo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 7, s. 2 i n.

<sup>27</sup> G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1996, s. 41 i n.; P. Nowik, *Układowa metoda kształtowania wynagrodzenia za pracę w sferze budżetowej* [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach ...*, s. 125 i n.

wynagrodzeniu za pracę<sup>28</sup>. Wcześniej prawodawstwo międzynarodowe ustanowiło standardy w tym zakresie. Według nich regulacje prawne mają gwarantować wynagrodzenie zapewniające pracownikowi poziom życia, uznany za odpowiedni według przyjętych standardów. Wynagrodzenie minimalne postrzegane jest według tych standardów w kontekście sprawiedliwości i godziwości z uwzględnieniem jednak potrzeb rynku pracy w postaci dążenia do wysokiego poziomu zatrudnienia<sup>29</sup>.

Najistotniejsza jest jednak bez wątpienia funkcja socjalna wynagrodzenia minimalnego, wedle której ma ono kształtować się na poziomie gwarantującym możliwość zaspokojenia „pewnych uzasadnionych potrzeb życiowych jednostki (minimalnego standardu godnego życia)”<sup>30</sup>. Z tej perspektywy regulacje prawne gwarantujące minimalne wynagrodzenie za pracę należy traktować jako przejaw ochrony poziomu życia, a nie tylko zapobieganie nadmiernemu obniżaniu wynagrodzenia.

W zakresie możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenia ustawodawca wprowadza regulacje ochronne przejawiające się przede wszystkim w określeniu dopuszczalnej wysokości dokonywania potrąceń oraz kolejności (art. 87 k.p.), w kwotach wolnych od potrąceń (art. 87 k.p. i 91 §2 k.p.), wprowadzeniu katalogu zamkniętego potrąceń możliwych do dokonania bez zgody pracownika (art. 87 k.p.).

Co do terminu, sposobu, i częstotliwości wypłaty wynagrodzenia ustawodawca określa ogólne standardy, pozostawiając pracodawcy możliwość decydowania, ale przy zachowaniu tych standardów. Zgodnie z art. 85 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się przynajmniej raz w miesiącu w z góry ustalonym terminie, a wypłaca się z dołu, jednak nie później niż do 10 dnia następnego miesiąca (art. 85 k.p.). Zatem pracodawca decyduje o konkretnym terminie wypłaty wynagrodzenia. Gdy jednak działa u niego zakładowa organizacja związkowa, może

---

<sup>28</sup> Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU nr 200, poz. 1679).

<sup>29</sup> Art. 3 Konwencji nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1970 r. dotyczącej ustalania płac minimalnych ze szczególnym odniesieniem do krajów rozwijających się; tekst konwencji [w:] *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994, t. II (1967–1994)*, Warszawa – Genewa 1996; J. Wrątny, *Minimalne wynagrodzenie za pracę – nowe regulacje prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2003, nr 6, s. 2–3; A. Sobczyk, *Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2012, nr 8, s. 3–4; M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia w konstytucjach państw europejskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2002, nr 5, s. 12; Z. Studniarek, *Wynagrodzenie godziwe w ujęciu Europejskiej Karty Społecznej i możliwość jej wdrożenia w realiach polskiej gospodarki*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1995, nr 6, s. 25; G. Goździewicz, *Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę* [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach ...*, s. 63 i n.

<sup>30</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 października 1999 r. sygn. SK 4/99, Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego 1999, nr 6, poz. 119; DzU nr 86, poz. 967.

mieć ona głos współdecydujący, jeżeli terminy powyższe zostały określone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub wynagradzania. O roli związków zawodowych w ustalaniu treści powyższych autonomicznych źródeł prawa pracy przesądza charakter prawny tychże źródeł. W przypadku układów zbiorowych związków zawodowy jest stroną, jako że układ jest porozumieniem. Regulaminy natomiast są aktami o charakterze jednostronnym, w których ustalaniu biorą udział związki zawodowe w przypadkach określonych w k.p.

Ustawodawca, mając zatem na względzie ochronę wynagrodzenia, wprowadza mechanizmy prawne, które mają dać możliwie największą ochronę pracownikowi; biorąc pod uwagę fakt, że wynagrodzenie jest ekwiwalentem za wykonaną pracę, zatem pracodawca powinien mieć możliwość decydowania lub współdecydowania o szczegółach dotyczących wysokości i zasad wypłaty tego świadczenia.

## Podsumowanie

Analiza regulacji dotyczących wynagrodzenia i jego ochrony w prawie rzymskim i współczesnych regulacjach polskiego kodeksu pracy pozwala sformułować wniosek, że w tych pierwszych można doszukać się załączków ochrony wynagrodzenia. Przejawia się to przede wszystkim w regulacji, wedle której wynagrodzenie było wypłacane także wówczas, gdy najemca nie skorzystał w pełni z pracy z powodu jej nieświadczenia przez wynajmującego, jak również gdy nie został rozpoczęty proces świadczenia pracy, w konsekwencji nie została ona wykonana, ale z przyczyn niezależnych od wynajmującego<sup>31</sup>. Analiza literatury przedmiotu, w której przytoczone zostały teksty źródłowe, nie daje odpowiedzi na pytanie, czy wynagrodzenie było wypłacane za okres nieświadczenia pracy spowodowany chorobą. Wydaje się natomiast nie budzić wątpliwości fakt, że niemożność świadczenia pracy spowodowana siłą wyższą lub zależna od najemcy uzasadniała wypłatę wynagrodzenia. Można zatem doszukiwać się w tym przypadku pierwowzoru współczesnych regulacji prawnych dotyczących wynagrodzenia za czas przestoju. Zauważyć należy, że rzymskie regulacje prawne wprowadzały korzystniejsze rozwiązania w tym zakresie, ponieważ nie różnicowały przyczyn niemożności świadczenia pracy. Współcześnie natomiast za przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi ustawodawca przewiduje możliwość wypłaty wynagrodzenia, ale tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 81 §4 k.p.). Brak wyraźnych wskazań do wypłaty wynagrodzenia za okres choroby w prawie rzymskim uzasadnia być może stosunek do kondycji zdrowotnej społeczeństwa, różniący się bez wątpienia od zapatrywań współczesnych w tym zakresie. Szczególnie, że wynagrodzenie było co do zasa-

---

<sup>31</sup> Paulus *l.s.reg.* D. 19,2,38 ....

dy wypłacane rzemieślnikom i pracownikom fizycznym, a więc osobom nieusytuowanym wysoko w hierarchii rzymskiego społeczeństwa.

Rozbudowany obecnie system prawny ochrony wynagrodzenia za pracę jest efektem ewolucji regulacji prawnych zarówno międzynarodowych, jak i krajowych, na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat. Trudno zatem byłoby doszukiwać się analogicznych pierwowzorów w prawie rzymskim. Jednak oprócz gwarancji co do wypłaty wynagrodzenia, w podanych wyżej przypadkach, za okres niewykonywania pracy, w starożytnym Rzymie – podobnie jak współcześnie – wprowadzano zasadę, że wynagrodzenie powinno być wypłacane w pieniądzu, co do zasady z dołu.

## **PROTECTION OF REMUNERATION FOR WORK. ROMAN LAW VS. CONTEMPORARY REGULATIONS OF LABOUR LAW**

*Słowa kluczowe:* wynagrodzenie, praca

*Key words:* remuneration, work

### Streszczenie

Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym świadczeniem ze stosunku pracy, stanowiącym ekwiwalent świadczonej przez pracownika pracy. Odpłatny charakter jest cechą charakterystyczną stosunku pracy, którego jedną z podstaw nawiązania jest umowa o pracę. Pierwowzoru dla tejże umowy można doszukiwać się w rzymskim kontrakcie *locatio-conductio operarum*, którego przedmiotem była praca, a ekwiwalentem za nią wynagrodzenie. Współcześnie wynagrodzenie to korzysta z rozbudowanej ochrony prawnej, jako że niejednokrotnie stanowi jedyne źródło utrzymania pracownika i jego rodziny. Uzasadnieniem dla tej ochrony jest między innymi funkcja alimentacyjna wynagrodzenia, wiążąca się z tym, że jest ono przeznaczone na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych pracownika i jego rodziny. Autorka artykułu stawia pytanie, czy w związku z podobieństwami między umową o pracę a *locatio-conductio operarum* można znaleźć punkty odniesienia co do ochrony wynagrodzenia za pracę w prawie rzymskim.

### Summary

Remuneration for work is the essential benefit in employment relationship and constitutes an equivalent of work provided by the employee. Employment relationship, which naturally involves work for payment, may be initiated, inter alia, by way of employment agreement. The origins of such agreement may be found in the Roman contract *locatio-conductio operarum*, where work was the object and remuneration was the equivalent. Today remuneration is subject to comprehensive legal protection, because frequently for the employees this is the only way of supporting themselves and their families. Such protection is justified, inter alia by the maintenance-related function of remuneration which is connected with the fact that it is designated to satisfy essential needs of employees and their families. The author of the article poses a question whether the similarity between employment contract and *locatio-conductio operarum* makes it possible to identify points of reference to protection of remuneration in Roman law.