

**Alina Wypych-Żywicka**

Uniwersytet Gdański

## **GODZIWA EMERYTURA – TO ZNACZY JAKA?**

Abstract

### **What does the decent pension mean?**

It is generally considered that every retirement pension, even the lowest, shall be 'decent'. The legislator does not define this term. He does not formalize any conditions which can be used to determine retirement's character. As a result we do not know whether the lowest retirement pension can be treated as decent, providing proper conditions of existence.

**Słowa kluczowe:** emerytura, emerytura godziwa, emerytura minimalna, wynagrodzenie godziwe

**Key words:** retirement pension, decent retirement pension, minimal retirement pension, decent salary

W dyskusjach na temat warunków, jakie powinien spełniać ubezpieczony, by stać się beneficjentem świadczenia, stałym punktem rozważań jest kwestia wysokości emerytury. Zwraca się uwagę, że emerytura – świadczenie, na które w zasadzie pracuje się przez całe życie zawodowe – powinna być godziwa. Cecha ta eksponowana jest nie tylko w odniesieniu do emerytury „wypracowanej” przez ubezpieczonego pracownika, lecz również pojawia się przy okazji analizy nowej konstrukcji świadczenia, a mianowicie emerytury obywatelskiej.

Zwrot „godziwy, godziwe” nie jest dla prawa jedynie terminem potocznym. Należy on zarówno do terminów prawniczych, jak i prawnych. Wystarczy przywołać treść art. 13 Kodeksu pracy (kp), zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia. Wprawdzie ustawodawca nie dookreślił znaczenia wskazanego terminu wprost, ale w ustaleniu jego wysokości odesłał do przepisów związanych z procedurą określenia minimalnego wynagrodzenia. W rezultacie zwrot „wynagrodzenie godziwe” powiązany jest w polskim prawie z wynagrodzeniem minimalnym, a ponieważ wysokość wynagrodzenia minimalnego ulega corocznej zmianie, to powoduje, że wynagrodzenie godziwe nie jest wielkością stałą.

Szczegółowa analiza kwestii godziwości wynagrodzenia nie stanowi przedmiotu opracowania. Skoro jednak jego zadaniem jest próba zakreślenia znaczenia „godziwa emerytura”, zasadne jest chociaż w sposób fragmentaryczny przybliżenie wspomnianej problematyki. Termin „wynagrodzenie godziwe” został przejęty przez kp w 1996 r.

z Europejskiej Karty Społecznej, która w 1999 r. zrezygnowała z terminu „godziwe wynagrodzenie” na rzecz sformułowania „wynagrodzenie sprawiedliwe”. W pierwszej części karty art. 4 stanowił, że „wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia”. W rozwinięciu tego przepisu uznano, iż skuteczność realizacji tego punktu wymaga, by strony akceptujące go zobowiązały się do:

- uznania prawa pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia;
- uznania prawa pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych;
- uznania prawa pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości;
- uznania prawa wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy;
- zezwolenia na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia pracownika tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych<sup>1</sup>.

Rzeczpospolita Polska, jak wynika z oświadczenia rządowego z dnia 30 listopada 1998 r., ratyfikowała jedynie cztery z pięciu punktów wyjaśniających pojęcie wynagrodzenia godziwego. Nie ratyfikowano pkt. 1 art. 4 deklarującego prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia.

W doktrynie zgłoszono pogląd, że przyjęte kryteria, jakie wyeksponowano w Europejskiej Karcie Społecznej, „nie są odpowiednie”. Stąd pojawiła się sugestia, by w polskim prawie pracy „godziwość wynagrodzenia [...] oceniać wedle kryteriów przewidzianych w art. 78 kp”<sup>2</sup>.

Obok ustalenia granic znaczeniowych zwrotu „wynagrodzenie godziwe” problemem stało się wskazanie metody jego określenia. Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy w początkowej fazie ustalił próg godziwości na 68% przeciętnego wynagrodzenia krajowego, uwzględniając sytuację rodzinną pracownika, w tym inne dochody rodziny, środki z pomocy, systemu podatkowego itp.<sup>3</sup>, by później (od końca lat 90. XX wieku) zmienić ten parametr na 60% przeciętnego wynagrodzenia krajowego netto po odliczeniu należności z tytułu ubezpieczeń społecznych i podatku. Problem, czy dodatkowe świadczenia rodzinne, społeczne powiększające dochód rodziny, uwzględniane są w zakreśleniu wysokości wynagrodzenia godziwego, stanowi kwestię sporną w doktrynie<sup>4</sup>.

Ponieważ Polska nie ratyfikowała wspomnianego pkt. 1 art. 4 EKS, zmiana metody liczenia wynagrodzenia godziwego nie miała tu żadnego znaczenia.

---

<sup>1</sup> Szerzej na temat interpretacji terminu „wynagrodzenie godziwe” Z. Góral, w: *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. I, Warszawa 2010, s. 633 i n. *Zasada godziwego wynagrodzenia za pracę*.

<sup>2</sup> B. Wagner, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, B. Wagner (red.), Gdańsk 2004, s. 50.

<sup>3</sup> R. Blanpain, M. Matej, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993, s. 279.

<sup>4</sup> K. Walczak, *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, w: *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, G. Uścińska (red.), Warszawa 2013, s. 344–345. Inaczej te kwestie przedstawia Z. Góral, w: *Zarys systemu...*, s. 636.

Polska nie ratyfikowała również Konwencji MOP Nr 131 z 1970 r.<sup>5</sup> Treść art. 3 tejże konwencji zobowiązywała strony do ustalenia płacy minimalnej na poziomie kosztów utrzymania pracowników i ich rodzin. Równocześnie jednak wysokość płacy minimalnej miała być tak ustalona, by uwzględniała koszty świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych. Konwencja nie przyjęła jednak reguły, że godziwa płaca (minimalna) stanowi płacę na poziomie 50% płacy przeciętnej w kraju<sup>6</sup>, a ta z kolei decyduje o godziwości świadczenia na starość.

Podobnie w Konwencji Nr 102 dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego<sup>7</sup> trudno znaleźć jakąkolwiek wzmiankę na temat godziwości emerytury i odniesienia jej do minimalnego wynagrodzenia.

Skupienie jedynie uwagi na kwestii „wynagrodzenia godziwego” może sugerować, że problem emerytury godziwej dotyczy jedynie ubezpieczonych – pracowników. Trudno się z tym jednak zgodzić, mając na uwadze treść art. 2 i art. 4 pkt 13 ustawy emerytalnej. Stanowi ona, że świadczenia na warunkach i w wysokości określonych w ustawie przysługują ubezpieczonym, a więc osobom podlegającym ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu (nie tylko pracownikom), określonym w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, a także osobie, która przed wejściem w życie ustawy podlegała ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyłączeniem ubezpieczenia społecznego rolników.

Wydawałoby się, że problem emerytury godziwej powinien odnosić się do całej populacji ubezpieczonych, a nie tylko do tych, których tytułem ubezpieczeniowym jest stosunek pracy. Musimy jednak pamiętać o tym, że wysokość emerytury zależna jest od podstawy wymiaru składki. O ile wynagrodzenie pracownika może wzrastać (z racji awansu, ciągłego doszkalania się, co będzie miało przełożenie na wysokość przyszłej emerytury), o tyle w odniesieniu do osób prowadzących działalność gospodarczą ustawodawca dopuszcza, by kwotę, od której będą liczone składki, zadeklarował sam ubezpieczony, byleby nie były one niższe od wskazanych w ustawie<sup>8</sup>. W konsekwencji, uwzględniając różne podstawy liczenia składki, okazuje się, że nie we wszystkich przypadkach podstawą ustalenia jej wysokości będzie minimalne wynagrodzenie uznawane za wynagrodzenie godziwe.

Mając powyższe na uwadze, zasadne staje się pytanie, co to znaczy, że emerytura powinna być świadczeniem godziwym.

Według potocznego znaczenia termin godziwy oznacza „odpowiedni, właściwy, słuszny, dozwolony, rzetelny, uczciwy”<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Konwencja Nr 131 z 22 czerwca 1970 r. dotycząca ustalania płac minimalnych w odniesieniu do krajów rozwijających się (nieratyfikowana przez Polskę).

<sup>6</sup> Z. Góral, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016, s. 109.

<sup>7</sup> Konwencja Nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r. (ratyfikowana przez Polskę w 2004 r.).

<sup>8</sup> Jest nią kwota równa 30% minimalnego wynagrodzenia.

<sup>9</sup> *Mały słownik języka polskiego*, E. Sobol (red.), Warszawa 1999, s. 227.

Trudność w ustaleniu znaczenia zwrotu polega na tym, że ani Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, ani ustawa o emeryturach, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, ani też EKS nie posługują się wskazanym zwrotem.

Europejska Karta Społeczna w art. 12 wskazuje na prawo wszystkich pracowników i osób będących na ich utrzymaniu do zabezpieczenia społecznego. Jednak rozwinięcie tego punktu nie wspomina o świadczeniach ani o ich poziomie. Deklaruje jedynie, że umawiające się strony powinny utrzymać na zadowalającym poziomie system zabezpieczenia społecznego, równym co najmniej poziomowi wyznaczonemu przez Konwencję MOP Nr 102 przewidującą minimalne normy zabezpieczenia społecznego, i to w taki sposób, by zabezpieczyć osoby starsze przed ubóstwem i wykluczeniem. W podobnym tonie została utrzymana treść art. 67 konstytucji. Tu jednak nie nawiązuje się do poziomu zabezpieczenia. Ustawodawca jedynie deklaruje, że każdy obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego, co – zdaniem Sądu Apelacyjnego, wyrażonym w wyroku z dnia 28 maja 2014 r. – przekłada się na gwarancje „minimalnego standardu wymagań”<sup>10</sup>. Odmienne rzecz ta została przedstawiona w komentarzu Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej do art. 25<sup>11</sup>. We wspomnianym przepisie, jak również w pkt. 24 Wspólnotowej Karty Socjalnej Podstawowych Praw Pracowników<sup>12</sup>, zwraca uwagę gwarancja korzystania ze środków zapewniających godziwy poziom życia każdemu pracownikowi po przejściu na emeryturę.

Problem godziwości emerytury został dostrzeżony w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego. Sąd, rozpatrując sprawy dotyczące świadczeń przyznawanych w szczególnym trybie przez Prezesa Rady Ministrów w oparciu o art. 82 ustawy emerytalnej, uzasadnia wysokość przyznanego świadczenia koniecznością zapewnienia beneficjentom godziwych warunków życia, z uwagi na ich indywidualne zasługi i osiągnięcia w określonej dziedzinie aktywności<sup>13</sup>. Ten kierunek widoczny był już w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 października 2006 r., w którym przyjęto, że *ratio legis* art. 82 ust. 1 ustawy emerytalnej sprowadza się do uhonorowania i zapewnienia godziwych warunków życia osobom, które mają indywidualne, wybitne i niepowtarzalne zasługi

---

<sup>10</sup> Wyrok SA w Warszawie z dnia 28 maja 2014 r., III AUa 1073/13, OSA 2016, nr 2, poz. 5. Zdaniem sądu każdemu przysługuje prawo do zabezpieczenia społecznego w ramach określonych w ustawie (art. 67 konstytucji), jednakże zakres ochrony konstytucyjnej dotyczy tylko „minimalnego standardu wymagań”, które ustawodawca musi uwzględnić, aby norma konstytucyjna wyrażona w art. 67 nie została pozbawiona „materialnej” treści.

<sup>11</sup> *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, A. Wróbel (red.), Warszawa 2013 – art. 25, <http://www.sip.legalis.pl> (dostęp: 25.03.2017).

<sup>12</sup> *Wspólnotowa Karta Socjalna Praw Podstawowych Pracowników z 9 grudnia 1989 r.*, w: I.C. Kamiński, *Unia Europejska. Podstawowe dokumenty*, Warszawa 2004, s. 256.

<sup>13</sup> Wyrok NSA z dnia 1 sierpnia 2007 r., I OSK 7/07, I OSK7/07, Lex, nr 447264; wyrok NSA z dnia 6 grudnia 2012 r., I OSK 2350/12, Legalis, nr 817290; wyrok NSA z dnia 28 listopada 2012 r., I OSK 2282/12, Legalis, nr 814559; wyrok NSA z dnia 27 czerwca 2014 r., I OSK 434/14, Legalis, nr 1328052. Podobnie WSA w Warszawie z dnia 8 lipca 2010 r., II SA/Wa 1828/09, Legalis, nr 311018.

oraz osiągnięcia w określonej dziedzinie aktywności<sup>14</sup> bądź wystąpiły nadzwyczajne okoliczności zdarzenia losowego, które doprowadziło osobę do określonej sytuacji<sup>15</sup>.

Ponieważ ustawodawca pozostawia ocenie Prezesowi RM, jaka wysokość emerytury zapewni beneficjentowi warunki bytu, należy sądzić, iż ustalona w ten sposób kwota będzie uznana za godziwą. Warto dostrzec, że kwota przyznanego świadczenia godziwego nie będzie jednakowa. W zależności od okoliczności indywidualnej sprawy „godziwość” przyznanej emerytury będzie zamykać się różnymi kwotami.

Wysokość emerytury przyznanej przez Prezesa RM odbiega od tej, jaką ma możliwość zaferowania Prezes ZUS. Ten ostatni ograniczony jest do przyznania emerytury w wysokości nieprzekraczającej świadczenia przewidzianego w ustawie emerytalnej.

Uzyskanie emerytury dwiema drogami: „wypracowanej” lub przyznanej w szczególnym trybie, wskazuje na istnienie dwóch rodzajów godziwej emerytury. Godziwość świadczeń nie sprowadza się jednak do trybu ich nabycia, ale do ich wysokości.

Z uwagi na powyższe powstaje zasadnicze pytanie: Jakie parametry należałoby stosować do określenia wysokości emerytury, by uznać ją za godziwą? Można byłoby przyjąć proste założenie, że skoro wynagrodzenie minimalne jest uznawane za wynagrodzenie godziwe, które stanowi podstawę wymiaru składek na późniejsze świadczenie w postaci emerytury, to wyliczone z nich świadczenie powinno być uznane za godziwe. Trudno bowiem uznać, że od bytu przyjętego za godziwy pochodzi coś, co zostanie zakwalifikowane w poczet bytów niegodziwych. Wskazana kwestia nie stanowiła przedmiotu zainteresowania orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Ten tok myślenia można jednak dostrzec w wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 26 marca 2015 r. III AUa 970/14<sup>16</sup>. Jego zdaniem podstawę wymiaru składek musi zawsze stanowić kwota wynagrodzenia godziwego, to jest należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego oraz zachowującego przy tym cechy ekwiwalentności względem obowiązków pracowniczych. Chociaż przywołane stanowisko sądu dotyczyło zasiłków chorobowego i macierzyńskiego, ma ono istotne znaczenie z uwagi na określenie charakteru świadczeń ubezpieczeniowych, zwłaszcza ich wysokości.

Szkoda tylko, że sąd nie odniósł się w ogóle do kwestii godziwego świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Analiza poczynionych wyżej uwag prowadzi do wniosku, że w ramach zabezpieczenia społecznego funkcjonują odmienne standardy godziwości. W dwóch technikach organizacyjno-finansowych godziwość świadczeń jest określana za pomocą zupełnie innych parametrów. W ubezpieczeniu społecznym godziwość emerytury (emerytura minimalna) określa kwota 1000 złotych, a w zaopatrzeniu (świadczenia przyznane

<sup>14</sup> Wyrok TK z dnia 17 października 2006 r., OTK-A 2006, nr 9, poz.123.

<sup>15</sup> Wyrok NSA z dnia 6 grudnia 2012 r., I OSK 2350/12, Legalis, nr 817290.

<sup>16</sup> Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 26 marca 2015 r., III AUa 970/14, Lex, nr 1665850. Na temat wynagrodzenia godziwego jako podstawy ustalenia wysokości składki na ubezpieczenie społeczne – wyrok SN z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, Lex, nr 1503234.

w szczególnym trybie) w zależności od tego, kto jest podmiotem przyznającym świadczenie – wysokość określona przez Prezesa RM lub Prezesa ZUS przyznającego świadczenie w kwocie minimalnej. W obu technikach wysokość świadczenia dla beneficjentów jest świadczeniem godziwym, mimo iż między wskazanymi kwotami świadczenia może dojść do znacznej rozbieżności. Okazuje się zatem, że godziwość emerytury nie ma jednego wyznaczonego poziomu. Paradoks sytuacji polega na tym, iż emerytura wypracowana od najniższego wynagrodzenia traktowana jest jako świadczenie godziwe, podobnie jak świadczenie przyznawane w trybie szczególnym (znacznie wyższym od minimalnych), w którym dochody beneficjenta nie mają żadnego znaczenia.

Powyższe rozważania potwierdzają zasadność pytania zawartego w tytule opracowania. Potoczne rozumienie terminu wiąże się z zabezpieczeniem poziomu warunków egzystencji, które pozwalają żyć w sposób godny po zakończeniu życia zawodowego. Problem w tym, że dla jego określenia korzysta się z następnego niedoprecyzowanego zwrotu – „godne warunki życia”.

Nowelizacja ustawy emerytalnej z dnia 2 grudnia 2016 r. wprowadzająca zmianę w wysokości emerytury zmieniła wysokość świadczenia z kwoty 883 zł na 1000 zł<sup>17</sup>. Zmiana wysokości podyktowana była jednak trybem waloryzacji świadczenia przewidzianego na 1 marca 2017 r. Świadczy o tym treść art. 12 wspomnianej ustawy wprowadzającej zmiany wysokości emerytury od wskazanej wyżej daty.

Trudno jednak we wspomnianej ustawie doszukać się jakiegokolwiek mechanizmu podwyższenia świadczenia najniższego, przy czym nie chodzi tu o waloryzowanie świadczenia wskaźnikiem waloryzacji, a o mechanizm dający gwarancję, że wyliczona na podstawie przyjętej reguły emerytura (jej najniższa wysokość) zachowuje status świadczenia godziwego.

Taki mechanizm przewidziany jest w ustawie o wynagrodzeniu minimalnym<sup>18</sup>. Mamy tu bowiem do czynienia nie tylko z odniesieniem wysokości świadczenia do wzrostu cen, ale z możliwością w określonych sytuacjach stosowania wskaźnika weryfikacyjnego, czy wreszcie gwarancje przewidziane w art. 5 ust. 4 ustawy podwyższenia minimalnego wynagrodzenia w sytuacji, gdy będzie ono niższe niż przeciętne. Przywołane rozwiązania czuwają nad tym, by wynagrodzenie minimalne zachowywało standard wynagrodzenia godziwego. Tego, niestety, ustawodawca nie wprowadził przy emeryturach, chociaż dostrzeżono, że obecna najniższa emerytura odpowiada połowie najniższego

---

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 2 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2017, poz. 2).

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2008, ze zm.). Zgodnie z art. 5 ust. 4 ustawy, jeżeli w roku, w którym odbywają się negocjacje, wysokość minimalnego wynagrodzenia będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia (wysokość przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale roku, w którym odbywają się negocjacje), stopień wzrostu, o którym mowa w art. 5 ust. 1, zwiększa się dodatkowo o  $\frac{2}{3}$  wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto.

wynagrodzenia<sup>19</sup>. Warto dodać, że od 2002 do 2015 r. relacja najniższej emerytury do minimalnego wynagrodzenia kształtowała się na wyższym poziomie niż 50%<sup>20</sup>.

Przyjęcie zasady: emerytura najniższa to połowa najniższego wynagrodzenia, przy przejrzystości tego mechanizmu wymaga jednak w ostatnim czasie dodatkowych nakładów finansowych z budżetu państwa. Waloryzacja świadczenia nie spełnia bowiem swojej roli. Wystarczy wskazać, że współczynnik waloryzacji od 1 marca 2017 r. prognozowano na 100,73%, co miało skutkować podwyższeniem emerytury z 882,56 na 889 zł. W konsekwencji najniższą emeryturę podwyższono o 117 zł i 44 gr, tak by osiągnęła kwotę 1000 zł. Zabieg ten zachował proporcjonalność najniższej emerytury do minimalnego wynagrodzenia, której zabrakło w 2016 r.

Jeżeli godziwość świadczenia oznacza, że jest ono na tyle wysokie, by zapewnić odpowiedni poziom życia, to może warto poszukiwać uzasadnienia dla godziwości emerytury nie w wartości wynagrodzenia minimalnego, a w minimum socjalnym. Okazuje się bowiem, że przez ostatnich 13 lat z wyłączeniem roku 2016 wskaźnik najniższej emerytury do najniższego wynagrodzenia wynosił 50%. Jeżeli tak, to począwszy od 2002 r., emerytura najniższa jest parametrycznie emeryturą godziwą, a mimo to jej wysokość w odbiorze społecznym postrzegana jest jako niewystarczająca na pokrycie kosztów utrzymania, zwłaszcza na wydatki związane z procesem leczenia.

Jest to przyczyna, dla której warto rozważyć, czy emerytura minimalna nie powinna być odnieszona do wielkości minimum socjalnego wyższego niż połowa wynagrodzenia minimalnego.

Informacja Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych z 7 kwietnia 2016 r. na temat wysokości minimum socjalnego w 2015 r. wskazuje, że średnioroczne minimum socjalne dla 2015 r. dla gospodarstw emerytów jednoosobowych wyniosło 1080,20 zł, a dla gospodarstw dwuosobowych 1792,54 zł. Wskazanie to ma istotne znaczenie, jeżeli weźmie się pod uwagę, że w 2015 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia została ustalona na kwotę 1750 zł, a emerytura najniższa w tym roku wynosiła 880,45 zł<sup>21</sup>. Można byłoby zatem sądzić, że rozwiązaniem bardziej racjonalnym byłoby raczej odniesienie wysokości najniższej emerytury do minimum socjalnego. Propozycja ta nie miałaby znaczenia dla struktury minimalnej emerytury. W tej chwili na jej strukturę składa się bowiem nie tylko wysokość emerytury dotychczasowej, kwota, o jaką emerytura zostanie zwaloryzowana, ale również kwota pochodząca z budżetu państwa, która dopełni kwotę emerytury do 1000 zł. Odniesienie wysokości emerytury do kwoty minimum socjalnego miałyby ten sam skutek dla struktury emerytury najniższej. Podobnie i tu kwota emerytury byłaby

<sup>19</sup> Zasada ta nie znalazła zastosowania w 2016 r. Wynagrodzenie minimalne w 2016 r. wyniosło 1850 zł, najniższa emerytura około 883 zł (od 1 marca). Najniższa emerytura nie stanowiła zatem połowy najniższego wynagrodzenia.

<sup>20</sup> Uzasadnienie do ustawy z dnia 2 grudnia 2016 r. [<https://www.senat.gov.pl/gfx/senat> (dostęp: 24.03.2017)].

<sup>21</sup> Dane pochodzą z druku nr 358 i uzasadnienia od zmiany ustawy emerytalnej, <https://www.senat.gov.pl/gfx/senat> (dostęp: 24.03.2017). Zobacz też [www.ipiss.com.pl](http://www.ipiss.com.pl) – informacja o wysokości minimum egzystencji w 2015 r.

podniesiona do wysokości minimum socjalnego przez dodatek pochodzący z budżetu państwa. Oczywiście takie liczenie emerytury do poziomu najniższego świadczenia dotyczyłoby beneficjentów posiadających staż ubezpieczeniowy – 20 lat kobiety i 25 lat mężczyźni.

Z uwagi na powyższe zasadne wydaje się pytanie, czy zamiast mówić o tym, że emerytura jest lub nie jest godziwa, może warto przyjąć inne kryterium wartościowania wysokości emerytury. Emerytura najniższa nie byłaby rozpatrywana w kategoriach godziwa–niegodziwa, co jest kryterium ocennym, niezobiotywizowanym, ale w kategoriach adekwatna–nieadekwatna w stosunku do wniesionego wkładu na ubezpieczenie społeczne. Jeżeli uznamy, że zakres znaczeniowy terminu „adekwatny” znaczy tyle co odpowiedni, zgodny<sup>22</sup>, rodzi się pytanie: do czego powinna odnosić się adekwatność świadczenia? Godziwość wiąże się z egzystencją zapewniającą określony poziom życia, siłą nabywczą świadczenia, natomiast adekwatność emerytury powinna raczej być łączona z wielkością wkładu wniesionego przez beneficjenta (być adekwatna do wielkości wniesionych przez ubezpieczonego składek).

Warto dostrzec, że oba terminy funkcjonują na dwóch różnych płaszczyznach. Wysokość zgromadzonych składek i perspektywa długości życia ubezpieczonego (teoretyczna) będą miały wpływ na wysokość emerytury. Jej wyliczenie będzie adekwatne do zgromadzonych składek. Dopiero adekwatna emerytura może być rozpatrywana w kategoriach godziwa–niegodziwa.

Reasumując, posługiwanie się zwrotem „godziwa emerytura” nie może opierać się jedynie na wskazaniu kwoty, jaka jest uznana za godziwą. Wystarczy podkreślić, że pojęcie godziwości jest związane z różną kwotą w przypadku art. 82 ustawy emerytalnej. Skoro ustawodawca dopuścił istnienie takiego rodzaju godziwości, powinien wyraźnie sformułować obiektywne jej kryteria i mechanizm zabezpieczający ten poziom świadczenia. Krytycznie należy odnieść się do sytuacji, w której przyjmuje się założenie istnienia godziwej emerytury na poziomie 1000 zł przy równoczesnym istnieniu godziwej emerytury w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Kwestia ta wymaga jednak pogłębionej analizy i wypracowania standardów, na podstawie których można byłoby ustalić, czy świadczenie w postaci emerytury spełnia parametry świadczenia godziwego.

## Bibliografia

- Blanpain R., Matey M., *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993.  
Góral Z., w: *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. I, Warszawa 2010.  
Góral Z., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016.  
Kamiński I.C., *Unia Europejska. Podstawowe dokumenty*, Warszawa 2004.

---

<sup>22</sup> *Słownik języka polskiego*, W. Doroszewski (red.), [www.encyklopedia.pwn.pl](http://www.encyklopedia.pwn.pl), [www.sjp.pwn.pl/szukaj](http://www.sjp.pwn.pl/szukaj) (dostęp: 30.03.2017).



- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, W. Wróbel (red.), Warszawa 2013, <http://www.sip.legalis.pl> (dostęp: 25.03.2017).
- Słownik języka polskiego*, Doroszewski W. (red.), [www.encyklopedia.pwn.pl](http://www.encyklopedia.pwn.pl), [www.sjp.pwn.pl/szukaj](http://www.sjp.pwn.pl/szukaj) (dostęp: 30.03.2017).
- Sobol E. (red.), *Mały słownik języka polskiego*, Warszawa 1999.
- Wagner B., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, B. Wagner (red.), Gdańsk 2004.
- Walczak K., *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, w: *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, G. Uścińska (red.), Warszawa 2013.