

Katarzyna Michajłow

Zakład Prawa Pracy

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Kilka uwag w kwestii prawa do pracy

Some Thoughts on the Right to Work

Abstract: As far as I am concerned, the new Polish Constitution (passed on 2 April 1997) and an amendment to the Labour Code caused some opposing positions on the right to work. Some authors think that this right exists and they treat it as one of the laws of employment. According to others, this human right has ceased to be effective. From my point of view, extensive international regulations and national law show that its components can be found in employment code. It is said that effective employment policy, which considers actual situations on the labour market and structure of the unemployment, shows that the right to work exists.

Keywords: work, right to work, employment law, the laws of employment law, unemployment, right to work with pay

Wstęp

Prawo do pracy od wielu lat jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli dla wielu dziedzin naukowych. Próby wyjaśnienia jego istoty podejmowali prawnicy, ale również ekonomiści i socjologowie. W sposób szczególny prawo do pracy stało się źródłem polemik i dyskusji w Polsce po nowelizacji kodeksu pracy,

mocą ustawy z dnia 2 lutego 1996 r.¹ oraz po uchwaleniu nowej ustawy zasadniczej – Konstytucji RP². Pojawiły się wówczas przeciwstawne poglądy co do istnienia omawianego prawa w polskim porządku prawnym. Powstałe kontrowersje wokół prawa do pracy dały asumpt do podjęcia tej problematyki w niniejszym opracowaniu.

Praca jako wartość

Praca nie zawsze była traktowana w sposób pozytywny, aprobujący. W starożytności rozumiana była ona jako sprzedawanie siebie innym. Filozofowie tego okresu: Ksenofon, Platon i Arystoteles uważali, że praca jest przypisana wyłącznie niewolnikom³. Co więcej, w starożytnym Rzymie, pracę fizyczną traktowano jako poniżenie godności człowieka. Twierdzono bowiem, że wykonujący ją ludzie, sprzedają swoje zdolności stając tym samym na równi z niewolnikami⁴.

Średniowieczne pojmowanie pracy początkowo utożsamiano z fragmentem Księgi Rodzaju, traktującym zdobywanie pożywienia jako trud i twierdzono przy tym, iż praca to przekleństwo związane z grzechem pierworodnym. Św. Tomasz z Akwinu jako pierwszy odniósł się do pozytywnego aspektu pracy uznając, iż jest ona swego rodzaju przeciwstawianiem się lenistwu i stanowi niezbędny środek do zaspokojenia potrzeb materialnych każdego człowieka, a tym samym pozwala na utrzymanie życia дарowanego przez Boga. Przesłanie to dało początek nowemu spojrzeniu na pracę, zwłaszcza w dobie Reformacji, kiedy to Kalwin głosił pogląd, że grzechem jest nie pracować⁵. Od tego momentu praca oceniana i charakteryzowana jest przede wszystkim przez pryzmat swojej użyteczności i przydatności w zaspokajaniu potrzeb człowieka. Okres kapitalizmu wykształcił swego rodzaju „ekonomiczny przymus pracowania”. Uważano, że tylko poprzez pracę człowiek mógł osiągnąć zamierzony cel. Bogacenie się, jako podstawowa cnota człowieka spowodowało, iż kryterium oceny jego moralnej wartości była właśnie praca. Ten sposób jej postrzegania znajduje swój wyraz także w marksistowskiej teorii, gdzie praca jest czynnikiem nie tylko decydującym o rozwoju

¹ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. 1996 nr 24 poz.110.

² Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997 r., nr 78 poz. 483 ze zm.

³ Zob. Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin 1978, s. 25.

⁴ Zob. Z. Góral, *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994, s. 6.

⁵ Zob. tamże, s. 8.

cywilizacyjnym społeczeństwa, fizycznym i psychicznym człowieka, ale także stanowi źródło jego moralnej wartości⁶.

Poglądy głoszone w ramach społecznej nauki Kościoła nawiązują do tradycji tomistycznej głoszącej, że praca, wynikając z natury człowieka, urzeczywistnia jego egzystencję i stanowi tym samym sens jego bytowania. *Rerum novarum* jako pierwsza z encyklik papieskich, odnoszących się do pracy ludzkiej, nie tylko przypomina podstawowe zasady społeczne, ale także określa obowiązki Kościoła, państwa, pracodawców, pracowników i związków zawodowych, formułuje prawa społeczne człowieka, sugerując tym samym praktyczne rozwiązania kwestii robotniczej⁷. Z osobowym charakterem ludzkiej pracy spotykamy się także w treści encykliki papieża Jana Pawła II *Laborem Exercens* (dalej: LE). Już w jej wstępie papież krótko charakteryzuje pracę ludzką jako taką działalność człowieka, z której „człowiek ma pożywać chleb codzienny i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty; praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo” (LE, Wstęp). Przytoczone ujęcie pracy odnosi się zarówno do działalności człowieka, która pozwoli mu zaspokoić własne potrzeby materialne, m.in. wyżywienie, przyczyni się do rozwoju cywilizacyjnego, w tym nauki i techniki, ale także przez którą przyczyni się on do wzrostu poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa. Co więcej, tak rozumiana praca pozwala człowiekowi uczestniczyć w stosunkach osobowych. Człowiek pracując pozostawia po sobie dorobek, który służy kolejnym pokoleniom i w zależności od rodzaju czy charakteru wykonywanej pracy, ma on różny wymiar: materialny lub intelektualny. Nie jest to jedyna charakterystyka pojęcia pracy dokonana przez papieża.

Poprzez liczne odwołania do Księgi Rodzaju, papież wskazuje na dwa ujęcia pracy: przedmiotowy i podmiotowy. W rozdziale II *Praca a człowiek* papież określa pracę jako „działalność przechodnią – to znaczy taką, która biorąc początek w ludzkim podmiocie, skierowana jest ku zewnętrznemu podmiotowi, zakłada swoiste panowanie człowieka nad ziemią, z kolei zaś panowanie to potwierdza i rozwija (...) a skoro panowanie człowieka nad ziemią dokonuje się w niej

⁶ Zob. tamże, s. 10.

⁷ Zob. *Spoleczne nauczanie Leona XIII*, http://www.kns.gower.pl/slownik/spoleczne_leona.htm [dostęp: 15.05.2014].

(pracy) i poprzez nią. W ten sposób wyłania się znaczenie pracy w sensie przedmiotowym” (LE, 2). Z personalistycznym ujęciem pracy spotykamy się również w przypadku podmiotowego ujęcia pracy ludzkiej: „człowiek (...) jest osobą, czyli bytem podmiotowym uzdolnionym do planowego i celowego działania, zdolnym do stanowienia o sobie i zmierzającym do spełnienia siebie. Jako osoba jest tedy człowiek podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnieniu się jego człowieczeństwa, spełnieniu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samegoż człowieczeństwa” (LE, 6). Ten sposób ujęcia pracy podkreśla jej społeczny wymiar, który wyraża się we wspólnym tworzeniu pewnych wartości, które będą służyły nie tylko spełnieniu siebie, ale także przyczynią się do integralnego rozwoju społeczeństwa.

Papież Jan Paweł II definiuje pracę w szerokim ujęciu, nie ograniczając jej jedynie do tej, która wynika ze stosunku pracy czy też świadczona jest na podstawie zawartej przez strony umowy cywilnoprawnej, ale zalicza do niej także sprawowanie opieki nad domem, dziećmi, zdobywanie wiedzy oraz podwyższanie swoich kwalifikacji.

Godność człowieka a godność pracy ludzkiej

W społecznym nauczaniu Kościoła godność osoby ludzkiej stanowi centralną, uniwersalną i absolutną wartość w porządku stworzenia. Niewątpliwie treść całej encykliki *Laborem Exercens* odnosi się do etycznego znaczenia pracy, ukazując ją jako dobro człowieka i jako źródło jego godności. Jak pisze papież, „praca (...) jest dobrem godziwym, czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i pomnażającym ją” (LE, 9). Odwołując się do filozofii Jana Pawła II, wyróżniono cztery elementy konstytuujące godność pracy ludzkiej: wpływ na rozwój oraz poszanowanie godności człowieka, ciągłe doskonalenie działania człowieka przez pracę, realizacja potrzeb, które wynikają z wspomnianej godności osobowej, a także rozwój duchowego i społecznego potencjału człowieka⁸. Społeczny ład pracy, tj. praca odpowiednia do posiadanych kwalifikacji, pozwala człowiekowi spełniać się, rozwijać swoje umiejętności, a co najważniejsze, nie prowadzi do degradacji przez pracę. Podmiotami odpowiedzialnymi za ochronę godności pracy ludzkiej są z jednej strony państwo, a z drugiej sam pracujący.

Jak stanowi artykuł 30 Konstytucji RP „Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona

⁸ Zob. E. Jarmoch, *Człowiek pracy w filozofii Jana Pawła II*, Siedlce 2003, s. 46–48.

nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych⁹. Przywołany tu przepis zobowiązuje organy państwowe do ochrony godności człowieka, w tym także do ochrony godności pracy ludzkiej.

Wykonywanie powierzonych zadań, spełnianie się w danej roli powoduje, że praca jest godziwa i godność osoby ludzkiej również zostaje zachowana. Zaspokajanie ludzkich potrzeb, będące ostatecznym celem pracy przesądza o poczuciu własnej wartości. Z jej zachwianiem mamy do czynienia zazwyczaj, gdy praca jest degradująca, nieopłacalna, nieadekwatna do posiadanego wykształcenia, niesprawiedliwie rozdzielona czy świadczona jest w złych warunkach. Tylko dzięki własnej pracy człowiek jest w stanie utrzymać siebie i bliskich, a także pozostawić dorobek intelektualny i materialny następnym pokoleniom.

Zgodnie z treścią art. 11¹ k.p.¹⁰, wprowadzonego nowelizacją z 1996 r. „pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”. Przed wejściem w życie kodeksu pracy obowiązywał przepis kodeksu zobowiązań zgodnie z którym, pracodawca zobowiązany był do przyzwoitego obchodzenia się z pracownikiem i do szanowania jego godności osobistej. Jak uważa Jan Jończyk „Pracownicza godność, jako rodzaj dobra osobistego, ma swój sens w dość ograniczonym kręgu osób, mianowicie w środowisku, w którym ktoś występuje przede wszystkim w roli pracownika. Będzie to więc przede wszystkim środowisko współtowarzyszy pracy. Jeszcze większy jest krąg osób, które mogłyby uchodzić za ewentualnych naruszcycieli pracowniczej godności (...). Chodzi tu o osoby, które z tytułu swoich obowiązków służbowych powołane są do oceny zawodowych i moralnych wartości pracownika oraz jakości jego pracy, czyli o przełożonych pracownika (...). Problem pracowniczej godności istnieje między podmiotami stosunku pracy”¹¹. Jak pisze Teresa Liszcz, przytoczonej wyżej koncepcji pracowniczej godności Sąd Najwyższy uchwałą z dnia 28 października 1975 r., zarzucił „sztuczność podziału godności na godność pracowniczą i godność ludzką w ogóle oraz zubożenie treści pojęcia godności człowieka przez pozbawienie jej tak istotnego składnika, jakim jest godność pracy”¹².

Podsumowując, pojęcie godności człowieka może być łączone z pojęciem godności pracy ludzkiej, gdyż jest ona „wytworem” powstałym przy pełnieniu przez człowieka określonej roli społecznej, podczas której często dochodzi do osobistego jej traktowania przez pracownika. Co więcej, jak pisze Tadeusz Zieliński

⁹ Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku art. 30..., dz.cyt.

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.

¹¹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 80–81.

¹² V PZP 10/75, orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Pracy 1976, nr 1, poz. 3.

„status bezrobotnego ciężko bowiem narusza godność człowieka niemającego pracy. W szeroko pojętym prawie do pracy ochrona ta z pewnością się mieści”¹³.

Prawo do pracy – uregulowania ponadnarodowe

Oprócz społecznej nauki Kościoła na kwestię prawa do pracy, zwraca uwagę szereg aktów prawa ponadnarodowego. Prawo do pracy jako postulat moralny i norma prawna pierwszy raz zostało sformułowane w uchwalonej w 1948 roku przez Zgromadzenie Ogólne ONZ Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela. Zgodnie z art. 23 §1 Deklaracji „każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem”¹⁴. Chociaż akt ten nie ma mocy wiążącej, należy przyznać, że już pierwszej połowie XX wieku był pomocny organom państwa przy określaniu celów polityki społeczno-gospodarczej. Nieco późniejszym aktem odnoszącym się do prawa do pracy jest Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych¹⁵. Dokument ten został uchwalony w 1966 roku, a zgodnie z treścią jego art. 6 „(...) państwa uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymywania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa”¹⁶. W kolejnych przepisach Paktu, oprócz prawa do pracy, wskazano także na poszczególne jego elementy- prawo do wynagrodzenia za pracę, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do wypoczynku i równe prawo do awansu. Dalsze regulacje omawianego dokumentu, dotyczą prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, zakładania i przystępowania do krajowych federacji lub konfederacji, prawo związków zawodowych do swobodnego wykonywania swej działalności, prawo do strajku a także prawo do zabezpieczenia społecznego.

Przedstawiciele państw zwykli podkreślać, że ustanowione w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela, a także w Międzynarodowym Pakcie Praw Społecznych, Gospodarczych i Społecznych prawo do pracy stanowi jedynie swego rodzaju propozycję kierunku dla prowadzenia polityki zatrudnienia

¹³ *Prawo do pracy – przeżytek realnego socjalizmu?*, <http://www.przeglad-tygodnik.pl/pl/arttykul/prawo-do-pracy-przezytek-realnego-socjalizmu> [dostęp: 10.05.2014].

¹⁴ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf [dostęp:12.05.2014].

¹⁵ Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych, Dz. U. 1997 r., nr 38, poz.169.

¹⁶ Tamże, art. 6.

przez państwa- strony, a nie wzywa organów państwa do jego zagwarantowania. W nieco innym, aczkolwiek bardziej konkretyzującym kierunku poszła Międzynarodowa Organizacja Pracy. Chociaż żaden z jej dokumentów nie zawiera bezpośrednio definicji i gwarancji prawa do pracy, to w licznych konwencjach położony został nacisk na poszczególne jego komponenty: wolność pracy¹⁷, prowadzenie polityki prozatrudnieniowej¹⁸, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu¹⁹, nakaz równej płacy za jednakową pracę mężczyzn i kobiet²⁰. Wiele uwagi MOP poświęca kwestii pośrednictwa pracy. Propagując pośrednictwo publiczne, a tępiąc pośrednictwo zarobkowe, organizacja ta przyczyniła się do rozwoju ustawodawstwa krajowego poszczególnych państw. W treści zalecenia nr 1 i konwencji nr 2 postulowano przyjęcie takich rozwiązań, które zharmonizowałyby działanie pośrednictwa prywatnego z pośrednictwem publicznym. Dalsze działania MOP²¹ w tej kwestii przewidywały zakaz funkcjonowania zarobkowych biur pośrednictwa pracy, a co najistotniejsze nakaz objęcie systemem koncesji rządowych biur już istniejących oraz ich likwidację, gdy tylko okaże się to możliwe²². Uregulowanie to okazało się jednak zbyt radykalne dla państw, dlatego też w treści kolejnej konwencji nr 96²³ wprowadzono rozwiązania bardziej elastyczne, przewidujące likwidację lub możliwość funkcjonowania zarobkowych biur przy przestrzeganiu określonych regulacji. Kolejnym obszarem regulacji MOP stała się problematyka trwałości zatrudnienia. Zaleceniem nr 11²⁴, wprowadzono zasadę zgodną z którą każde zwolnienie powinno mieć uzasadniony powód oraz wskazano na sytuacje nieuzasadniające zwolnienie, a także postulowano możliwość kwestionowania zasadności zwolnienia przed niezależnym organem państwowym.

¹⁷ Zob. Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, Dz. U. 1959 r., nr 20, poz. 122.

¹⁸ Zob. Konwencja nr 122 z dnia 9.07.1964 r. dotycząca polityki zatrudnienia, Dz. U. 1967 r., nr 8, poz. 31.

¹⁹ Zob. Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z dnia 25.06.1958 r., Dz. U. 1961 r., nr 42, poz. 218.

²⁰ Zob. Konwencja nr 100 z dnia 29.06.1951 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, Dz. U. 1955 r., nr 39, poz. 238.

²¹ Zob. Konwencja nr 34 z dnia 8.06.1933 r. dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowana w 1949 r. przez Konwencję nr 96).

²² Zob. Z. Góral, *Prawo do...*, dz. cyt., s. 73–75.

²³ Zob. Konwencja nr 96 z 1949 r. dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy, Dz. U. 1955 r., nr 38, poz. 236.

²⁴ Zalecenie nr 11 dotyczące polityki ogólnej ECRI.

Warto pamiętać, że akty uchwalone przez ONZ i MOP mają charakter uniwersalny, zaś dokumenty uchwalone przez Radę Europy mają charakter regionalny. Europejska Karta Społeczna sporządzona w 1961 r. i uchwalona w 1996 r. Zrewidowana Europejska Karta Społeczna dotyczy głównie praw socjalnych, w tym pracowniczych. Znajdujemy w niej uregulowania dotyczące prawa do pracy, odpowiednich, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, sprawiedliwego wynagrodzenia, organizowania się, rokowań zbiorowych, a także poradnictwa, szkolenia zawodowego, ochrony zdrowia i zabezpieczenia społecznego. Ratyfikacja Karty przez Polskę nastąpiła w roku 1997, jednakże wyłączono z niej kilkanaście ustępów z części II, najważniejszymi były: prawo pracowników do wynagrodzenia zapewniającego im i ich rodzinom godziwy poziom życia, prawo pracowników i pracodawców do strajków, a także zobowiązanie do liberalizacji przepisów prawnych odnoszących się do zatrudniania cudzoziemców²⁵. Regulacja prawa do pracy zawarta w Karcie otwiera katalog 19 pozostałych praw społecznych, są one zaliczane do tzw. twardego rdzenia (*hard core*), w zakresie którego państwa - strony nie mogą wydawać sprzecznych z nimi przepisów i podejmować żadnych sprzecznych z nimi działań administracyjnych. Gwarancjami omawianego prawa do pracy jest po pierwsze, obowiązek prowadzenia przez państwo odpowiedniej do danego rynku pracy polityki zatrudnienia. Po drugie, wyróżnia się także gwarancje instytucjonalno-prawne, w tym m.in. pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe²⁶.

Co więcej, państwo powinno osiągnąć możliwie najwyższy poziom zatrudnienia i doprowadzić do jego stabilizacji. Polityka zatrudnienia powinna być elementem trwałym, planowanym i kompleksowym w działalności państwa. Władze publiczne winny w miarę potrzeb uelastyczniać politykę zatrudnienia, uwzględniając przy tym sytuację na rynku pracy wraz ze strukturą bezrobocia w danym okresie i na danym obszarze.

Zgodnie z treścią art. 153 ust. 2 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej²⁷, wszelkie regulacje odnoszące się do prawa pracy wymagają współdziałania Parlamentu Europejskiego i Rady. Poza tym, Unia Europejska nie posiada generalnej kompetencji do stanowienia prawa pracy, działając w tym obszarze zgodnie z zasadą subsydiarności. Za cel europejskiego prawa pracy uznaje się ujed-

²⁵ Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, dz. cyt., s. 65–66.

²⁶ Zob. J. Wratny, *Obecność prawa do pracy w prawie międzynarodowym i europejskim w: Prawo do pracy a polityka społeczna*, J. Mazur (red.), Lublin 2005, s.45–47.

²⁷ Zob. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 09.052008 (wersja skonsolidowana), Dz. U. UE C115.

nolicenie przepisów państw członkowskich Unii Europejskiej poprzez eliminację znaczących różnic między poszczególnymi ustawodawstwami²⁸. Większość z dotychczas wydanych dyrektyw odnosi się do zasady równego traktowania w zatrudnieniu²⁹, zakazu dyskryminacji³⁰, a także do bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy³¹.

Niewątpliwie, ustawodawstwo międzynarodowe odnoszące się do prawa do pracy jest obszerne i różnorodne. Jednak nawet po pobieżnej analizie, można wskazać charakterystyczne elementy wspólne występujące zarówno w prawie stanowionym przez wyspecjalizowane organy ONZ, prawie Unii Europejskiej i dokumentach wydanych przez Radę Europy. Mianowicie, w każdym z nich znajdujemy przepisy odnoszące się do zakazu dyskryminacji, równości traktowania w zatrudnieniu, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także prawa do godziwego wynagrodzenia. Zasady te stały się „punktem wyjścia” dla ustawodawstwa krajowego.

Istota prawa do pracy

Stanowiące przedmiot opracowania prawo do pracy wywodzi się z fundamentalnego prawa do życia i rozwoju. Człowiek, zapewniając realizację potrzeb materialnych swoich i swojej rodziny, spełniając się przy tym zawodowo, prowadzi do realizacji prawa do pracy w wymiarze indywidualnym. Z owym prawem związane są cztery obowiązki moralne. Pierwsze dwa – miłość i sprawiedliwość, realizują się poprzez dzielenie się zdolnością do pracy, kolejne to praca na rzecz bliźniego oraz udzielanie własności. Ostatni z obowiązków to sprawiedliwość. Realizuje się ona w respektowaniu dobra społecznego, szanując prawo do pracy pozostałych ludzi i eliminując nieuczciwą konkurencję³². W literaturze podkreśla się, że prawo do pracy nie ma ponadustrojowego charakteru i podlega relatywizacji do określonych warunków społeczno-ekonomicznych. Za główny

²⁸ Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, dz. cyt., s. 69.

²⁹ Zob. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 05.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE 2006 L 204/23.

³⁰ Zob. Dyrektywa 76/207/EWG z dnia 09.02.1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz. Urz. WE L 39.

³¹ Zob. Dyrektywa 89/391/EWG Rady z dnia 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz. Urz. WE L 393.

³² Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka...*, dz. cyt., s. 233.

powód niechęci do konstytucyjnej regulacji omawianego prawa wskazuje się na przeświadczenie, iż koliduje ono z wolnością i własnością prywatną. Co więcej, umieszczenie prawa do pracy w Konstytucji RP prowadzić by musiało do reglamentacji pracy kosztem własności i wolności jednostki³³.

Część autorów stoi na stanowisku, iż o prawie do pracy w Polsce nie można już mówić. Inni twierdzą że mimo, iż ustawa zasadnicza nie wymienia go wśród innych praw jest ono dalej obecne w porządku prawnym. Nie ulega wątpliwości, że art. 68 Konstytucji PRL z 1952 r.³⁴ podobnie jak art.10 k.p. w pierwotnym jego brzmieniu przewidywał zasadę prawa do pracy. Przepis ten stanowił, iż „obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy” W nowej ustawie zasadniczej prawa do pracy już nie ma, nie stanowi więc ono zasady konstytucyjnej. Jednak jak uważa Liszcz, „w art.65 ust. 5 Konstytucji (z 1997 r.) jest ujęty jeden z istotnych aspektów prawa do pracy, którym jest obowiązek władz publicznych prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, a jednocześnie produktywnego zatrudnienia przez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych” Zdaniem Liszcza obowiązujący art.10 k.p. przewiduje zwykłą (pozakonstytucyjną) zasadę prawa do pracy. Prawo to nie ma charakteru roszczeniowego³⁵.

Jako jeden z elementów prawa do pracy przyjęto wolność pracy. Jak pisze Zbigniew Góral, uważa się, że „zasada prawa do pracy została poniekąd zastąpiona zasadą wolności pracy”³⁶. Omawiana wolność pracy powinna być rozpatrywana przede wszystkim w kategorii wolności osobistej, umożliwiając człowiekowi podejmowanie swobodnej decyzji w zakresie spożytkowania własnej pracy, swobodą w wyborze pracy, a także decydowania o pracowaniu bądź niepracowaniu. W związku z tym przyjęto podział na tzw. pozytywną wolność pracy, która łączy prawo do swobodnego dostępu do zatrudnienia z prawem do wyboru pracy oraz na negatywną wolność pracy, odnoszącą się do zakazu pracy przymusowej albo obowiązkowej³⁷. Inne stanowisko zakłada, że „w nowym w ustroju społecznym

³³ Z. Góral, *O aktualności traktowania prawa do pracy jako zasady prawa pracy w: Z zagadnień współczesnego prawa pracy*, Z. Góral (red.), Warszawa 2009, s. 58.

³⁴ Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952, Dz. U. 1952 r., nr 33 poz. 232.

³⁵ Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, dz. cyt., s. 78.

³⁶ Z. Góral, *Prawo do...*, dz. cyt., s. 62.

³⁷ Tamże, s. 138–139

i gospodarczym nastąpiła zamiana prawa do pracy na pomoc władz publicznych, co znajduje wyraz w przepisie nakazującym państwu prowadzenie polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia³⁸. Podkreśla się, że art. 10 k.p. poddany został „tak daleko idącej rekonstrukcji, że jego obecne brzmienie wzbudza wątpliwości, czy istnieje nadal podstawowa zasada prawa do pracy, czy tylko do swobodnego jej wyboru³⁹”.

W myśl art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Oznacza to, że każdy człowiek dysponuje swobodą podjęcia pracy i tym samym wstąpienia w stosunek pracy z pracodawcą. Nie stanowi naruszenia tej zasady praca wykonywana przez skazanych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności. W stosunku do nich stosowane są przepisy prawa pracy odnoszące się do czasu pracy i warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ograniczanie nieodpłatnego zatrudnienia do 60 godzin miesięcznie⁴⁰. Z prawem do pracy wiążą się unormowania dotyczące warunków realizacji stosunku pracy: zasada równego traktowania pracowników, prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także obowiązek pracodawcy ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pierwsza z wymienionych zasad swoje umocowanie znajduje w treści art. 32 ust. 1 i art. 33 Konstytucji RP oraz artykułu 11² k.p. Artykuł 32 Konstytucji RP stanowi, że wszyscy ludzie są wobec prawa równi i w związku z tym „mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”. Z kolei art. 33 ustawy zasadniczej odnosi się do równego traktowania kobiet i mężczyzn nie tylko w życiu rodzinnym, ale również politycznym, społecznym i gospodarczym. Co więcej, najwyższy hierarchicznie akt prawny w kraju stanowi, iż „kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”. Oznacza to, że także w zakresie prawa pracy, zarówno kobieta jak i mężczyzna powinni mieć równe szanse w możliwości podejmowania zatrudnienia, zwiększania swoich kwalifikacji, ale również do awansowania i uzyskiwania jednakowego wynagrodzenia za tę samą pracę. Do zakazu dyskryminacji na gruncie prawa krajowego odnosi się w swych przepisach kodeks pracy. W art. 11³ stanowi on, że „jakakolwiek dyskryminacja

³⁸ Z. Góral, *O aktualności...*, dz. cyt., s. 62.

³⁹ Tamże.

⁴⁰ T. Liszcz, *Prawo...*, dz. cyt., s. 79.

w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”.

Kolejna, równie istotna z punktu widzenia prawa do pracy zasada to prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę; warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Fundamentalnym celem realizacji prawa do pracy jest możliwość zarabiania przez pracującego w celu utrzymania siebie i rodziny w sposób „godziwy”. Biorąc pod uwagę aktualną wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę (stan na 1 stycznia 2014 r. – 1680 zł⁴¹) i sytuację na rynku pracy trudno mówić nawet o zapewnieniu wszystkich podstawowych potrzeb rodziny, która „utrzymuje się” z jednego minimalnego wynagrodzenia. Artykuł 7a Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, któremu szerzej przyjrzyć się w dalszej części swojego wyводу stanowi, że „zarobek uzyskiwany przez pracownika powinien być godziwy i zapewniać zadowalające warunki życia dla pracowników i ich rodzin”. Czy zatem zarówno regulacje międzynarodowe, jak i krajowe z tego zakresu są w Polsce respektowane? Czy „godziwe” życie możliwe jest w przypadku dochodu 1680 zł w rodzinie czteroosobowej? Jak pisze Liszcz „ Międzynarodowa Organizacja Pracy uważa za godziwą płacę minimalną, jeśli wynosi ona co najmniej 50% płacy przeciętnej. W Polsce zarówno jedna, jak i druga wielkość od wielu lat (od roku 1987) kształtuje się poniżej 40% (...) w latach 1982–2005 płaca minimalna była u nas niższa od minimum socjalnego na jedną osobę w jednoosobowym gospodarstwie domowym”⁴².

Kolejne uprawnienie związane z realizacją prawa do pracy to prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Odnoszące się do niego unormowania znajdują się nie tylko w przepisach kodeksu pracy (art. 15), ale również w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP. Zgodnie z ich treścią, obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na pracodawcy. Państwo sprawując nadzór nad warunkami wykonywania pracy, posługuje się wyspecjalizowanymi organami jakimi są Państwowa Inspekcja Pracy i Państwowa Inspekcja

⁴¹ Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r., Dz. U. z 13 września 2013 r., poz. 1074.

⁴² T. Liszcz, *Prawo...*, dz. cyt., s. 90.

Sanitarna. Ostatnim z wspomnianych unormowań jest ułatwienie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Źródłem jego jest przede wszystkim artykuł 17 k.p. Dzięki jego realizacji, wykwalifikowanego pracownika otrzymuje nie tylko pracodawca, ale również państwo, co przyczynia się do wzrostu ilości wykwalifikowanej kadry.

Podsumowanie

Podsumowując, pojęcie prawa do pracy, jako nazwa określonego zespołu uprawnień obecnie nie występuje, ani w polskiej Konstytucji, ani w Kodeksie Pracy. Można je jednak interpretować, jako „prawo do swobodnie wybranego zatrudnienia z gwarantowanym wynagrodzeniem minimalnym oraz instytucjonalnymi gwarancjami pomocy w podjęciu takiego zatrudnienia i z działaniami władz publicznych, których celem jest zwalczanie bezrobocia”⁴³. Ujęcie to występuje w przepisach prawa ponadnarodowego, a także wydobyć je możemy z norm konstytucyjnych, Kodeksu pracy i ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴⁴. Omawiane prawo do pracy, chociaż nie jest zapisane wprost w ustawie zasadniczej, to jednak jego poszczególne komponenty występują we wskazanych wyżej aktach normatywnych z zakresu prawa krajowego i ponadnarodowego, co powoduje, że wymaga ono odkodowania i w konsekwencji stanowi zasadę prawa pracy⁴⁵. Realizacja polityki zatrudnienia bywa ściśle monitorowana przez organizacje międzynarodowe, a wynikające z poszczególnych komponentów prawa do pracy uprawnienia pracownicze umożliwiają zatrudnionym dochodzenie tych praw na drodze sądowej.

Przedstawiona złożoność charakteru prawa do pracy powoduje, iż bywa ono źle interpretowane- jako prawo o charakterze roszczeniowym. Jak pisze Tadeusz Zieliński, należy pamiętać, że z „samego odwołania w konstytucji do \niezbywalnych\ praw człowieka nie wynikają konkretne uprawnienia, jeśli nie ma w niej postanowień, nadających się do bezpośredniego stosowania”. Konkludując, prawo do pracy nie stanowi zobowiązania państwa względem obywateli do zapewnienia każdemu z nich zatrudnienia, a jedynie zobowiązuje państwo do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego i produktywnego zatrudnienia poprzez

⁴³ Z. Góral, *Podstawowe zasady prawa pracy*, w: *Zarys systemu prawa pracy*, K. Baran (red.), Warszawa 2010, s. 551.

⁴⁴ Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004 r. nr 99 poz 101 ze zm.

⁴⁵ Zob. Z. Góral, *O aktualności...*, dz. cyt., s. 63–66.

realizację programów zwalczających bezrobocie, w tym także organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych.

Literatura przedmiotu

- Baran K., *Zarys systemu prawa pracy*, Warszawa 2010.
- Dyrektywa 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz. Urz. WE L 39.
- Dyrektywa 89/391/ Dyrektywa 89/391/EWG Rady z dnia 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz. Urz. WE L 393.
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 05.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE 2006 L 204/23.
- Góral Z., *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994.
- Góral Z. (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy*, Warszawa 2009.
- Jarmoch E., *Człowiek pracy w filozofii Jana Pawła II*, Siedlce 2003.
- Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997 r., nr 78, poz. 483, ze zm.
- Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r., Dz. U. 1952 r., nr 33, poz. 232.
- Konwencja nr 34 z dnia 8 czerwca 1933 r. dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowana w 1949 r. przez Konwencję nr 96).
- Konwencja nr 96 z dnia 1949 r. dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy, Dz.U. 1955 r., nr 38, poz. 236.
- Konwencja nr 100 z dnia 29 czerwca 1951 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, Dz.U. 1955 r., nr 39, poz. 238.
- Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z dnia 25 czerwca 1958 r., Dz. U. 1961 r., nr 42, poz. 218.
- Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, Dz. U. 1959 r., nr 20, poz. 122.
- Konwencja nr 122 z dnia 9 lipca 1964 r. dotycząca polityki zatrudnienia, Dz.U. 1967 r., nr 8, poz. 31.
- Liszczy T., *Prawo pracy*, Warszawa 2012.
- Mazur J. (red.), *Prawo do pracy a polityka społeczna*, Lublin 2005.

- Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych, Dz.U. 1997 r., nr 38, poz. 169.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 9 maja 2008 r. (wersja skonsolidowana), Dz.U. UE C115.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf [dostęp:12.05.2014].
- Prawo do pracy- przeżytek realnego socjalizmu?,<http://www.przegląd-tygodnik.pl/pl/artykul/prawo-do-pracy-przezytek-realnego-socjalizmu> [dostęp: 10.05.2014].
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r., Dz.U. z 13 września 2013 r., poz. 1074.
- Strzeszewski Cz., *Praca ludzka. Zagadnienie społeczno-moralne*, Lublin 1978.
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. 1996 r., nr 24 poz.110.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksa pracy, Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz.94 ze zm.
- Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 r., nr 99, poz.101 z zm.
- Uchwała SN z dnia 28 listopada 1975 r., V PZP 10/75, OSNCP 1976, nr 1, poz. 3. http://www.kns.gower.pl/slownik/spoleczne_leona.htm, [dostęp:15.05.2014].