

Krzysztof Jarczyński\* 

# Prawo do pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku

## *Streszczenie*

Będąc sposobem na zdobycie niezbędnych do utrzymania się środków finansowych, praca pełni w życiu człowieka bardzo ważną rolę. Pomimo tego Konstytucja Rzeczypospolitej nie wyraża prawa człowieka do pracy wprost. W artykule dokonano analizy przepisów Konstytucji oraz orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego w celu zbadania, w jaki sposób odnosi się ona do prawa do pracy. Celem opracowania jest wskazanie konkretnych przepisów Konstytucji dotyczących prawa do pracy. Umożliwi to określenie zakresu przedmiotowego tego prawa oraz wykazanie, które z jego elementów podlegają ochronie sądowej. Artykuł wskazuje, jakie działania powinny być podejmowane przez rządzących, żeby umożliwić realizację prawa do pracy.

**Słowa kluczowe:** prawo do pracy, Konstytucja, prawa człowieka, praca

# The right to work in the Constitution of the Republic of Poland of 1997

## *Abstract*

Being a way to obtain the financial resources necessary to survive, work plays a very important role in a human's life. Despite this, the Constitution of the Republic of Poland does not directly express the right to work as human right. The article analyzes the regulations of the Constitution and the judgments of the Constitutional Tribunal in order to examine how it relates to the right to work. The aim of the paper is to indicate specific regulations of the Constitution regarding the right to work, which makes it possible to show the scope of this right and to demonstrate which of its elements are subject to judicial protection. The article indicates what actions should be taken by those in power to enable the implementation of the right to work.

**Keywords:** right to work, Constitution, human rights, work

---

\* Historyk i filolog. Obecnie student prawa w trybie niestacjonarnym na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Wiceprezes Studencko-Doktoranckiego Koła Naukowego Pax Europaea, e-mail: [krzysztof.jarczyński@edu.uni.lodz.pl](mailto:krzysztof.jarczyński@edu.uni.lodz.pl), <https://orcid.org/0000-0002-4638-1166>

## 1. Wstęp

Swoboda podjęcia pracy przez człowieka spełnia bardzo ważną rolę w jego życiu. Można ją rozpatrywać jako jedną z wolności człowieka lub jedno z jego praw. Poniższy artykuł stanowi wynik badań nad tekstem obowiązującej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej pod kątem zagwarantowania możliwości podjęcia pracy przez człowieka. Analizę aktu prawnego wykonano w oparciu o wykładnię językową, systemową i funkcjonalną. Dopełnieniem analizy było zapoznanie się z orzeczeniami Trybunału Konstytucyjnego oraz poglądami doktryny.

Głównym celem opracowania jest udowodnienie, że prawo do pracy zostało ujęte w Konstytucji RP mimo braku wyrażenia go wprost. Artykuł wyjaśnia dwoisty charakter tego prawa jako zasady ustrojowej i jako prawa jednostki. Celem opracowania jest również wskazanie, jaki jest zakres przedmiotowy prawa do pracy na gruncie Konstytucji. W tekście wskazano, jaka jest rola władz publicznych w realizacji prawa do pracy. Artykuł odpowiada także na pytanie, które z elementów prawa do pracy mogą być źródłem roszczeń jednostki.

Dzięki pracy człowiek zdobywa środki potrzebne na utrzymanie siebie i rodziny, realizację potrzeb kulturalnych i zainteresowań oraz spełnianie marzeń. Umożliwia ona więc samorealizację jednostki. Powiązany z pracą system zabezpieczenia społecznego zapewnia źródło dochodu na starość czy wypadek niemożności samodzielnego utrzymania się (np. z przyczyn zdrowotnych). Ponadto z uwagi na negatywny odbiór społeczny osób, które zdecydowały się nie podejmować pracy, jej posiadanie pozwala na wypełnienie przez człowieka oczekiwań społecznych. Wobec powyższych funkcji praca wydaje się być życiową koniecznością, a nie prawem. Konstytucja Rzeczypospolitej nie nakłada jednak na jednostkę obowiązku pracy. Stanowiłby on głębokie naruszenie wolności człowieka oraz byłby sprzeczny z wieloma normami prawa międzynarodowego. Stawiam tezę, że prawo do pracy zostało uwzględnione przez ustrojodawcę w Konstytucji RP jedynie w sposób pośredni. Nie zdecydowano się na wpisanie wprost gwarancji prawa człowieka do pracy, natomiast uprawnienie to jest logiczną konsekwencją innych norm konstytucyjnych, które znajdują się w rozdziałach I (*Rzeczpospolita*) i II (*Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela*).

Pojęcie „prawo do pracy” jest kategorią bardzo ogólną. Moim zdaniem na prawo do pracy składa się wiązka uprawnień. Stanowią ją: swoboda w zakresie podjęcia decyzji o rozpoczęciu, kontynuowaniu i zakończeniu pracy, a także ochrona trwałości zatrudnienia, prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz prawo do wolności od pracy w okresie urlopu i w dniach wolnych od pracy. W ramach prawa do pracy samo pojęcie „pracy” należy rozumieć możliwie szeroko. Nie oznacza ono jedynie pracy zarobkowej w ramach zatrudnienia pracowniczego, ale również pracę wykonywaną we wszelkich formach działalności gospodarczej prowadzonej na rachunek własny, jak również w postaci wolnych zawodów.

## 2. Prawo do pracy jako zasada ustrojowa

Rozdział I Konstytucji zatytułowany *Rzeczpospolita*<sup>1</sup> zawiera trzy artykuły, które poruszają kwestię prawa do pracy. Są to artykuły 20, 22 i 24, przy czym żaden z nich nie czyni tego wprost. Artykuł 20 Konstytucji przesądza, że ustrojem gospodarczym Polski jest „społeczna gospodarka rynkowa oparta

---

1 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483 ze zm.).

na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych”. Skoro jednym z filarów, na których opiera się gospodarka, jest „wolność działalności gospodarczej”, to jednostka ma swobodę w podjęciu decyzji o formie realizowania pracy, co oznacza, że nie musi to być wyłącznie zatrudnienie pracownicze, ale może to być także zatrudnienie poza stosunkiem pracy, np. na podstawie umów cywilnoprawnych lub jako prowadzenie własnej działalności gospodarczej w miejscu wskazanym przez inny podmiot (samozatrudnienie).

Dla zagadnień związanych z prawem do pracy istotne jest zrozumienie pojęcia „społecznej gospodarki rynkowej”. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego ten model gospodarczy łączy gospodarkę wolnorynkową z ideą państwa socjalnego. Umożliwia on państwu ingerencję w działanie wolnego rynku

[...] w celu uzyskania realizacji określonych potrzeb społecznych, niemożliwych do spełnienia przy całkowicie swobodnym funkcjonowaniu praw rynkowych. Od strony normatywnej sformułowanie to oznacza zobowiązanie państwa do podejmowania działań łagodzących społeczne skutki funkcjonowania praw rynku, ale jednocześnie dokonywanych przy poszanowaniu tych praw<sup>2</sup>.

Niewątpliwie jednym ze społecznych skutków w pełni wolnego rynku jest godzące w prawo do pracy zjawisko bezrobocia, nasilające się w okresach recesji. Zgodnie z przyjętą przez Trybunał interpretacją państwo jest zmuszone przeciwdziałać temu zjawisku poprzez ingerencję w stosunki gospodarcze. Takie działania władz publicznych przekładają się na ochronę prawa do pracy.

Jak zauważył Piotr Tuleja, art. 20 Konstytucji oprócz treści ściśle normatywnej zawiera pewną normę programową odnośnie do zasad prowadzenia przez państwo polityki gospodarczej. Badacz podkreślił również, że wolność prowadzenia działalności gospodarczej to swoboda podejmowania decyzji przynależna zarówno osobom fizycznym, jak i prawnym, przy czym jest to także publiczne prawo podmiotowe<sup>3</sup>. Leszek Garlicki i Marek Zubik zauważyli, że poprzez art. 20 Konstytucja zakazuje powrotu do socjalistycznej gospodarki planowanej oraz wprowadzenia gospodarki w pełni wolnorynkowej<sup>4</sup>, co w pośredni sposób zapewnia jednostce swobodę w zakresie podejmowania pracy.

Swoboda działalności gospodarczej wyrażona w art. 20 w świetle art. 22 Konstytucji nie ma charakteru absolutnego. Podlega ona limitacji „ze względu na ważny interes publiczny”<sup>5</sup> i jest to jedyna, obok zasady społecznej gospodarki rynkowej, konstytucyjnie dopuszczalna przyczyna zastosowania ograniczenia. Zdaniem TK klauzula ważnego interesu publicznego nie może być interpretowana rozszerzająco oraz nie może ograniczać innego prawa. Ograniczenie musi być dostatecznie uzasadnione merytorycznie i musi być konieczne<sup>6</sup>. Jak zauważył Piotr Tuleja, interes publiczny to pojęcie niedookreślone. Musi on zaspokajać potrzeby jak największej liczby osób, a jego treści należy poszukiwać poprzez odwołanie do innych zasad konstytucyjnych<sup>7</sup>. Autor zaznaczył, że takie ograniczenia mogą wynikać

2 Wyrok TK z dnia 30.01.2001 r., K 17/00, Dz.U., nr 11, poz. 90.

3 P. Tuleja, [w:] P. Czarny i in., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2023, LEX (dalej: P. Czarny, *Konstytucja*), art. 20, teza 1 i 2 (dostęp: 14.01.2024).

4 L. Garlicki, M. Zubik, [w:] M. Derlatka i in., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom I, wyd. II, Warszawa 2016, LEX (dalej: M. Derlatka, *Konstytucja*), art. 20, teza 6 (dostęp: 14.01.2024).

5 Artykuł 22 Konstytucji stanowi: „Ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny”.

6 Wyrok TK z dnia 8.07.2008 r. 46/07, Dz.U., nr 123, poz. 803.

7 P. Tuleja, [w:] P. Czarny, *Konstytucja*, art. 22, teza 3 (dostęp: 14.01.2024).

m.in. z wiążących Polskę umów międzynarodowych, z prawa stanowionego przez organizacje międzynarodowe oraz z rozporządzeń wykonawczych. W praktyce oznacza to, że nie wszystkie ograniczenia muszą być wyrażone w ustawie<sup>8</sup>. L. Garlicki i M. Zubik podzielają to zdanie<sup>9</sup>.

Zgodnie z art. 24 Konstytucji praca znajduje się pod ochroną państwa, które sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. TK zauważył, że treścią tego przepisu nie jest *prawo do pracy*, a ochrona stabilności zatrudnienia realizowana poprzez ochronę pracownika, który ma pozycję słabszą niż jego pracodawca. Ochrona ta uzasadniona jest dbałością o poszanowanie godności pracownika i ma zapobiegać wykluczeniu społecznemu. W celu jej realizacji konieczna jest ingerencja w zasadę swobody umów oraz równości stron umowy<sup>10</sup>. Arkadiusz Sobczyk uznał, że poza wskazaną przez TK ochroną stabilności zatrudnienia na ochronę pracy składają się wszelkie działania polityczne, prawne i faktyczne, które zmniejszają ryzyko płynące z nierówności stron umowy, oraz nadzór nad wykonywaniem pracy<sup>11</sup>. Zdaniem autora państwo w celu wypełniania swojego obowiązku gwarancyjnego musi być aktywne, tj. musi aktywnie brać udział w dialogu społecznym oraz prowadzić aktywną politykę sprzyjającą tworzeniu miejsc pracy<sup>12</sup>. Zdanie to podzielili Antoni Dral oraz Beata Bury, którzy pod pojęciem ochrony pracy rozumieją wszelką działalność władz publicznych, podejmowaną w celu poszanowania pracy oraz redukcji nierówności stron, jaka zachodzi w stosunkach między pracownikiem a pracodawcą<sup>13</sup>.

W doktrynie brak jest zgody odnośnie do rozumienia pojęcia *praca* użytego w analizowanym przepisie. A. Sobczyk zauważył, że art. 24 Konstytucji nie wskazuje, jaka postać wykonywania pracy podlega ochronie państwa. Należy zatem przyjąć, że chodzi o każdą postać zatrudnienia. W tym sensie praca może być wykonywana w formie zatrudnienia pracowniczego, zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenie lub samozatrudnienie<sup>14</sup>. Adam Krzywoń uważa, że pod pojęciem pracy należy rozumieć wszelką działalność człowieka, służącą wytwarzaniu dóbr materialnych i niematerialnych, które służą zaspokajaniu ludzkich potrzeb. Zdaniem autora tak pojmowana praca obejmuje swym zakresem pracę za wynagrodzeniem, pracę bez wynagrodzenia oraz pracę w formie samozatrudnienia, a także pracę świadczoną w ramach stosunku pracy oraz na podstawie umów cywilnoprawnych<sup>15</sup>. Bardzo szeroko sformułowanie ochrona pracy rozumie Sebastian Koczur – autor wywiódł z niego ochronę, która przysługuje nie tylko osobom zatrudnionym i samozatrudnionym, ale również osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, a także pracodawcom<sup>16</sup>.

Omówione wyżej trzy przepisy zostały przez ustrojodawcę umieszczone w Rozdziale I Konstytucji dotyczącym ogólnej charakterystyki państwa oraz ustroju społeczno-gospodarczego<sup>17</sup>. O ile nie budzi wątpliwości, że jest to miejsce właściwe dla przepisów dotyczących ustroju gospodarczego i jego funkcjonowania (art. 20 i 22), o tyle może zastanawiać umieszczenie przepisu dotyczącego ochrony pracy

8 Tamże, teza 2 (dostęp: 14.01.2024).

9 L. Garlicki, M. Zubik, [w:] M. Derlatka, *Konstytucja*, art. 22, teza 15 (dostęp: 14.01.2024).

10 Wyrok TK z dnia 22 maja 2013 r. P 46/11, Dz.U., poz. 653.

11 A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, Tom I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 47 i 49.

12 Tamże, s. 48 i 50.

13 A. Dral, B. Bury, *Zakres ochrony pracy w świetle Konstytucji RP*, „Przełęcz Prawa Konstytucyjnego” 2014, nr 3(19), s. 239–240.

14 A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 47.

15 A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 48–49.

16 S. Koczur, *Zakres przedmiotowy ochrony pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i jej implikacje w kształtowaniu ustroju gospodarczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 9, s. 8.

17 *Zasady ustroju III Rzeczypospolitej Polskiej*, red. D. Dudek, Warszawa 2009, s. 32–33.

(art. 24) właśnie w tym Rozdziale. Biorąc pod uwagę literalną treść art. 24, bardziej właściwe byłoby umieszczenie go w Rozdziale IX poświęconym ochronie prawa i kontroli państwowej (przy czym, z racji na wewnętrzną systematykę tego Rozdziału konieczne byłoby doszczegółowienie przepisów dotyczących nadzoru państwa nad wykonywaniem pracy lub całkowite przerehabrowanie tego Rozdziału). Ponieważ art. 24 znalazł się w Rozdziale I, to TK przy jego interpretacji prawidłowo odwołał się do konstytucyjnej wartości godności człowieka, o której stanowi się w Rozdziale II Konstytucji w art. 30 i której ochrona i poszanowanie są głównym obowiązkiem państwa. Dzięki temu odniesieniu staje się jasne, dlaczego ochrona pracy uzyskała rangę normy o charakterze ustrojowym. Ponadto w doktrynie podnosi się, że art. 24 to pewna dyrektywa programowa, określająca kierunek działania państwa<sup>18</sup>.

Jak wskazano wyżej, ochronie państwa podlega każda postać świadczenia pracy. Odczytując zatem art. 20 w związku z art. 24 Konstytucji, można dojść do wniosku, że również własna działalność gospodarcza człowieka jako samozatrudnionego znajduje się pod ochroną państwa. L. Garlicki i M. Zubik stwierdzili, że państwo nie powinno ingerować w sytuacje, kiedy jednostka podejmuje samodzielne działania zarobkowe i nie zatrudnia pracowników<sup>19</sup>. W moim przekonaniu nie jest to prawidłowy wniosek. Uważam, że w myśl zasady ochrony pracy osoba, która decyduje się na podjęcie pracy w formie działalności gospodarczej prowadzonej na rachunek własny, również może liczyć na pewien poziom pomocy władz publicznych, choć jej forma będzie inna niż w przypadku osób zatrudnionych. W celu ochrony samozatrudnionych państwo powinno prowadzić odpowiednią politykę wsparcia prawnego, instytucjonalnego lub finansowego przy rozpoczynaniu działalności gospodarczej oraz w razie wystąpienia przejściowych problemów w utrzymaniu jej rentowności.

### 3. Prawo do pracy jako prawo człowieka

Prawo do pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej zostało ujęte nie tylko jako zasada ustrojowa, ale także jako przejaw wolności jednostki. Stosowne regulacje znajdują się w Rozdziale II Konstytucji zatytułowanym *Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela*, w art. 32, 33, 65 oraz 66 ust. 2, przy czym najważniejszy jest tu art. 65. Ustrojodawca podzielił go na pięć ustępów, ale należy zaznaczyć, że są one bardzo niejednorodne pod względem treści. Ust. 1 zawiera gwarantowaną konstytucyjnie wolność pracy. W myśl ustawy zasadniczej na wolność tę składają się: wolność wyboru zawodu, wolność wykonywania zawodu oraz wolność wyboru miejsca pracy. Wyjątki w tym zakresie mogą być wprowadzane tylko w ustawie. Zdaniem TK:

Wolność wykonywania zawodu stanowi jedno z fundamentalnych praw człowieka, które służy nie tylko szczęściu i samorealizacji jednostki, ale pełni ponadto wiele ważnych funkcji społecznych, stanowiąc jeden z fundamentów rozwoju gospodarczego kraju i umożliwiając jednostce podejmowanie aktywności użytecznej społecznie<sup>20</sup>.

Trybunał z wolności wykonywania zawodu wyprowadził zatem nie tylko możliwość samorealizacji jednostki oraz osiągnięcia przez nią stanu poczucia szczęścia, ale w swobodzie tej ujrzał również aspekt o charakterze ogólnospołecznym. Jak zauważyła Monika Florczak-Wątor, wolność

18 A. Dral, B. Bury, *Zakres...*, s. 239.

19 L. Garlicki, M. Zubik, [w:] M. Derlatka, *Konstytucja*, art. 24, teza 6 (dostęp: 14.01.2024).

20 Wyrok TK z dnia 5.12.2007 r., K 36/06, Dz.U., nr 231, poz. 1704.



ta przysługuje każdemu, kto przebywa na terytorium Polski, a nie tylko polskim obywatelem<sup>21</sup>. Autorka zaznaczyła, że wolność pracy ujęta w art. 65 ust. 1 Konstytucji nie statuuje prawa do pracy jako prawa podmiotowego jednostki<sup>22</sup>. Jej stanowisko w tej kwestii podzielili, m.in. L. Garlicki i Sylwia Jarosz-Żukowska<sup>23</sup>. Również moim zdaniem art. 65 ust. 1 nie jest źródłem prawa podmiotowego jednostki. Wynika to w szczególności z ust. 5 art. 65, który jest normą o charakterze programowym. W myśl tego ustępu obowiązkiem państwa jest prowadzenie polityki zmierzającej do pełnego i produktywnego zatrudnienia. Realizowanie takiej polityki nie może zatem polegać na tworzeniu pozorowanych miejsc pracy, czyli zatrudnienie dla samego zatrudnienia. Małgorzata Masternak-Kubiak zauważyła że art. 65 w związku z art. 24 może stanowić podstawę do wypro- wadzenia z niego ochrony trwałości pracy<sup>24</sup>. A. Krzywoń stwierdził, że art. 65 ust. 5 jest z jednej strony podstawą do przeciwstawienia się przez człowieka polityce państwa utrudniającej zdobycie zatrudnienia (uprawnienia negatywne), z drugiej strony na jego podstawie człowiek może domagać się pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia (uprawnienie pozytywne)<sup>25</sup>.

Konstytucja wskazuje metody, po jakie należy sięgnąć w celu realizacji polityki pełnego i produk- tywnego zatrudnienia. Oprócz omówionych wyżej dwóch zasadniczych aspektów wynikających z art. 65 ust. 1 i ust. 5, art. 65 zawiera również gwarancję ochrony przed pracą przymusową (ust. 2), zakaz sta- łego zatrudniania dzieci do 16. roku życia (ust. 3) oraz wprowadza instytucję minimalnego wynagro- dzenia za pracę (ust. 4).

W celu wyjaśnienia użytego w art. 65 ust. 4 terminu *minimalnego wynagrodzenia* TK w wyroku z 10 stycznia 2005 r. odwołał się do norm prawa międzynarodowego. Zdaniem Trybunału wynagro- dzeniem minimalnym, często utożsamianym z wynagrodzeniem godziwym, jest takie wynagrodzenie, które gwarantuje pracownikom i ich rodzinom godziwy poziom życia. Przy ustalaniu jego wysokości należy uwzględnić ogólne koszty utrzymania, wydajność pracy, a także możliwość zachowania wy- sokiego poziomu zatrudnienia<sup>26</sup>. Należy jednak zauważyć, że w art. 65 ust. 4 nastąpiło odwołanie do ustawy jako źródła ukształtowania wysokości minimalnego wynagrodzenia lub sposobu jego ustalania. Znajduje tu zastosowanie ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagro- dzeniu za pracę.

Z prawem do pracy wiąże się pośrednio art. 66 ust. 2 Konstytucji. Art. 66 ust. 2 Konstytucji wyra- ża prawo człowieka do wolności od pracy. Przewiduje on w istocie prawo do powstrzymywania się od pracy w dni ustawowo wolne od pracy oraz w okresie urlopu. Ponadto przepis ten nakazuje ustawo- dawcy zwykłemu ustalenie maksymalnych norm czasu pracy<sup>27</sup>. Jak zauważył TK, norma wynikająca z art. 66. ust. 2 wyraża prawo pracownika do powstrzymywania się od świadczenia pracy w dni wolne od pracy, które określa ustawa, przy czym dni te nie muszą być świętami (ani państwowymi, ani wyzna- niowymi)<sup>28</sup>. L. Garlicki i S. Jarosz-Żukowska zauważyli jednakże, że urlop nie musi być wykorzystany

21 M. Florczak-Wątor, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, red. P. Tuleja, Warszawa 2023, LEX, art. 65, teza 2 (dostęp: 14.01.2024).

22 Tamże, teza 6 (dostęp: 14.01.2024).

23 L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom II, wyd. II, red. M. Zubik, Warsza- wa 2016, LEX, art. 65, teza 9 (dostęp: 14.01.2024).

24 M. Masternak-Kubiak, *Zakres treściowy konstytucyjnej zasady ochrony pracy*, [w:] *Pro opere prefecto gratias: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, red. A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz Machnikowska, A. Tomanek, Wrocław 2022, s. 243.

25 A. Krzywoń, *Konstytucyjna...*, s. 235.

26 Wyrok TK z dnia 10.01.2005 r., K 31/03, Dz.U., nr 11, poz. 87.

27 Konstytucja, art. 66.

28 Wyrok TK z dnia 2.10.2012 r., K 27/11, Dz.U., poz. 1110.

w celach wypoczynkowych i pracownik może w tym czasie podjąć pracę u innego pracodawcy<sup>29</sup>. Zdaniem A. Sobczyka czas wolny od pracy służy realizacji innych konstytucyjnych praw jednostki. W szczególności służy on poszanowaniu prawa do prowadzenia życia rodzinnego, religijnego i społecznego<sup>30</sup>. Dalej Autor zauważył, że gwarancją efektywnego wykorzystania urlopu przez pracownika jest jego odpłatność<sup>31</sup>. Mając na uwadze takie cele stawiane przed wypoczynkiem, A. Sobczyk trafnie stwierdził, że Konstytucja stanowi nie tyle o prawie do wypoczynku, ale o prawie do wolności od pracy. Zgadzam się z poglądami A. Sobczyka, jednocześnie uważam, że pracownik może podjąć w czasie urlopu pracę u innego podmiotu (tak jak stwierdzili L. Garlicki i S. Jarosz-Żukowska), ale w sytuacji, kiedy służy to realizacji jego innych praw o charakterze konstytucyjnym. Co istotne, w odróżnieniu od norm zawartych w art. 65 Konstytucji, art. 66 zawiera prawa podmiotowe, które mogą stać się źródłem roszczeń jednostki.

Na gruncie art. 66 Konstytucji występuje pewien problem interpretacyjny związany z określeniem, komu przysługują wskazane w nim prawa. Ustęp 1, dotyczący prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jako podmiot praw wskazuje każdego człowieka (*Każdy ma prawo*), natomiast w ust. 2 podmiotem wskazanych w nim praw jest *pracownik*, przy czym Konstytucja nie wskazuje, jak należy rozumieć ten termin. Jeżeli przyjmiemy, jak zostało wskazane wyżej, że w myśl art. 24 Konstytucji przez pracę rozumieć należy każdą postać zatrudnienia bez względu na jego źródło, to uważam, że na gruncie art. 66 ust. 2 przez pracownika należy rozumieć każdą osobę pracującą zarobkowo, a nie tylko pracowników. Powyższy pogląd jest zbieżny z poglądami A. Sobczyka, który zaznaczył, że doktryna prawa pracy ma nieuzasadnioną tendencję do interpretowania ponadustawowych aktów prawnych poprzez definicję pracownika zawartą w art. 2 Kodeksu pracy<sup>32</sup>. Również A. Koczur uznał, że użyte w Konstytucji pojęcia *praca*, *pracownik* i *pracodawca* należy rozumieć autonomicznie. Zdaniem autora przyjęcie definicji ustawowych tych pojęć prowadziłyby do likwidacji gwarancyjnego charakteru Konstytucji<sup>33</sup>. Ponadto autor zaznaczył, że na gruncie przepisów konstytucyjnych za pracownika należy uważać każdą osobę wykonującą pracę w celach zarobkowych, bez względu na to, jak pracodawca zdefiniował stosunek łączący go z tą osobą<sup>34</sup>. Wskazane wyżej stanowiska doktryny mają oparcie w orzecznictwie TK, który w wyroku z 23 lutego 2010 r. orzekł, że pracownikiem jest osoba wykonująca pracę fizyczną lub umysłową na rzecz innego podmiotu bez względu na charakter łączącego ją z tym podmiotem stosunku<sup>35</sup>. W wyroku dotyczącym tworzenia związków zawodowych TK stwierdził, że użyte w Konstytucji pojęcie *pracownik* ma charakter autonomiczny, niezwiązany z definicją zawartą w Kodeksie pracy. Zdaniem Trybunału za pracownika należy uznać osobę wykonującą pracę zarobkową, która pozostaje w stosunku prawnym z pracodawcą, mającą interes pracowniczy, który może być chroniony grupowo<sup>36</sup>.

Jak wyżej zaznaczono, prawo do pracy ma swoje uzasadnienie także w art. 32 i 33 Konstytucji. Konstytucja w art. 32 gwarantuje równość w prawie oraz zakazuje dyskryminacji. Ponadto, w art. 33 zagwarantowana została równość kobiet i mężczyzn. W obydwu wyżej wymienionych

29 L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom II, wyd. II, red. M. Zubik, Warszawa 2016, LEX, art. 66, teza 15 (dostęp: 14.01.2024).

30 A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 197.

31 Tamże, s. 203.

32 A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 32; Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465.

33 A. Krzywoń, *Konstytucyjna...*, s. 89.

34 Tamże, s. 54.

35 Wyrok TK z dnia 23.02.2010 r., P 20/09, Dz.U., nr 34, poz. 191.

36 Wyrok TK z dnia 2.06.2015 r., K 1/13, Dz.U., poz. 791.

przepisach znajdują się przykładowe wyliczenia obszarów objętych zasadą równości oraz zakazem dyskryminacji. Jednym z nich jest życie gospodarcze, czyli kwestia związana z prawem do pracy. Zgodnie z Konstytucją (art. 32 ust. 1) wszyscy mają równe prawa, ale – jak zauważył P. Tuleja – dopuszczalne jest różnicowanie w obrębie tej samej grupy, pod warunkiem że będzie to podyktowane koniecznością realizacji innych norm konstytucyjnych oraz że zachowana zostanie zasada proporcjonalności<sup>37</sup>. Art. 33 ust. 2 gwarantuje równe dla obu płci prawa, m.in. w zakresie zatrudnienia i możliwości awansu, oraz daje gwarancję równej płacy za pracę tej samej wartości. Co istotne, Konstytucja wyraźnie wskazuje, że podmiotami tych praw są kobiety i mężczyźni. Norma ta ma zatem na celu zagwarantowanie równouprawnienia nie tylko kobiet, ale kobiet i mężczyzn. W konsekwencji oznacza to, że decydując się na wprowadzenie, w imię równości, rozwiązań wzmacniających pozycję jednej z płci, ustawodawca musi uważać, by takie uprzywilejowanie wyrównawcze nie stało się źródłem dyskryminacji dla drugiej płci.

Analizując art. 32 i 33 Konstytucji w aspekcie prawa do pracy, należy odnotować, że w powiązaniu z art. 65 i 66 stanowią one gwarancję prawa do pracy równego dla kobiet i mężczyzn. Zgodnie z Konstytucją wszyscy, bez względu na płeć, mają swobodny wybór w zakresie podejmowania pracy i jej wykonywania. Rolą państwa jest umożliwienie realizacji tej wolności poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki zatrudnienia i polityki gospodarczej, likwidację barier prawnych oraz tworzenie rozwiązań wspierających realizację prawa do pracy.

#### 4. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wybranych przepisów Konstytucji RP pozwala stwierdzić, że żaden z nich nie formułuje wprost prawa do pracy. Nie oznacza to jednak, że wartość konstytucyjna w postaci prawa do pracy jest polskiej ustawie zasadniczej obca. Ustawodawca konstytucyjny zdecydował się na wprowadzenie pewnych gwarancji tego prawa, takich jak np. prawo wyboru zawodu czy prawo do swobody prowadzenia działalności gospodarczej, których logiczną konsekwencją jest istnienie prawa do pracy. Nie da się realizować prawa jednostki do wykonywania zawodu, awansowania czy korzystania z płatnego urlopu bez uprzedniego uznania prawa do pracy.

Jak wskazałem, prawo do pracy w polskiej Konstytucji jest rozumiane w dwojaki sposób – jako jedna z zasad ustrojowych oraz jako prawo człowieka. Jako regulacja o charakterze ustrojowym prawo do pracy stanowi element społecznej gospodarki rynkowej i swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Jako prawo człowieka prawo do pracy stanowi wyraz ochrony godności człowieka i metodę osiągnięcia szczęścia i samorealizacji jednostki oraz pozwala jej na pełnienie funkcji społecznych.

Konstytucja nakazuje władzom publicznym prowadzenie polityki gospodarczej umożliwiającej realizację prawa do pracy, które jest równe dla kobiet i mężczyzn. Prawo do pracy jest jednym z praw o charakterze społeczno-ekonomicznym. Ma to ogromne znaczenie dla jego rozumienia. Jak zauważył Zbigniew Góral, gdy mowa o prawach tego typu „mamy do czynienia nie tyle z prawami podmiotowymi, ile raczej z przedmiotową ochroną określonych interesów jednostki”<sup>38</sup>. W związku z tym jest jasne, dłużej w takim przypadku niewłaściwa jest sądowa ochrona tego prawa. W celu ochrony tak ujętych interesów jednostki konieczne jest sięgnięcie po odmienne metody, takie jak działalność związków zawodowych, rzeczników interesów oraz podejmowanie przemyślanej i świadomej decyzji

<sup>37</sup> P. Tuleja, [w:] P. Czarny, *Konstytucja*, art. 32, teza 1 (dostęp: 14.01.2024).

<sup>38</sup> Z. Góral, *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994, s. 120.



wyborczej. Wiktor Osiatyński uznał, że prawa socjalno-ekonomiczne człowieka to prawa polegające na możliwości domagania się zaspokojenia pewnych potrzeb, co nie oznacza, że zostaną one zaspokojone. Pomoc państwa ma bowiem występować tylko wtedy, gdy jednostka sama nie może zrealizować tej potrzeby<sup>39</sup>. Autor podkreślił też, że nie są to prawa o charakterze bezwzględnym, są one uzależnione od działań jednostki zmierzających do zaspokojenia potrzeb oraz jej aktywności na rzecz społeczeństwa<sup>40</sup>. W moim przekonaniu jednostka ma prawo do pracy, nie rodzi to jednak po stronie państwa bezwzględnego obowiązku zapewnienia jednostce zatrudnienia. Szanse znalezienia pracy zależą m.in. od kwalifikacji jednostki oraz aktualnej sytuacji ekonomicznej. Państwo może, poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki gospodarczej i organizowanie np. szkoleń zawodowych, wspierać jednostkę w znalezieniu pracy, ale nie zwalania jej to z samodzielności w tym zakresie.

Jak wskazałem we wstępie, pod pojęciem prawa do pracy należy rozumieć prawo do podjęcia pracy oraz do jej kontynuowania, a także swobodę w zakresie podejmowania decyzji o zaprzestaniu wykonywania pracy, gwarancję minimalnego (godziwego) wynagrodzenia i wolność od wykonywania pracy w okresie dni wolnych i urlopu. Tak szeroko rozumiane prawo do pracy jest w mojej opinii prawem człowieka o charakterze wolnościowym. Nie wszystkie elementy tego prawa mogą stać się podstawą roszczeń. Nie zmienia to jednak faktu, że jednostka uprawnienia te posiada. Z uwagi na jej swobodę w zakresie podejmowania i kontynuowania pracy prawo to jest jedną z wolności człowieka. Jednostka sama decyduje, czy chce skorzystać z przynależnych jej uprawnień, a rolą organów publicznych jest jedynie stworzenie warunków, w których możliwa będzie realizacja tych uprawnień.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. zawiera cały szereg przepisów, które realizują tak zdefiniowane prawo do pracy, jednak tylko część z wymienionych wyżej elementów tego prawa została wyrażona wprost. Niektóre jego aspekty widoczne są w Konstytucji dopiero po poddaniu jej tekstu wnikliwej interpretacji. Należy zatem odpowiedzieć na pytanie, czy jest to właściwy sposób na zagwarantowanie tak istotnego uprawnienia jednostki. W mojej opinii przyjęta metoda jest prawidłowa. Wpisanie prawa człowieka do pracy wprost w tekście Konstytucji mogłoby stać się źródłem napięć społecznych w okresach recesji, kiedy każdy, w oparciu o prawo zapisane w ustawie zasadniczej, domagałby się zorganizowania mu pracy przez państwo. Ponadto, w tekście Konstytucji pojawiłaby się pewnego rodzaju sprzeczność. Występowałyby zarówno prawo jednostki do pracy, jak i zasada społecznej gospodarki rynkowej. Ustrojodawca musiał więc znaleźć inny sposób na zagwarantowanie prawa do pracy niż wpisanie go wprost jako jedno z praw jednostki.

---

39 W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*, Kraków 2011, s. 213.

40 Tamże, s. 216.

## Bibliografia

- Dral A., Bury B., *Zakres ochrony pracy w świetle Konstytucji RP*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” 2014, nr 3(19), s. 233–251.
- Florczak-Wątor M., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, red. P. Tuleja, Warszawa 2023, LEX, art. 65, teza 2 i 6 (dostęp: 14.01.2024).
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom II, wyd. II, red. M. Zubik, Warszawa 2016, LEX, art. 65, teza 9.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom II, wyd. II, red. M. Zubik, Warszawa 2016, LEX, art. 66, teza 15.
- Garlicki L., Zubik M., [w:] M. Derlatka, K. Działocha, P. Sarnecki, W. Sokolewicz, J. Trzciniński, M. Wiącek, L. Garlicki, M. Zubik, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom I, wyd. II, Warszawa 2016, LEX, art. 20, teza 6.
- Garlicki L., Zubik M., [w:] M. Derlatka, K. Działocha, P. Sarnecki, W. Sokolewicz, J. Trzciniński, M. Wiącek, L. Garlicki, M. Zubik, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom I, wyd. II, Warszawa 2016, LEX, art. 22, teza 15.
- Garlicki L., Zubik M., [w:] M. Derlatka, K. Działocha, P. Sarnecki, W. Sokolewicz, J. Trzciniński, M. Wiącek, L. Garlicki, M. Zubik, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom I, wyd. II, Warszawa 2016, LEX, art. 24, teza 6.
- Góral Z., *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994.
- Koczur S., *Zakres przedmiotowy ochrony pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i jej implikacje w kształtowaniu ustroju gospodarczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 9, s. 8–13. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2022.9.3>
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017.
- Masternak-Kubiak M., *Zakres treściowy konstytucyjnej zasady ochrony pracy*, [w:] *Pro opere prefecto gratias: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, red. A. Górniczy-Mulcahy, M. Lewandowicz, Machnikowska, A. Tomanek, Wrocław 2022, s. 239–251.
- Osiatyński W., *Prawa człowieka i ich granice*, Kraków 2011.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, Tom I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Tuleja P., [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2023, LEX, art. 20, teza 1 i 2.
- Tuleja P., [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2023, LEX, art. 22, teza 2 i 3.
- Tuleja P., [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2023, LEX, art. 32, teza 1.
- Zasady ustroju III Rzeczypospolitej Polskiej*, red. D. Dudek, Warszawa 2009.

## Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483 ze zm.).  
Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).

## Orzeczenia

- Wyrok TK z 30.01.2001 r., K 17/00, Dz.U., nr 11, poz. 90.  
Wyrok TK z 10.01.2005 r., K 31/03, Dz.U., nr 11, poz. 87.  
Wyrok TK z 5.12.2007 r., K 36/06, Dz.U., nr 231, poz. 1704.  
Wyrok TK z 8.07.2008 r., 46/07, Dz.U., nr 123, poz. 803.  
Wyrok TK z 23.02.2010 r., P 20/09, Dz.U., nr 34, poz. 191.  
Wyrok TK z 2.10.2012 r., K 27/11, Dz.U., poz. 1110.  
Wyrok TK z 22.05.2013 r., P 46/11, Dz.U., poz. 653.  
Wyrok TK z 2.06.2015 r., K 1/13, Dz.U., poz. 791.