

Prawa pracownicze

1. Unormowanie praw pracowniczych w ujęciu historycznym i porównawczym

Pośród praw społeczno-ekonomicznych najważniejsze znaczenie ma wolność pracy. Jednakże sama proklamacja tej wolności na gruncie aktów prawnych nie jest wystarczająca. Kapitalizm w XIX-wiecznym wydaniu wyraźnie ukazał, że bez zagwarantowania pracownikom praw związanych ze stosunkiem pracy normatywnie ujmowane prawo do pracy przekształci się faktycznie w prawo do wyzysku pracowników. Aby zatem można było mówić o wolności (prawie) do pracy, należy stworzyć pewien katalog uprawnień pracowniczych, w ramach których będą oni mogli właściwie funkcjonować.

Prawa pracownicze stanowią zatem wyraz pracy godnej. Nie każda praca ma bowiem taki przymiot, a tylko taka, która uwzględnia potrzeby życiowe pracującego człowieka. Ponadto wyrażenie praw pracowniczych na gruncie polskiej Konstytucji stanowi przejaw tego, że RP jest demokratycznym państwem urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

Pierwsze ustawy normujące problematykę stosunków między pracodawcami a pracownikami pochodzą z XIX wieku. Określały maksymalne normy czasu pracy, ustanawiały zakazy pracy w porze nocnej oraz w dni wolne od pracy, regulowały dopuszczalną liczbę godzin pracy w ramach pracy nadliczbowej oraz wprowadzały urlopy wypoczynkowe¹.

Prawa pracownicze nie zostały wyrażone na gruncie Konstytucji USA. O ile brak ten nie powinien budzić zdziwienia, gdy idzie o tekst zasadniczy, o tyle nabiera on pewnego znaczenia w kontekście później przyjmowanych poprawek. Konstytucja amerykańska jest aktem państwa, które od samego początku firmowało wolny rynek i klasyczny kapitalizm, co znajduje odzwierciedlenie w postaci nieobecności w tekście ustawy zasadniczej w ogóle praw socjalnych.

Ograniczony katalog praw pracowniczych zawiera również Konstytucja Szwajcarii. Jej art. 28 firmuje prawo koalicji, przyznając pracownikom i pracodawcom prawo do tworzenia zrzeszeń do ochrony swoich interesów. Konstytucja dopuszcza stosowanie strajku i lokautu, jeżeli dotyczą one stosunków pracy i nie pozostają w sprzeczności z zobowiązaniami do przestrzegania pokoju w czasie obowiązywania zbiorowego układu pracy i negocjacji rozjemczych. Do celów socjalnych, z których nie mogą być bezpośrednio wywodzone roszczenia o świadczenie ze strony państwa, zaliczono prawo do godnych i odpowiednich warunków pracy („zdolni do pracy mogli pokryć koszty utrzymania z pracy na odpowiednich warunkach” – art. 41 ust. 1 lit. d)².

Znacznie dalej poszli ustrojodawcy: włoski, hiszpański i portugalski, którzy prawo do pracy uzupełnili szeregiem szczegółowych unormowań odnoszących się do wynagrodzenia za pracę, pracy młodocianych czy innych form ochrony pracy³. W większości państw konstytucje gwarantują obecnie także prawo do wypoczynku (np. Chorwacja, Bułgaria,

¹ A. Łopatka (red.), *Podstawowe prawa i obowiązki obywateli PRL*, Warszawa 1968, s. 131.

² Z. Czeszejko-Sochacki (tłum. i wstęp), *Konstytucja Federalna Konfederacji Szwajcarskiej z dnia 18 kwietnia 1999 r.*, Warszawa 2000, s. 48 i 52.

³ L. Garlicki, *Art. 65*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. III, Warszawa 2003, s. 2.

Macedonia), nierzadko też normuje się prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (np. Bułgaria, Rumunia, Rosja, Ukraina)⁴.

Na gruncie polskich konstytucji międzywojennych prawa pracownicze nie były regulowane. Więcej miejsca prawom tym poświęciła Konstytucja PRL z 1952 r., co było niejako naturalnym rozwiązaniem ustawy zasadniczej państwa socjalistycznego. W art. 58 wskazano, iż obywatele PRL mają „prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy”. Natomiast art. 59 stanowił, że obywatele PRL mają prawo do wypoczynku. „Prawo do wypoczynku zapewniają robotnikom i pracownikom umysłowym: ustawowe skrócenie czasu pracy przez urzeczywistnienie ośmiogodzinnego dnia pracy oraz krótszego czasu pracy w przypadkach przewidzianych ustawami, ustawowo określone dni wolne od pracy, coroczne płatne urlopy”. W konstytucji tej wskazano również formy realizacji prawa do wypoczynku, tj. poprzez: organizację wczasów, rozwój turystyki, uzdrowisk, urządzeń sportowych, domów kultury, klubów, świetlic, parków i innych urządzeń wypoczynkowych. Dopuszczono ponadto możliwość tworzenia i udziału w związkach zawodowych pod warunkiem, że ich cel lub działalność nie będą godziły w ustroj polityczny i społeczny albo porządek prawny PRL (art. 72).

W Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. (dalej: Konstytucji) katalog i ujęcie praw pracowniczych uległy pewnej modyfikacji w porównaniu z rozwiązaniami wcześniejszymi. Wpływ na to miało założenie oparcia ekonomii kraju na zasadzie społecznej gospodarki rynkowej oraz dążenie do najpełniejszej realizacji wiążących Polskę standardów międzynarodowych w tej materii. Do katalogu praw i wolności pracowniczych, choć przez ustrojodawcę tak nienazywanych, zaliczyć należy takie, które regulują elementy stosunku pracy (prawo do urlopu, dni wolnych od pracy oraz określenia maksymalnych norm czasu pracy – art. 66 ust. 2; prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę – art. 65 ust. 4) oraz prawa stanowiące wyłącznie składnik treści stosunku pracy (prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – art. 66 ust. 1; zakaz stałego zatrudniania dzieci do lat 16)⁵. Należy jeszcze wspomnieć o wyrażeniu prawa koalicji oraz przyznaniu związkom zawodowym prawa do organizowania strajków pracowniczych (art. 59).

2. Prawa pracownicze w aktach międzynarodowych i ponadnarodowych

W zasadzie wszystkie międzynarodowe dokumenty odnoszące się do problematyki praw jednostki poruszają kwestię praw pracowniczych. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 r. w art. 23 nie poprzestaje na przyznaniu każdemu człowiekowi prawa do pracy, ale wskazuje, iż przysługuje mu prawo do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy. Ponadto każdemu człowiekowi przyznano prawo do równej płacy za równą pracę, bez żadnej dyskryminacji. „Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej. Każdy człowiek ma prawo do tworzenia związków zawodowych i do przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swych interesów”. Deklaracja przyznaje również „każdemu człowiekowi prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy” (art. 24).

Międzynarodowy Pakt Praw Politycznych z 19 grudnia 1966 r.⁶ odnosi się tylko do jednego z praw pracowniczych. W art. 22 wyraża prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych do ochrony swoich interesów. Ograniczenia tego prawa mogą

⁴ L. Garlicki, *Art. 66*, [w:] L. Garlicki (red.), *op. cit.*, s. 1–2.

⁵ W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11, s. 2.

⁶ Polska ratyfikowała Pakt 3 marca 1977 r., Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

nastąpić tylko w ustawie i być konieczne w demokratycznym państwie do ochrony pewnych wartości. Ograniczenia w swobodzie stowarzyszenia się w związkach zawodowych są dopuszczalne w stosunku do członków sił zbrojnych i policji⁷.

Szerzej zagadnienie to opisano w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19 grudnia 1966 r.⁸ Pakt oczywiście wyraża prawo do pracy, przyznając każdemu prawo „do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności”: 1) wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakichkolwiek różnic; 2) warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny; 3) równe możliwości awansu oparte na kryteriach stażu pracy i kwalifikacji; 4) wypoczynek, czas wolny od pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne. Pakt przyznaje również każdemu prawo koalicji oraz do strajku zgodnego z ustawodawstwem krajowym (z wyjątkiem członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej) – art. 8.

W dość skromnej stylistyce unormowano to prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r.⁹ Wskazano jednak, że ograniczenie w korzystaniu z prawa do tworzenia i działania w związkach zawodowych może dotyczyć również członków administracji państwowej (art. 11).

W Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka (Pakt z San José) z 22 listopada 1969 r. przyznano każdej osobie prawo do swobodnego zrzeszania się w sprawach pracowniczych. Ograniczenia tego prawa dopuszczono w stosunku do członków sił zbrojnych i policji (art. 16). Szerzej prawa pracownicze zostały natomiast unormowane w Protokole Dodatkowym do tej Konwencji dotyczącym praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych z 17 listopada 1988 r. Pracownikom zagwarantowano w związku z tym prawo do pracy „w słusznych, sprawiedliwych i satysfakcjonujących warunkach”, w szczególności deklarując: 1) prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę; 2) swobodę zatrudnienia i zmiany miejsca pracy; 3) prawo do awansu; 4) stabilność zatrudnienia, z którym związane jest prawo do odszkodowania albo przywrócenia do pracy; 5) bezpieczeństwo i higienę pracy; 6) ochronę pracy osób poniżej osiemnastego roku życia, np. zakazując im pracy w nocy czy niezdrowych i niebezpiecznych warunkach; 7) ograniczenie godzin pracy w ciągu dnia i nocy oraz 8) wyrażając prawo do wypoczynku, płatnego urlopu i wynagrodzenia za dni świąteczne (art. 7). Protokół przyznał też pracownikom prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku, z wyjątkiem pracowników sił zbrojnych, policji i innych służb mundurowych (art. 8).

Natomiast w Afrykańskiej Karcie Praw Człowieka i Ludów z 27 czerwca 1981 r. mówi się ogólnie o prawie do tworzenia stowarzyszeń. Karta przyznaje pracownikom prawo do pracy w godziwych i zadowalających warunkach oraz do otrzymywania równej płacy za równą pracę (art. 15). Jednocześnie Karta nakazuje „pracować na miarę własnych możliwości i umiejętności” (art. 29 pkt 6).

Najszerzej prawa pracownicze zostały uregulowane w Europejskiej Karcie Społecznej z 18 października 1961 r.¹⁰ Karta zawiera szeroki katalog tych praw. Co więcej, nie

⁷ „Żadne z postanowień niniejszego artykułu nie uprawnia Państw-Stron Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych do podejmowania kroków ustawodawczych lub stosowania prawa w sposób, który naruszałby gwarancje przewidziane w tej Konwencji” (art. 22 ust. 3).

⁸ Polska ratyfikowała ten dokument 3 marca 1977 r., wszedł w życie 18 czerwca 1977 r., Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

⁹ Polska ratyfikowała ten dokument 15 grudnia 1992 r., wszedł w życie 19 stycznia 1993 r., Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

¹⁰ Polska ratyfikowała ten dokument 10 czerwca 1997 r., Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67.

poprzestaje jedynie na ich ogólnym sformułowaniu, ale prawa te dookreśla i obudowuje warstwą normatywną. W ten sposób wzmacnia się poziom ochrony praw pracowniczych w państwach, które dokument ten uznają. W szczególności w Kartcie w art. od 2 do 10 wyrażono następujące prawa: 1) do odpowiednich warunków pracy; 2) do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; 3) do sprawiedliwego wynagrodzenia; 4) do organizowania się; 5) do rokowań zbiorowych; prawo dzieci i młodocianych do ochrony; 6) pracownic do ochrony, 7) do poradnictwa zawodowego; 8) do szkolenia zawodowego, a w art. 19 zagwarantowano pewne prawa pracownikom migrującym i ich rodzinom do ochrony i pomocy.

Prawa pracownicze uzupełni Protokół dodatkowy do Europejskiej Karty Społecznej z 5 maja 1998 r. przyznający pracownikom prawo do: równych szans i równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie oraz brania udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy w przedsiębiorstwie.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r. wskazuje, że obywatele państw trzecich, którzy posiadają zezwolenie na pracę na terytorium państw członkowskich UE, mają prawo do korzystania z takich samych warunków pracy, jakie przewidziane są dla obywateli Unii. W ramach realizacji zasady solidarności Karta przyznaje pracownikom liczne prawa: 1) do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa (art. 27); 2) do rokowań i działań zbiorowych, w którego ramach prawa mieści się prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i strajku (art. 28); 3) dostępu do pośrednictwa pracy (art. 29); 4) ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy (art. 30); 5) do należytych i sprawiedliwych warunków pracy, to jest takich, które szanują jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność poprzez określenie maksymalnego wymiaru pracy, okresów dziennego i tygodniowego wypoczynku oraz corocznego płatnego urlopu (art. 31). Karta wprowadza również zakaz pracy dzieci i wprowadza ochronę w pracy dla osób młodocianych (art. 32).

Wiele praw pracowniczych zostało ponadto wyrażonych w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP). Na szczególną uwagę zasługuje Konwencja MOP (nr 87) dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 9 lipca 1948 r.¹¹, Konwencja MOP (nr 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 29 czerwca 1951 r.¹², Konwencja MOP (nr 105) o zniesieniu pracy przymusowej z 25 czerwca 1957 r.¹³, Konwencja MOP (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 25 czerwca 1958 r.¹⁴, Konwencja MOP (nr 135) dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 23 czerwca 1971 r.¹⁵, Konwencja MOP (nr 154) dotycząca popierania rokowań zbiorowych z 19 czerwca 1981 r. oraz Konwencja MOP (nr 168) dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 21 czerwca 1988 r.

3. Prawo do minimalnego wynagrodzenia

Zagwarantowanie sprawiedliwego (słusznego, uczciwego) wynagrodzenia jest podstawowym warunkiem wypełniania przez pracę jej podstawowych funkcji: bodźcowej

¹¹ Polska ratyfikowała ten dokument 14 grudnia 1956 r., wszedł w życie 25 lutego 1958 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125.

¹² Polska ratyfikowała ten dokument 18 września 1954 r., wszedł w życie 25 października 1955 r., Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238.

¹³ Polska ratyfikowała ten dokument 23 czerwca 1958 r., wszedł w życie 30 lipca 1959 r., Dz. U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240.

¹⁴ Polska ratyfikowała ten dokument 8 maja 1961 r., wszedł w życie 30 maja 1962 r., Dz. U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

¹⁵ Polska ratyfikowała ten dokument 12 maja 1977 r., wszedł w życie 9 czerwca 1978 r., Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 42, 178.

i alimentarnej. Ta pierwsza ma zachęcać pracowników do wykonywania pracy efektywnej, wydajnej i o odpowiedniej jakości, służy również inspirowaniu do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i stosowania postępu technicznego. Funkcja alimentarna gwarantuje pracownikowi odpowiednie środki utrzymania dla niego i jego rodziny¹⁶. Sprawiedliwe wynagradzanie wykonanej pracy wyraża ponadto szacunek dla pracy człowieka, której wielowymiarowości nie wolno redukować do poziomu towaru, wartościowanego wyłącznie w oparciu o mechanizm podaży i popytu¹⁷.

„Nie ulega wątpliwości, że każdy człowiek – przedstawiciel dowolnego zawodu – chciałby za wykonywaną pracę otrzymywać możliwie najwyższe wynagrodzenie. Co więcej znany jest psychologiczno-ekonomiczny mechanizm wzrostu potrzeb w miarę przyrostu płacy [...], związany z podnoszeniem stopy życiowej. Niemniej jednak nie jest konstytucyjnym obowiązkiem państwa zapewnienie wszystkim obywatelom odpowiednio wysokich, satysfakcjonujących ich zarobków. Nie zmienia to także faktu, że uzyskiwanie przez kogośkolwiek dochodów w ogóle, a tym bardziej ich «poprawa», czyli zwiększenie wysokości, nie są niczym prawem konstytucyjnym¹⁸».

Konstytucja nakłada na ustawodawcę obowiązek określenia minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz sposobu ustalenia tej wysokości. Państwo ma w ten sposób m.in. realizować konstytucyjną zasadę sprawiedliwości społecznej (zapisaną w art. 2), z której wynika, że dochód z pracy, która „znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej” (art. 24), powinien wystarczać każdemu pracownikowi na choćby najskromniejsze życie. Sposób ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia odbiega jednak od zasad opracowanych przez ekspertów Rady Europy i Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), że którzy stoją na stanowisku, iż najniższe wynagrodzenie nie powinno wynosić mniej niż 60% wynagrodzenia średniego¹⁹. Według Europejskiego Komitetu Spraw Społecznych (EKPS) wynagrodzeniem, które nie spełnia standardu słuszności, jest takie, którego wysokość nie przekracza połowy średniej krajowej. Ponieważ Polska nie zaakceptowała art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Socjalnej, w związku z tym wynagrodzenie minimalne oscyluje obecnie wokół 35% średniej krajowej, co nie stanowi naruszenia zobowiązań międzynarodowych. Jego wysokość jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych²⁰.

Nie istnieje natomiast konstytucyjny nakaz, aby wysokość wynagrodzenia odpowiadała ilości i jakości pracy. Szczególnym wyjątkiem są osoby wykonujące zawód sędziego, którym zagwarantowano w art. 178 ust. 2 Konstytucji „wynagrodzenie odpowiadające godności urzędu oraz zakresowi obowiązków”. Jednakże nawet sędziowie nie mogą powoływać się na normy konstytucyjne w celu uzyskania wyższych dochodów²¹. Konstytucja zabrania ponadto uzależniania wysokości wynagrodzenia od rodzaju płci pracownika. Art. 33 ust. 2 Konstytucji stanowi bowiem, że kobieta i mężczyzna mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

Ponieważ ustrój Rzeczypospolitej Polskiej opiera się na wolności działalności gospodarczej (art. 20), państwo nie może ingerować w treść wszystkich stosunków pracy i usta-

¹⁶ A. Łopata (red.), *op. cit.*, s. 115.

¹⁷ R. Mizerski, *Prawa pracownicze*, [w:] B. Gronowska, T. Jasudowicz, M. Balcerzak, M. Lubiszewski, R. Mizerski, *Prawa człowieka i ich ochrona*, Toruń 2005, s. 405.

¹⁸ Wyrok TK z 21 kwietnia 2004 r., K 33/03, OTK ZU 2004/4A/31.

¹⁹ Weześniejszy „Próg słuszności” zawieszony na poziomie 68% uznano za zbyt wysoki z uwagi na rozszerzenie Europejskiej Karty Socjalnej na kraje postsocjalistyczne. Wiązało się to również z odrzuceniem założenia, że płaca tylko jednego z członków rodziny powinna jej zapewnić godziwy byt i zmianę modelu, w którym pracował i rodzinę utrzymywał wyłącznie mężczyzna. R. Mizerski, *op. cit.*, s. 406.

²⁰ Więcej na temat działania Komisji zob. P. Kuczma, *Lobbying w Polsce*, Toruń 2010, s. 177 i n.

²¹ Postanowienie TK z 22 marca 2000 r., P 12/98, OTK ZU 2000/2/67.

nawiać wysokości wynagrodzenia odpowiedniej dla rodzaju wykonywanego zawodu czy pracy. Taka możliwość przysługuje państwu wyłącznie wobec pracowników sfery budżetowej. Obowiązek otrzymywania wynagrodzenia w kwocie minimalnej nie odnosi się również do przedstawicieli wolnych zawodów. Te osoby bowiem nie pozostają w stosunku pracy.

Ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę wiąże natomiast wszystkich pracodawców, nie tylko publicznych, ale i prywatnych, którzy nie mogą wypłacać wynagrodzenia niższego niż ustawowe minimum. Normy ustalające wysokość minimalnego wynagrodzenia mają charakter *ius cogens*; zatem postanowienia umowne sprzeczne z nimi są z mocy prawa bezwzględnie nieważne, a w miejsce uregulowań umownych mniej korzystnych dla pracownika stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 Kodeksu pracy²²). Z tego też względu prawo to ma postać prawa podmiotowego, gdyż pracownikowi przysługuje roszczenie do wypłaty wynagrodzenia przynajmniej w minimalnej wysokości²³.

Minimalne wynagrodzenie należy się również osobie świadczącej pracę w ramach umów cywilnoprawnych. Osoby te wykonują pracę na cudzą rzecz, za którą przysługuje im wynagrodzenie. W związku z tym należy przyjąć, że i im należy się również płaca w takiej wysokości, która będzie zaspokajała ich minimalne potrzeby życiowe. Analiza norm Konstytucji nie pozwala na stwierdzenie, że art. 65 ust. 4 odnosi się wyłącznie do pracowników pozostających w stosunku pracy²⁴. Zresztą praktyka sądowa pokazuje, że umowy cywilnoprawne są częstokroć traktowane jak umowy o pracę, a sądy cywilne, uznając się za niewłaściwe do rozpatrywania takich sporów sądowych, sprawy tego rodzaju przekazują sądom pracy²⁵. Podobnie należy traktować pracę więźniów, którzy – zgodnie z treścią art. 12 k.p. – mają jak inni pracownicy prawo do godziwego wynagrodzenia. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego (dalej: TK) nie pozostaje jednak w sprzeczności z Konstytucją ustalanie wynagrodzeń skazanych – za ich zgodą – niższych od ustalonych w jednostkach gospodarki społecznej, nie niższych jednak od minimalnych wynagrodzeń przysługujących pracownikom²⁶.

Swoistym rodzajem minimalnego wynagrodzenia jest określenie minimalnej stawki za czynności radców prawnych (adwokatów). Przysługują one pełnomocnikom procesowym za „pracę” wykonaną w związku ze sprawą sądową. Stawki nie ograniczają jednak swobody prowadzenia działalności gospodarczej i kształtowania wysokości wynagrodzenia, gdyż jest ona w praktyce określana na podstawie umowy cywilnoprawnej zawieranej z klientem²⁷.

W Konstytucji oraz aktach normatywnych niższej rangi nie został natomiast sformułowany zakaz określania w pewnych sytuacjach wynagrodzenia maksymalnego. Za wprowadzeniem takiego wynagrodzenia muszą przemawiać względy społeczne, a jego obecność nie może stanowić pogwałcenia wolności działalności gospodarczej, z którą to zasadą wiąże się możliwość swobodnego ustalenia wynagrodzenia za czynności przedsiębiorców opartego na realiach rynkowych. Samo ograniczenie swobody kształtowania wysokości wynagrodzenia w pewnym zawodzie czy za określone czynności musi się przy tym odbywać przy uwzględnieniu zasady równości. Innymi słowy, ograniczenie to powinno mieć charakter powszechny i dotyczyć wszystkich podmiotów mogących zgodnie z prawem

²² Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 92 z późn. zm., dalej określana jako k.p..

²³ L. Garlicki, *Art. 65, op. cit.*, s. 9.

²⁴ B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 343.

²⁵ Zob. P. Kuczma, *Umowa o pracę a zlecenie*, www.amadeus.biz.pl/pl/umowa_o_prace_a_umowa_zlecenia/412/, dostęp na dzień 13.2.2013 r.

²⁶ T. Zieliński, *Glosa do orzeczenia z dnia 7 stycznia 1997 r.*, K 7/96, „Przegląd Sejmowy” 1997, nr 5, s. 173.

²⁷ Art. 25(5) ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, Dz. U. Nr 19, poz. 145 z późn. zm.

otrzymać wynagrodzenie z konkretnego tytułu²⁸. Przykładem takiego ograniczenia jest tzw. taksa notarialna. W stosunku do rejentów wprowadzenie stawki maksymalnej jest możliwe, gdyż „w odróżnieniu od wolnych zawodów prawniczych cechą charakterystyczną dla zawodu notariusza jest przyznanie mu statusu przedstawiciela władzy publicznej”²⁹, a ponadto taksa notarialna nie ma charakteru ceny, dlatego też jej wysokość nie musi stanowić pełnego ekwiwalentu za notarialną usługę³⁰.

4. Prawo do wypoczynku

W świecie współczesnym, wobec galopujących procesów globalizacyjnych, czas wolny i wypoczynek traktowane są, zwłaszcza w krajach rozwijających się, jako „dobra luksusowe”. Poprawa standardu życia pracownika poprzez wzrost wysokości wynagrodzenia odbywa się częstokroć kosztem jego zwiększonego wysiłku w miejscu pracy. Z tego też względu zagwarantowanie ustawowe prawa do urlopu ma na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Stanowi również wyraz dbałości o ich życie prywatne i rodzinne³¹. Czas wolny jest potrzebny do zregenerowania sił fizycznych i psychicznych człowieka. W ten sposób pracownik wypoczęty staje się bardziej wydajny w miejscu pracy, a także mniej podatny na ryzyko uczestniczenia w wypadku przy pracy. Okres wypoczynku umożliwia ponadto nawiązywanie i rozwijanie kontaktów międzyludzkich, szczególnie cennych w kontekście życia rodzinnego³².

Pracownik czas wolny może jednak wykorzystać w innych celach. Pracodawca nie może sprzeciwić się wykonywaniu pracy przez pracownika w okresie urlopowym i innego pracodawcy, nie może nałożyć na niego żadnych sankcji, w szczególności pozbawić go prawa do wynagrodzenia za „niewłaściwą” realizację prawa do wypoczynku³³. Za sprzeczne z przeznaczeniem prawa do urlopu należy natomiast uznać tzw. sprzedaż urlopu, która polega na rezygnacji pracownika z urlopu w naturze i uzyskaniu w zamian za urlop wynagrodzenia. Ponieważ takie umowy naruszają zasadę prawa do wypoczynku, mającą rangę jednej z podstawowych zasad prawa pracy, i są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, dlatego z mocy art. 18 § 2 k.p. uważa się je za nieważne³⁴.

Prawo do wypoczynku obok prawa do otrzymywania wynagrodzenia za pracę zaliczane jest do podstawowych praw pracownika. Art. 66 Konstytucji stanowi, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów oraz że maksymalne normy czasu pracy określa ustawa.

Dniami wolnymi są wszystkie niedziele oraz święta kościelne i państwowe, których katalog zawiera ustawa o dniach wolnych od pracy³⁵. Decyzja w sprawie ustalenia innych dni wolnych od pracy, którą to konieczność wymusza zasada przeciętnie 5-dniowego tygodnia

²⁸ B. Banaszak, *op. cit.*, s. 341.

²⁹ „W związku z faktem sprawowania przez notariusza władztwa publicznego Trybunał Konstytucyjny uznał, że działalności notariusza nie można zakwalifikować jako działalności gospodarczej ze wszystkimi wynikającymi z ustawy konsekwencjami, a prowadzenie kancelarii notarialnej nie jest działalnością usługową w rozumieniu art. 2 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej”. P. Kuczma, *Notariusz w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Rejent” 2012, nr 2, s. 51. Zob. też postanowienie TK z 17 grudnia 2008 r., TS 255/07, OTK ZU 2008/6B/232.

³⁰ P. Kuczma, *Notariusz...*, s. 57.

³¹ R. Mizerski, *op. cit.*, s. 408.

³² *Ibidem*, s. 408.

³³ Art. 14, [w:], R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Komentarz do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, LEX, 2009, wyd. V.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Ustawa z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, Dz. U. Nr 4, poz. 28 z późn. zm..

pracy, należy do pracodawcy działającego samodzielnie lub w porozumieniu ze związkami zawodowymi. W szczególności charakteru dni ustawowo wolnych od pracy nie mają soboty³⁶. Praca niedzielna w placówkach handlowych jest natomiast dopuszczalna, aczkolwiek pod warunkiem, że jest to konieczne ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności. W przypadku pewnych rodzajów profesji Kodeks pracy zezwala wyjątkowo na pracę w niedziele i święta (art. 151(10) k.p.). Jednakże pracownikowi wykonującemu pracę w dni ustawowo wolne od pracy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia innego dnia wolnego od pracy (art. 151(11) k.p.).

Następną gwarancją prawną realizacji prawa pracowników do wypoczynku jest instytucja corocznych płatnych urlopów. „W polskim prawie pracy definiuje się urlop wypoczynkowy jako coroczny, nieprzerwany, płatny okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu wypoczynku, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę”³⁷.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 k.p.). Wymiar urlopu rocznego uzależniony jest od stażu pracy pracownika i wynosi 20 dni (jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat) albo 26 dni (jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat). Wymiar urlopu uzależniony jest także od posiadanego przez pracownika wykształcenia, albowiem do czasu pracy wlicza się, zgodnie z art. 155 k.p., okres nauki. Niektóre ustawy przewidują ponadto prawo do dodatkowego urlopu dla pracowników, którzy przepracowali w danej instytucji pewien okres. Przykładem mogą być pracownicy Najwyższej Izby Kontroli czy sędziowie³⁸.

Pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlop powinien być nieprzerwany. Jednakże na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim przypadku przynajmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Zasada urlopu płatnego oznacza, że za czas urlopu wypoczynkowego należy się pracownikowi wynagrodzenie w zasadzie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 k.p.).

Urlop ma charakter stały, cykliczny i powtarzający się, a prawo do urlopu, mimo że powiązane ze świadczeniem pracy, jest trwale i stałe³⁹. Dlatego pracownik nie jest władny zrzec się tego prawa ani nie może zostać pozbawiony na skutek działania innego podmiotu.

Trzecią gwarancją prawną gwarantującą prawa pracowników do wypoczynku jest instytucja wyznaczająca maksymalne normy czasu pracy. Konstytucja nakazuje uregulowanie tej kwestii na poziomie ustawowym⁴⁰. Kodeks pracy w art. 128 stanowi, iż czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W tym okresie pracownik ma obowiązek niezwłocznego wykonywania poleceń i czynności. Dlatego za czas pracy należy

³⁶ Wyrok NSA z dnia 30 marca 2006 r., II GSK 401/05, Lex, nr 197607.

³⁷ Art. 152, [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *op. cit.*

³⁸ „Sędziemu przysługuje corocznie urlop dodatkowy w wymiarze: 1) sześciu dni roboczych – po dziesięciu latach pracy; 2) dwunastu dni roboczych – po piętnastu latach pracy”. Art. 92 § 1 ustawy z 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz. U. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm.

³⁹ J. Boć, B. Banaszak, M. Jabłoński, Art. 66, [w:] J. Boć (red.), *Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej oraz komentarz do konstytucji RP z 1997 roku*, Wrocław 1998, s. 124.

⁴⁰ Regulowanie maksymalnego czasu pracy w rozporządzeniu stanowiłoby naruszenie Konstytucji. Wyrok TK z 17 maja 1999, P 6/98, OTK ZU 1999/4/76.

uznawać również pełnienie dyżuru pracowniczego wykonywanego w systemie obecności w miejscu pracy niezależnie od tego, czy i w jakim wymiarze pracownik faktycznie wykonywał pracę, ponieważ w tym wypadku pracownik nie ma możliwości swobodnego dysponowania swoim czasem wolnym i realizacji działań należących do jego sfery prywatnej⁴¹.

Konstytucja nie ustala, wzorem poprzedniczki, dziennej, godzinowej normy pracy w wymiarze 8 godzin. Kwestię tę normuje Kodeks pracy, ustalając jako normę podstawową 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy, górną granicę tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi na poziomie 48 godzin oraz limit godzin nadliczbowych w skali roku wynoszący 150 godzin. Pracownikowi przysługuje ponadto w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku oraz w każdym tygodniu prawo do co najmniej 25 godzin nieprzerwanego odpoczynku⁴². Maksymalne normy czasu pracy mogą być jednak odmiennie ukształtowane dla pewnych pracowników. Na przykład czas pracy sędziego określony jest wymiarem jego zadań⁴³.

Warto wspomnieć, że Konstytucja dopuszcza ograniczenie prawa do wypoczynku w sytuacji wprowadzenia stanu klęski żywiołowej (art. 233). Prawo to kwalifikuje się zatem jako prawo derogowane.

5. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało przyznane każdej osobie wykonującej pracę. Do realizacji tego prawa nie ma znaczenia, czy praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy, czy na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia czy umowy o dzieło).

Adresatem obowiązku wynikającego z powyższego prawa jest ustawodawca, gdyż skonkretyzowanie tego prawa powinno nastąpić w akcie o randze ustawy. Ustrojodawca nie daje przy tym żadnych wytycznych co do treści ukształtowania tego prawa. Trybunał Konstytucyjny wskazał, że choć art. 66 ust. 1 Konstytucji „formułuje [...] jedno z praw jednostki i nie można go traktować tylko jako wyrażenia jednej z zasad polityki państwa”. Regulacja ta równocześnie „redukuje zakres jego bezpośredniej stosowalności [...] za niedopuszczalne można uznawać wysuwanie roszczeń o charakterze pozytywnym, opartych wyłącznie na art. 66, a idących dalej niż to wynika z odpowiednich ustaw”⁴⁴.

Warunki pracy określają sytuację, w ramach której prowadzony jest proces pracy zarówno na terenie zakładu pracy, jak i poza nim, jeśli pracodawca może mieć wpływ na wykonywanie pracy przez pracownika w innym miejscu niż jego stałe miejsce pracy, np. telepraca czy wykonywanie pracy m.in. w okresie „delegacji pracowniczej”. Przez bezpieczne warunki pracy należy rozumieć z kolei taką sytuację, w której nie ma zagrożenia takich dóbr osobistych pracownika, jak życie, zdrowie i spokój psychiczny⁴⁵.

Pojęcie bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje zarówno środki prawne, jak i organizacyjne, techniczne, medyczne, higieniczne, psychologiczne i inne, służące eliminowaniu bądź maksymalnemu ograniczaniu ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm pracowników⁴⁶. „Higiena pracy jest to zespół warunków wpływających dodatnio na zdrowie

⁴¹ Art. 128, [w:], R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *op. cit.*

⁴² E. Chmielek-Łubińska, Art. 14, [w:] B. Wagner (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2008, s. 65.

⁴³ Art. 83 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych.

⁴⁴ Wyrok TK z 24 października 2000 r., K 12/00, OTK ZU 2000/7/255.

⁴⁵ A. Witosz, *Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, „Prawo Pracy i Prawo Socjalne” 1980, nr 3, s. 123.

⁴⁶ T. Wyka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa, wydawnictwo wymiennokartkowe.

ludzkie. Zdrowie jest to pełna sprawność i dobre samopoczucie fizyczne i psychiczne. W tym znaczeniu użyte jest pojęcie higieny pracy w omawianym przepisie kodeksu pracy. W kodeksowym pojęciu higieny pracy nie mieści się natomiast ochrona dobrego samopoczucia socjalnego pracownika⁴⁷.

Współczesne ujęcie problematyki bhp opiera się na dyrektywie 89/391/EEC z dnia 12 czerwca 1989 r. uchwalonej z myślą o ochronie zdrowia pracowników podczas pracy. Dyrektywa ta ma zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno publicznej, jak i prywatnej. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy, który wynika z tego aktu, jest zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa i ochrony w każdym aspekcie związanym z pracą⁴⁸.

Polska po ratyfikowaniu w 1997 r. Europejskiej Karty Społecznej i jej art. 3 zobowiązała się do wydania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnienia środków kontroli stosowania tych przepisów, konsultowania się, gdy zachodzi potrzeba, z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawach środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Postanowienia te są realizowane na podstawie przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy i wydanych na ich podstawie przepisów wykonawczych oraz na gruncie odrębnych ustaw i innych aktów zaliczanych do źródeł prawa pracy (art. 9)⁴⁹.

6. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych

Wolność tworzenia związków zawodowych została wyeksponowana już w rozdziale I Konstytucji, w jej art. 12, co nadaje jej wyższą rangę od innych wolności i praw konstytucyjnych⁵⁰.

Związek zawodowy na tle innych organizacji działających w wymiarze stosunków pracy wyróżnia jego cel i zadania, tj. „reprezentowanie praw i interesów zawodowych i socjalnych swoich członków, bezpośrednio związanych z ich statusem pracowniczym, a tym samym udzielanie ochrony pracownikom jako jednej ze stron stosunku pracy”⁵¹ oraz dobrowolne członkostwo. Powinien cechować się również sformalizowaną strukturą, czyli „1) skupiać pewną minimalną liczbę członków; 2) posiadać określoną i trwałą organizację wewnętrzną, a przede wszystkim – 3) mieć władze demokratycznie wybrane, reprezentatywne dla ogółu członków, zdolne do występowania w imieniu związku i kierowania jego działalnością, zaś wewnętrzne procedury oraz status członków i władz jasno określony w należycie uchwalonym statucie”⁵².

Wolność zrzeszania się w ramach związku zawodowego odnosi się do pracowników wykonujących pracę w ramach stosunku pracy (w odniesieniu bowiem do zrzeszeń pracodawców i rolników ustrojodawca używa formuły „organizacje”⁵³), a ponadto do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osób wykonujących prace na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami i osób wykonujących prace nakładczą⁵⁴.

⁴⁷ Art. 15, [w:], R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *op. cit.*

⁴⁸ T. Nycz, *Art. 15*, [w:], B. Wagner (red.), *op. cit.*, s. 65.

⁴⁹ Art. 15, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.

⁵⁰ Zwłaszcza w kontekście art. 235 Konstytucji, który stanowi, że normy z rozdziału I, II i XII mogą być zmieniane w trudniejszej procedurze, w ramach której następuje odwołanie do woli suwerena i wykorzystanie instytucji demokracji bezpośredniej, jaką jest referendum

⁵¹ Postanowienie TK z 21 listopada 2001 r. K 31/01, OTK ZU 2001/8/264.

⁵² W. Sokolewicz, *Art. 59*, [w:] L. Garlicki (red.), *op. cit.*, s. 30.

⁵³ B. Banaszak, M. Jabłoński, *Art. 59*, [w:], J. Boć (red.), *op. cit.*, s. 111.

⁵⁴ Art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. Nr 55, poz. 234 z późn. zm.

Związków zawodowych nie mogą tworzyć również osoby wykonujące wolne zawody oraz rzemieślnicy⁵⁵.

Prawo do tworzenia i działaniach w ramach związków zawodowych przysługuje natomiast pracownikom bez względu na płeć, wyznanie, światopogląd polityczny i inne cechy różnicujące.

Wolność ta nie ma jednak bezwzględnego charakteru, gdyż może ona podlegać ograniczeniom zarówno konstytucyjnym, jak i ustawowym, które wynikają z wiążących Polskę umów międzynarodowych (art. 59 ust. 4). Na gruncie Konstytucji zakaz należenia do związków zawodowych obejmuje: 1) sędziów; 2) sędziów TK; 3) Prezesa NIK; 4) Rzecznika Praw Obywatelskich; 5) członków KRRiTV. Jeżeli członek związku zawodowego zostanie obrany na którekolwiek ze wskazanych wyżej stanowisk, musi zrezygnować z członkostwa w sposób bezwzględny. Nie jest dopuszczalne tylko jego zawieszenie. Ograniczenia ustawowe mają natomiast charakter bądź całkowity, bądź częściowy. Do związków zawodowych jakiegokolwiek rodzaju nie mogą przystępować ani w nich pozostawać członkowie Sił Zbrojnych czy pracownicy ABW (zakaz bezwzględny). Z kolei funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej oraz pracownicy NIK, o których mowa w art. 66a pkt 3–6, mogą należeć do związku zawodowego zrzeszającego wyłącznie daną grupę funkcjonariuszy czy pracowników. Nie mają związku z tym swobody wyboru (wolności) związku zawodowego, do którego chcą należeć (zakaz względny)⁵⁶.

Do praw związków zawodowych należy również na gruncie Konstytucji możliwość prowadzenia rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2). Związki zawodowe mają również prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach wyznaczonych przez odpowiednie ustawy (art. 59 ust. 3).

Prawo do strajku stanowi naturalną konsekwencję uprawnienia związków zawodowych do reprezentacji i ochrony praw pracowniczych. Mimo to prawo do zostało formalnie zagwarantowane w polskich aktach normatywnych dopiero w ustawie o związkach zawodowych z 1982 r.⁵⁷, choć nie ma ono do dnia dzisiejszego bezwzględnego charakteru. Ze względu na dobro publiczne, tj. przez wzgląd np. na bezpieczeństwo państwa, życie i zdrowie obywateli, prawa do strajku nie przyznano niektórym kategoriom pracowników. Strajk nie jest zatem dopuszczalny wśród pracowników administracji rządowej i samorządowej, w sądach i prokuraturach, w jednostkach Sił Zbrojnych, Policji, Straży Pożarnej, Służbie Więziennej, Straży Granicznej, Służbie Celnej, ABW, CBA, BOR, Agencji Wywiadu, Służbach Wywiadu i Kontrwywiadu Wojskowego⁵⁸.

7. Zakończenie

Konstytucja na tle międzynarodowych aktów zawiera stosunkowo szeroki katalog praw pracowniczych, co odzwierciedla w zasadzie wszystkie międzynarodowe „wytyczne” w tym zakresie. Nie oznacza to jednak, że Konstytucja kompleksowo reguluje tę problematykę. W szczególności na gruncie ustawy zasadniczej nie zostało unormowane prawo

⁵⁵ L. Kolat, *Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław–Warszawa–Kraków 1991, s. 816.

⁵⁶ W. Sokolewicz, *op. cit.*, s. 53–54.

⁵⁷ Po II wojnie światowej organizowanie strajków pracowniczych nie było co prawda formalnie zakazane, jednakże z uwagi na założenia społeczno-gospodarcze i polityczne panujące w ówczesnym kraju o ustroju socjalistycznym nie widziano potrzeby zagwarantowania takiego prawa na gruncie aktów normatywnych. Dopiero w Porozumieniu Gdańskim wskazano, że prawo do strajku zostanie wyrażone w mającej zostać przygotowanej ustawie o związkach zawodowych. B. Udzik, *Prawo do strajku*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *op. cit.*, s. 842–843.

⁵⁸ B. Banaszak, *op. cit.*, s. 303.

pracowników do udziału w zarządzaniu zakładami pracy. Tym samym w wymiarze konstytucyjnym nie znaleziono miejsca dla partycypacji pracowniczej. Pozostaje to w kolizji z wizją tego prawa, mającą swoje źródło w przepisach Kodeksu pracy, gdzie już w 1996 r. prawo to zostało zaliczone w poczet zasad prawa pracy (art. 18² k.p.), a także z zasadą społecznej gospodarki rynkowej (art. 20)⁵⁹. Należy jednak zwrócić uwagę, że konstytucyjne prawa pracownicze znajdują rozwinięcie na gruncie ustawodawstwa zwykłego, które w dodatku formułuje inne, dodatkowe prawa dla słabszej strony stosunku pracy. Dlatego można powiedzieć, iż zakres prawnej ochrony pracowników w polskim prawodawstwie jest znaczący.

⁵⁹ W. Sanetra, *op. cit.*, s. 7.