

Rozdział 1.

Zasada wolności pracy – prawo do pracy

§ 1. Uwagi wstępne

Tytuł tego rozdziału nawiązuje do konwencji przyjętej w doktrynie prawa pracy. Zaznaczam to, albowiem żaden z przepisów prawa polskiego nie używa sformułowania „prawo do pracy”¹ – nie wspominając już o sytuacji prawnej jednostki z perspektywy jej praw podmiotowych. Tak zwane prawo do pracy jest pierwszą z podstawowych zasad prawa pracy, jaką zawiera Kodeks pracy². Zgodnie z art. 10 ust. 1 KP każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Także w projekcie Kodeksu pracy proponuje się wyeksponowanie tej zasady, jednak w zmodyfikowanej formule – „każdy ma prawo do pracy, obejmujące swobodę wyboru pracy i zawodu” (art. 17 § 1 zd. 1 Projektu).

Powyższa zasada nawiązuje – co nie znaczy, że ją odzwierciedla – do regulacji konstytucyjnej zawartej w art. 65 ust. 1³, zgodnie z którą każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, chyba że ustawa wprowadza w tym zakresie wyjątki. Jest przy tym oczywiste, że norma kodeksowa jest co najmniej niesprzeczna z normą konstytucyjną. Można mieć przy tym wątpliwości, czy regulacja kodeksowa jest w ogóle potrzebna, co jest przedmiotem dalszych rozważań. Zwłaszcza w kontekście tych wypowiedzi, które postrzegają powyższy przepis Konstytucji jako podstawę indywidualnego prawa pracy⁴, co jednak jest dyskusyjne.

¹ Por. m.in. *H. Zięba-Zatucka*, Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych, PiZS 2006, z. 2, s. 4 i nast.

² Ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.

³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.4.1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

⁴ Por. *L. Garlicki*, Artykuł 68, [w:] *L. Garlicki* (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, t. III, Warszawa 2003, s. 7.

Wolność pracy w Konstytucji należy wywodzić z kilku przepisów. Wolność pracy realizowana jest bowiem nie tylko przez deklarację z art. 65 ust. 1, ale także przez zakaz pracy przymusowej określony w ust. 2⁵ oraz wskazany w ust. 5 obowiązek państwa do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych. O ile te trzy regulacje składają się bezspornie na treść wolności pracy oraz wypełniają co najmniej część międzynarodowej koncepcji prawa do pracy, to wątpliwości powstają co do pozostałych dwóch ustępów przepisu.

Co do ust. 4, statuującego obowiązek ustalenia wynagrodzenia minimalnego, to pewne argumenty za powiązaniem go z zasadą wolności pracy istnieją, choć są dyskusyjne. Związek ten, według niektórych poglądów, polega na tym, że Konstytucja nie ogranicza się do gwarancji wolności dostępu do pracy jako takiej, ale do pracy gwarantującej minimalny dostatek. Krytycy tego podejścia twierdzą jednak, że z konstytucyjnym prawem do pracy wiąże się raczej prawo do wynagrodzenia sprawiedliwego w ramach merytorycznych kryteriów oceny jej wartości, a nie wynagrodzenie minimalne, które wiąże się z koncepcją godziwości. Ta ostatnia odniesiona jest bowiem do potrzeb socjalnych pracownika.

Na treść art. 65 Konstytucji składa się także przepis zabraniający pracy dzieciom, który – według dominujących poglądów – jest usystematyzowany całkowicie błędnie, jako niepozostający w żadnym związku z pozostałymi elementami przepisu. Tym samym tylko przy bardzo pośredniej argumentacji można postrzegać jego związek z wolnością pracy, tj. jako wyjątek od tej wolności. Tyle że aksjologia przepisu ma zupełnie inny charakter i powyższa racjonalizacja jest nieprzekonująca.

Na koniec uwag wstępnych wspomnieć jedynie należy, że ustalenie relacji pojęć „prawo do pracy” oraz „wolność pracy” jest w literaturze sporne. Wskazuje się trzy możliwe relacje. W ujęciu rozłącznym pojęcia te sprowadzają się do strony negatywnej (wolność) oraz pozytywnej (prawo). W ujęciu uzupełniania – wolność pracy jest kon-

⁵ Granice powyższego zakazu określają w istocie ratyfikowane akty prawa międzynarodowego; por. *J. Skupiński*, Prawnokarny obowiązek pracy na wolności a międzynarodowy zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej, [w:] *J. Wrątny, B. Rycak* (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej*. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matecy-Tyrowicz, Warszawa 2011, s. 595.

sekwencją prawa do pracy, rozumianego jako prawo do korzystania z owoców polityki zatrudnienia państwa. Wreszcie w ujęciu zawierania wolności pracy – w prawie do pracy. Ta ostatnia koncepcja wywodzona jest z założenia, że złożoność prawa do pracy stwarza tak dużą pojemność, iż mieści się w niej także wolność do pracy⁶.

Zakres podmiotowy art. 65 Konstytucji należy odczytywać szeroko. Chodzi więc zarówno o pracę w rozumieniu prawa pracy, jak i inną. Dotyczy to także wykonywania zawodu. Adresatem normy jest każdy obywatel. Powyższa konstatacja ma istotne znaczenie dla dalszych rozważań, w szczególności w kontekście zasadności utrzymania stosownej regulacji w Kodeksie pracy. Przypomnę zresztą, że w doktrynie prawa konstytucyjnego wskazuje się na art. 65 ust. 1 jako na podstawę wolności gospodarczej. Pisałem o tym przy okazji analizy tejże wolności.

§ 2. Charakter prawny wolności pracy w Konstytucji

Umocowanie zasady wolności pracy w Konstytucji nie należy do wyjątków w praktyce innych państw. Nie można jednak powiedzieć, że jest to zjawisko powszechne, co wynika przede wszystkim z wątpliwości co do treści tego prawa i wynikających z tego obowiązków dla państwa⁷.

Przy okazji analizy regulacji konstytucyjnej wskazuje się kilka kluczowych elementów. Przede wszystkim konstrukcja przepisu eksponuje element wolnościowy, nie kreując prawa podmiotowego. W literaturze wskazuje się, że jest to – przynajmniej co do zasady – tzw. druga generacja praw człowieka. Przypomnę, że ich cechą jest to, że wyrażają one obowiązek pozytywnego działania państwa na rzecz realizacji wolności konstytucyjnych. Tym samym różnią się od praw pierwszej generacji, nakazujących władzom publicznym zachowanie negatywne, tj. powstrzymanie się od ingerencji. W każdym razie druga generacja praw człowieka nie przyznaje adresatom normy praw

⁶ Por. analiza dokonana przez Z. Górala oraz cytowana przez niego literatura, Z. Góral, Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy, [w:] K. W. Baran (red.), Zarys systemu prawa pracy, Warszawa 2010, s. 554.

⁷ Więcej na ten temat por. L. Garlicki, Artykuł 65, [w:] L. Garlicki (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej..., s. 1–2.

podmiotowych rozumianych jako roszczenie o świadczenie cywilne. Norma ma charakter programowy, wytyczając cel dla władz publicznych. Dostrzec jednak należy występujące w literaturze poglądy, według których programowość przepisu nie jest utożsamiana z brakiem jakichkolwiek obowiązków po stronie władz. W istocie bowiem przepis obliguje państwo do osiągnięcia maksimum efektywności w realizacji celów programowych na miarę aktualnych warunków⁸. Ponadto obywatel posiada pewne minimum uprawnień egzekucyjnych w postaci możliwości skorzystania ze skargi konstytucyjnej⁹.

Nieroszczeniowy charakter „prawa do pracy” cechował także przepisy Konstytucji PRL z 1952 r.¹⁰ To ważna uwaga z tego powodu, że kwestia prawa do pracy leżała u podstaw ideologii socjalistycznej. Gwarantem realizacji tego prawa miała być społeczna własność środków produkcji i związane z tym możliwości państwa w zakresie wpływu na poziom zatrudnienia. Mimo to nie uznawano prawa do pracy za prawo podmiotowe nawet wtedy, gdy polityka pełnego zatrudnienia formalnie odnosiła sukcesy. Konsekwentnie, nieroszczeniowy charakter wolności pracy cechował także, i cechuje nadal, zarówno regulację art. 10 KP, jak i ewentualne prawo do pracy wywodzone z Konstytucji, o czym będę pisał niżej.

Kwestia prawa do pracy jest przedmiotem wielu regulacji prawa międzynarodowego. W pierwszym rzędzie odnotować należy uwzględnienie prawa do pracy w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, ustanowionej przez ONZ w 1948 r. I choć z treści Deklaracji nie da się wyciągnąć wniosku co do docelowej formuły tego prawa, to jednak jest ono traktowane jako prawo człowieka, a wątpliwość może dotyczyć tylko tego, czy jest to prawo przyrodzone, czy też wynika z prawa stanowionego¹¹.

Prawo do pracy jest także przedmiotem regulacji Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych i Kulturalnych z 1966 r. Znaczenie tego prawa uwypukla preambuła, nawiązująca do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i podkreślająca, że korzystanie m.in.

⁸ Por. *J. Oniszczyk*, Konstytucyjne źródła prawa pracy, [w:] *K. W. Baran* (red.), *Zarys systemu...*, s. 308.

⁹ Por. *ibidem*, s. 308; por. też *L. Garlicki*, Artykuł 68, [w:] *L. Garlicki* (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej...*, s. 7.

¹⁰ Co do wypowiedzi TK na gruncie obowiązującego wówczas art. 68 Konstytucji por. *L. Garlicki*, Prawa socjalne w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, *Prz. Sejm.* 1995, z. 2, s. 59 i nast.

¹¹ *J. Oniszczyk*, Konstytucyjne źródła prawa pracy, [w:] *K. W. Baran* (red.), *Zarys systemu...*, s. 309.

z praw gospodarczych jest gwarantem wolności od lęku i niedostatku. Z treści art. 6 Paktu wynika, że przedmiotem prawa do pracy jest prawo każdego do swobodnie wybranej lub przyjętej pracy pozwalającej na utrzymanie się, a obowiązkiem państw jest podjęcie kroków w celu zapewnienia tego prawa. Z treści ust. 2 powyższego przepisu wynika jednoznacznie, że Pakt nie oczekuje od sygnatariuszy rozwiązań gwarantujących zatrudnienie. Realizacja prawa do pracy odbywa się bowiem poprzez „programy technicznego i zawodowego poradnictwa i szkolenia, politykę i metody zmierzające do stałego rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego oraz do pełnego, produktywnego zatrudnienia na warunkach zapewniających jednostce korzystanie z podstawowych wolności politycznych i gospodarczych”. Tym samym formuła Paktu odpowiada w swej istocie formule wolnościowej (swobody), którą przyjęła polska Konstytucja. Można jedynie podkreślić, że Pakt wprowadza element jakościowy. Prawo do pracy odnosi się nie do pracy jakiegokolwiek, ale do pracy zapewniającej możliwość utrzymania się.

Prawo do pracy stanowi treść art. 1 Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r. Dokument ten dostarcza argumentów, iż – i w tym przypadku – prawo do pracy definiowane jest przez obowiązek państw sygnatariuszy dążenia do osiągnięcia wzrostu zatrudnienia i utrzymania możliwie najwyższego wzrostu „w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia”. Elementem prawa do pracy jest przy tym prawo do zarabiania na życie dowolnie wybraną pracą, utrzymanie bezpłatnej służby zatrudnienia oraz zapewnienie lub wsparcie poradnictwa zawodowego, szkoleń i readaptacji. Jeśli więc przyjąć, że art. 1 EKS ujmuje istotę prawa do pracy w sposób najpełniejszy, to obejmuje ono element swobody obywatelskiej z jednej strony oraz aktywność instytucjonalną oraz odpowiednią politykę państwa z drugiej.

Nieco inne ujęcie prawa do pracy określa Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r. Zgodnie z jej art. 15 pt. „Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy” każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu.

Prawo do pracy jest także przedmiotem pośrednich wypowiedzi MOP¹². Precyzyjne wypowiedzi tej organizacji dotyczą zakazu zatrud-

¹² Odsyłam w tym miejscu do analiz *Z. Górala*, który precyzyjnie wskazał te Konwencje, które szczątkowo odnoszą się do tej kwestii; por. *Z. Góral*, Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy, [w:] *Zarys systemu...*, s. 542–543.

nienia przymusowego¹³, który to zakaz można zresztą bezpośrednio wywieść także z innych cytowanych i niecytowanych¹⁴ wyżej międzynarodowych aktów prawnych i który niewątpliwie stanowi element składający się na wolność pracy. Wypowiedzi na temat pozytywnej strony prawa do pracy w konwencjach mają charakter wycinkowy i uproszczony.

Analiza standardów prawa międzynarodowego prowadzi do wniosku, że ujęcie omawianego prawa jako wolności, a nie jako prawa podmiotowego jest powszechne. Nie znaczy to oczywiście, że ujęcie tego zagadnienia jest w powyższych źródłach identyczne. Nie oznacza to także, że elementy prawa do pracy w rozumieniu EKS nie przybierają jednak formy prawa podmiotowego, tyle że jest to prawo podmiotowe w rozumieniu konstytucyjnym. Być może właśnie z powodu tej złożoności w literaturze wypowiedzane są zarówno poglądy sugerujące tożsamość definiowania konstytucyjnej wolności pracy z konstrukcją art. 1 EKS¹⁵, jak i poglądy odmienne.

§ 3. Treść konstytucyjnej zasady wolności pracy

Konstytucja wyraźnie odróżnia wolność wyboru i wykonywania zawodu od wolności wyboru miejsca pracy. Powyższe nie wyczerpuje jednak treści całej zasady. Mając na względzie wolnościowy i programowy charakter tej regulacji, jej analiza powinna się odnosić łącznie do art. 65 ust. 1, 2 i 5 Konstytucji, a pośrednio także do innych regulacji odnoszących się do ochrony pracy. Wskazuje się tu np. art. 32 Konstytucji gwarantujący równy dostęp do zatrudnienia. Elementem wolności pracy jest także regulacja art. 60 Konstytucji, stanowiąca o dostępie do zatrudnienia w służbie cywilnej.

Przy takim ujęciu wskazuje się, że na treść swobody konstytucyjnej składa się aspekt pozytywny (wyżej wskazane wolności) oraz

¹³ Por. Konwencja Nr 29 MOP z 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122; Konwencja Nr 105 MOP z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej, Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240; Konwencja Nr 122 MOP z 1964 r. w sprawie polityki zatrudnienia, Dz.U. z 1967 r. Nr 8, poz. 31.

¹⁴ Przykładowo Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 60.

¹⁵ Por. *T. Zieliński*, Ustrój pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, [w:] *B. Cwiertniak* (red.), *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna*. Wybrane zagadnienia, Opole 1998, s. 24.

negatywny – tj. zakaz pracy przymusowej¹⁶. Przepis Konstytucji nie kreuje więc prawa, ale zakazuje wprowadzania ograniczeń, choć oczywiście z wyjątkami określonymi przez ustawę. Ewentualne wyjątki muszą spełnić test konstytucyjności wynikający z art. 31 ust. 3 Konstytucji, o czym niżej.

Treść pozytywnej strony wolności pracy nie budzi w zasadzie wątpliwości, choć pewne rozbieżności dotyczą szczegółów. W niektórych ujęciach wolność miejsca wykonywania pracy postrzegana jest nie tylko jako wolność odnosząca się do geografii, ale także jako prawo wyboru podmiotu zatrudniającego. W innych wypowiedziach element wolności wyboru i wykonywania zawodu jest szczególnym rodzajem miejsca świadczenia pracy¹⁷.

Z kolei w niektórych wypowiedziach wolność wyboru i wykonywania zawodu analizuje się łącznie, a w innych oddzielnie. Jednak w kontekście samego zakresu tej wolności nie zachodzą większe różnice. Na tym tle odnotować jedynie należy wypowiedź, zgodnie z którą wolność wykonywania zawodu oznacza także wolność do wyboru formy wykonywania pracy, np. formy wolnego zawodu lub pracownika¹⁸. Do tej wypowiedzi nawiążę poniżej. Na wolność tę składa się także wolność wyboru pracodawcy, wolność rezygnacji z zatrudnienia, czy też wolność do podejmowania dodatkowego zatrudnienia¹⁹. Wyrażam w tym miejscu pogląd, że na wolność tę składa się także wolność zobowiązania się do powstrzymania od zatrudnienia lub wykonywania pracy, co rozwijam niżej. Natomiast nie postrzegam powyższej wolności jako uzasadniającej wolność doboru kadr po stronie pracodawczej²⁰.

Wspomniano już wyżej, że Konstytucja nie wprowadza wolności absolutnej i ustawa może wprowadzać stosowne ograniczenia. Odnotowano także, że granicą ewentualnych ograniczeń jest zachowanie formy ustawy z jednej strony oraz spełnienie kryteriów konstytucyjnych z drugiej. Co do wymogu formy ustawy to wydaje się,

¹⁶ Więcej na temat tej relacji por. *A. Patulski*, Wolność pracy, prawo do pracy, zakaz pracy przymusowej, SPPiPS 1995, s. 51 i nast.

¹⁷ Por. *L. Florek*, Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych, PiP 1997, z. 11–12, s. 208.

¹⁸ Por. *J. Oniszczyk*, Konstytucyjne źródła prawa pracy, [w:] *K. W. Baran* (red.), *Zarys systemu...*, s. 311.

¹⁹ Szerzej na ten temat por. *B. Cudowski*, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007, s. 18.

²⁰ Jak się wydaje, taką optykę dopuszcza *T. Kuczyński*; por. *T. Kuczyński*, Głosa do wyroku z 20.3.1998 r., I ACa 136/98, OSP 1999, Nr 3, poz. 6, s. 157.

że jest on co do zasady zachowany, a korzystanie z delegacji ustawowych do wydawania rozporządzeń nie wykracza poza ramy wyznaczone przez art. 92 Konstytucji²¹.

Więcej wątpliwości budzą kryteria dopuszczalnych ograniczeń. Oczywiście jest, że zakres tych ograniczeń wytycza art. 31 ust. 3 Konstytucji. Analizując występujące w nim przesłanki, wskazuje się, że w zakresie wolności pracy zastosowanie znajdzie kryterium porządku publicznego²². Podkreśla się także, że najczęściej przedmiotem ustawowych ograniczeń jest wykonywanie zawodu, a nie wolność pracy. Praca nie zawsze bowiem wiąże się z wykonywaniem zawodu²³.

Wydaje się jednak, że uwzględnić należy także przesłankę ochrony zdrowia, bezpieczeństwo oraz ochronę praw i wolności innych osób. Mając na względzie dorobek wykładni i doktryny prawa konstytucyjnego, należy także przyjąć, że ewentualne ograniczenia muszą spełniać kryterium proporcjonalności. Pozostaje jedynie pytanie, czy art. 31 ust. 3 Konstytucji stanowi o wyłącznych kryteriach dopuszczalności ograniczeń w tym zakresie. Odsyłam w tym miejscu do rozdziału poświęconemu prawu własności, w którym przytaczam rozważania, według których art. 31 ust. 3 nie zawiera wyczerpującego katalogu przyczyn uzasadniających dopuszczalność praw i wolności obywatelskich. Wprawdzie odnoszą się one jedynie do ograniczeń własności, to jednak poczynione tam uwagi zaczerpnięte z dorobku doktryny prawa konstytucyjnego wydają się mieć szerszy wymiar.

§ 4. Krytyka regulacji konstytucyjnej

Aktualna konstrukcja art. 65 była przedmiotem krytyki z kilku różnych perspektyw. Najdalej idącą jest ta, która postuluje uregulowanie w Konstytucji prawa do pracy, a nie jedynie wolności pracy. Wydaje się przy tym, że istotnym elementem leżącym u podłoża tej krytyki jest chęć konstytucyjnego umocowania zasady ochrony stabilności

²¹ Por. art. 56 ustawy z 11.9.2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. z 2010 r. Nr 90, poz. 593) w zw. z rozporządzeniem Ministra Obrony Narodowej z 11.5.2004 r. w sprawie wykonywania pracy zarobkowej przez żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2004 r. Nr 127, poz. 1324).

²² Zwłaszcza w kontekście dodatkowego zatrudnienia, por. *B. Cudowski*, *Dodatki...*, s. 21.

²³ Por. *L. Florek*, *Konstytucyjne gwarancje...*, s. 208.

zatrudnienia przed arbitralnym działaniem pracodawcy²⁴. Nie budzi bowiem wątpliwości, że art. 65 ust. 1 Konstytucji nie stanowi w tym zakresie jakiegokolwiek gwarancji. Celem przepisu nie jest ani zapewnienie pozyskania pracy, ani zapewnienie jej trwałości. Podobnie zresztą należy postrzegać sens większości przepisów prawa międzynarodowego w tym zakresie. Inna rzecz, że – jak wykazywałem w poprzednich rozdziałach – ochrona trwałości zatrudnienia może być z powodzeniem wywiedziona z zasady ochrony godności osobowej²⁵.

Inna perspektywa krytyki wywodzona jest z zarzutu niespójności art. 65 Konstytucji z treścią ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych, a konkretnie z EKS. Mówi się więc o konstytucyjnym substytucie prawa do pracy. Kierunek krytyki wydaje się brzmieć w ten sposób: pojęcie prawa do pracy ma jednoznaczną treść wypracowaną w prawie międzynarodowym, której art. 65 Konstytucji nie powiela. Skoro tak, to przepis konstytucyjny – z powodu bezpodstawnej obawy ustrojodawcy przed jego wiążącym dla państwa charakterem – został zredukowany do sfery wolnościowej i niedyskryminacyjnej²⁶. Konstrukcji konstytucyjnej zarzuca się, że w stosunku do standardu międzynarodowego pomija ona zupełnie prawo bezrobotnych i poszukujących pracy do pomocy państwa w znalezieniu odpowiedniej pracy. *J. Wrątny* wskazuje bowiem, że ten aspekt prawa do pracy jest nie tylko jego gwarancją, ale może także przybrać postać prawa podmiotowego, czego aktualne brzmienie art. 65 ust. 5 Konstytucji nie zapewnia. Krytyka regulacji konstytucyjnej wskazuje także na to, że została zatarta różnica pomiędzy nakazem prowadzenia stosownej polityki a prawem do świadczeń osób indywidualnych. Z drugiej strony przepis Konstytucji zawiera rozwiązania wykraczające poza prawo do pracy w rozumieniu prawa naturalnego. Wprowadza bowiem prawo do wynagrodzenia minimalnego, które stanowi odrębne prawo naturalne, oraz zakaz zatrudniania

²⁴ Por. *T. Liszcz*, Przyszła Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej a prawo pracy, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska* 1997, vol. XIV, s. 81.

²⁵ Taki też nurt uzasadnienia znajduje prawo do pracy w społecznej nauce Kościoła, por. *F. Longchamps de Berier*, Jan Paweł II o prawie do pracy i zabezpieczenia społecznego. W pierwszą rocznicę śmierci, *PiZS* 2006, z. 4, s. 3 i nast. Także *T. Liszcz*, Papież Jan Paweł II o pracy – w 25. rocznicę ogłoszenia encykliki *Laborem exercens*, *PiZS* 2006, z. 10, s. 3–4.

²⁶ Por. *J. Wrątny*, Prawo do pracy – pojęcie, ocena, propozycje, [w:] *A. Patulski, K. Walczak* (red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i Polityki Społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009, s. 105.

dzieci, który z kolei nie jest związany z prawem do pracy²⁷. Trzeba jednak w tym miejscu wspomnieć, że nie ma przecież formalnego obowiązku, aby rozwiązania międzynarodowe były implementowane aż na poziomie Konstytucji.

Kończąc ten fragment, należy podkreślić, że nie ma żadnych barier konstytucyjnych, ale też praktycznych ryzyk dla państwa, gdyby prawo do pracy zostało w Konstytucji sprecyzowane. Jego aksjologia wywodzi się z godności osobowej, która jest niekwestionowaną i centralną dla porządku konstytucyjnego wartością. Inna rzecz, że brak takiego prawa w tekście Konstytucji nie wywołuje w moim przekonaniu jakichkolwiek problemów praktycznych ani legislacyjnych. W szczególności nie podzielam poglądów, że pozwala na zliberalizowaną wykładnię przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Wykładnia ta nie powinna być ani bardziej, ani mniej liberalna, niezależnie od treści Konstytucji. Powinna ona odpowiadać jej celom, które nie zależą od tego, czy Konstytucja będzie w tym zakresie bardziej czy mniej precyzyjna.

§ 5. Prawo do pracy w Kodeksie pracy

Treść art. 10 KP jest – literalnie – odmienna od treści art. 65 Konstytucji. Jest to zrozumiałe, albowiem norma konstytucyjna jest skierowana do każdego, co oznacza, że obejmuje nie tylko osoby wykonujące pracę, a niebędące pracownikami, ale także przedsiębiorców, samozatrudnionych, wykonujących wolne zawody, itp. Tymczasem na tle normy kodeksowej można mieć w tej kwestii wątpliwości. Przepis ten zapewne odnosi się do pracowników w kontekście eliminowania barier w ich dodatkowym zatrudnianiu pracowniczym. Jednak musi dotyczyć także – a może nawet przede wszystkim – kandydatów na pracowników, w tym kandydatów pozostających w stosunkach zatrudnienia cywilnoprawnego. Z niektórych wypowiedzi doktryny można z kolei wywieść twierdzenie, że tyczy się także pracowników w kontekście ich działań po ustaniu zatrudnienia, np. w zakresie ograniczenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, z czym się nie zgadzam o tyle, że ograniczenie takie może odnosić się także do zatrudnienia niepracowniczego. Jednak niezależnie od tego, jak szeroko rozumieć zakres podmiotowy art. 10 KP, to niewątpliwie musi występować jakiś związek z zatrudnieniem pracowniczym, co

²⁷ Por. *ibidem*, s. 106–107.

w przypadku art. 65 ust. 1 Konstytucji jest oczywiście zbędne. W każdym razie związek ten musi występować tak długo, jak długo przepis ten traktujemy jako podstawową zasadę prawa pracy. Rozszerzenie zakresu podmiotowego oraz przedmiotowego tej normy oznaczałoby zerwanie związku z prawem pracy takim, jak jest ono dziś tradycyjnie definiowane. Obie normy – tj. kodeksowa i konstytucyjna – nie kreuja przy tym prawa podmiotowego do pracy.

Konstytucja wyraźnie odróżnia wolność wyboru i wykonywania zawodu od wolności wyboru miejsca pracy. Zapis kodeksowy jest literalnie odmienny, jednak w swej treści mieści się w dyspozycji art. 65 Konstytucji. W pojęciu „swobodnie wybranej pracy” mieści się prawo wyboru rodzaju pracy i miejsca pracy. Jednak sposób określenia wyjątków od powyższych wolności i praw jest już nieco inny w Kodeksie, a inny w Konstytucji. Konstytucja dopuszcza bowiem ustawowe ograniczenie zarówno wyboru i wykonywania zawodu, jak i „miejsca”. Tymczasem Kodeks zdaje się zakazywać jedynie ograniczeń w wykonywaniu zawodu. Zakładając racjonalność ustawodawcy, należałoby przyjąć, że różnica ta nie jest przypadkowa. Jednak sam przepis można odczytać dwojako – bądź w ten sposób, że dopuszczalne jest wprowadzenie nieustawowych ograniczeń w zakresie doboru pracodawcy, bądź też w ten sposób, że prawo do swobodnie wybranej pracy nie może być w zakresie podmiotowym ograniczone, skoro ustawa nawet nie przewiduje takiej możliwości. Wydaje się oczywiste, że prawidłowa jest druga ze wskazanych wykładni, tj. taka, która nie dopuszcza wyjątków od wolności doboru pracodawcy. Tylko wtedy przepisowi można by przypisać wartość dodaną w stosunku do generalnego przepisu Konstytucji.

Jednak powyższej kwestii nie ma sensu głębiej analizować. Niezależnie od tego, jaką rolę przypisujemy doktrynalnie Kodeksowi pracy i jego zasadom, są to przecież tylko regulacje ustawowe i inna ustawa – jako szczególna – może wprowadzić rozwiązanie odmienne. Jediną barierą jest Konstytucja, co – przy tej okazji – uwypukla brak przekonujących argumentów za utrzymaniem tej zasady w Kodeksie.

W literaturze wypowiedziano pogląd, że z wykładni literalnej art. 10 można wywieść twierdzenie, że zakres regulacji kodeksowej jest o tyle szerszy, że wykonywanie prac w ramach stosunku pracy nie zawsze może być utożsamione z wykonywaniem zawodu²⁸.

²⁸ Por. Z. Góral, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] K. W. Baran (red.), *Zarys systemu...*, s. 557.

Powyższe sugerowałoby, że regulacja kodeksowa wykracza poza regulację konstytucyjną²⁹. Uwaga ta jest niewątpliwie trafna przy założeniu, że Kodeks pracy posługuje się pojęciami o tym samym zakresie znaczeniowym, co Konstytucja. Jednak istnieje wiele argumentów za tym, że tak nie jest. Zwłaszcza że konsekwencją takiej wykładni byłaby teza, że brak art. 10 KP uzasadniałby dopuszczalność nieustawowego ograniczania wolności wykonywania pracy innej niż będąca „wykonywaniem zawodów”. Zresztą jedną z możliwych wykładni konstytucyjnego pojęcia „miejsce pracy” jest także wykładnia, że chodzi o wybór dowolnej pracy.

Kodeksowa regulacja prawa do pracy zupełnie pomija aspekt negatywny, jakim jest zakaz pracy przymusowej. Jednak jest on w polskim porządku prawnym bezsporny nie tylko na podstawie Konstytucji, ale wynika także z ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych. Zresztą brak zakazu pracy przymusowej w samym Kodeksie jest o tyle naturalny, że odnosi się on do pracy, a nie tylko do stosunku pracy. A w zakresie stosunku pracy zakaz taki pośrednio wynika z treści art. 11 KP.

W literaturze wskazuje się, że zjawisko pracy przymusowej, definiowanej zgodnie z Konwencją MOP Nr 29 z 1930 r. jako „wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”, nie występuje. Dotyczy to także obowiązku kontynuowania pracy. W szczególności za trafne należy uznać spostrzeżenie, że do pracy przymusowej nie można zaliczyć określonych w ustawie zobowiązań umownych. Dotyczy to nie tylko wspomnianych już wyżej umów o zakazie konkurencji, ale także tzw. umów lojalnościowych, będących efektem finansowania przez pracodawcę kosztów podnoszenia kwalifikacji³⁰.

Wydaje się jednak, że pewne problemy na tym tle nie są obce polskiemu ustawodawcy, i to w okolicznościach – wydawałoby się – ochronnych. Mam tu na myśli automatyczne przedłużanie umów terminowych zawartych na czas określony z kobietą w ciąży, co w niektórych przypadkach wymusza pozostawanie w zatrudnieniu, albowiem Kodeks nie przewidział możliwości wypowiedzenia umowy przy umowach krótkoterminowych. Ten sam mechanizm działa w przypadku przesunięcia na stałe lub na czas określony rodzica, w związku ze skorzystaniem przez niego z uprawnień kodeksowych,

²⁹ *Ibidem*, s. 557.

³⁰ Por. *ibidem*, s. 560.