

**Arkadiusz Sobczyk**

**Uniwersytet Jagielloński**

## **Prawo i człowiek pracujący - między ochroną godności a równości**

### **I. Uwagi wstępne**

W tytule tego referatu nie pada słowo „pracownik”. Użycie tego pojęcia mogłoby bowiem prowadzić do wniosku, że aksjologiczne problemy prawa pracy noszą cechy unikalne, tj. są ograniczone wyłącznie do zatrudnienia pracowniczego. Sugerowałoby także, że człowiek wykonujący pracę podporządkowaną posiada szczególne uprawnienia, wynikające wyłącznie z faktu podporządkowania w pracy. W efekcie, analiza aksjologiczna sprowadzałaby się do poszukiwania szczególnej wartości ekonomicznej „podporządkowania” lub szczególnych „kosztów” społecznych, na jakie narażony jest człowiek pracujący na skutek podporządkowania. I te właśnie przyczyny uzasadniałyby tezę, że świadczenie wzajemne pracodawcy za pracę pracownika (a precyzyjnie za pracę plus podporządkowanie) nie może się ograniczyć wyłącznie do wynagrodzenia. Dlatego ekwiwalentność obejmowałaby także świadczenia niewynagrodzeniowe, takie jak np. tzw. świadczenia gwarancyjne. Konsekwentnie osoba wykonująca pracę niepodporządkowaną, nie miałaby prawa do świadczeń innych niż wynagrodzenie.

Taka perspektywa prawa byłaby jednak błędna. Nie ma żadnych dowodów na to, że element podporządkowania ma aż tak istotne znaczenie, aby uzasadniał prawdziwą przepaść pomiędzy świadczeniami dla „pracujących podporządkowanych” i „pracujących niepodporządkowanych”. Innymi słowy, nie da się wyjaśnić aksjologii znakomitej większości instytucji prawa pracy poprzez ich połączenie z „podporządkowaniem”.

Za równie niewystarczającą uważam – wciąż tak silnie występującą w prawie pracy – aksjologię ochrony „słabszego” przed „silniejszym”, co ma uzasadniać ustawowe kształtowanie treści stosunku pracy, w imię wyrównywania pozycji faktycznej. Także i w tym wypadku nie ma żadnych dowodów na to, że pozycja „nie pracownika” w stosunku do podmiotu zatrudniającego jest silniejsza niż pozycja pracownika w stosunku do pracodawcy.

Mając na względzie powyższe, poszukiwanie aksjologii prawa pracy należy w moim przekonaniu odnieść do pozycji człowieka wobec wspólnoty, oraz do społecznej roli pracy zarobkowej. Charakter prawny zatrudnienia co do zasady nie ma tu istotnego znaczenia. A tam

gdzie ma, to dotyczy kwestii wtórnych. Poniżej postaram się wykazać powyższą tezę, co wymaga jednak przeprowadzenia wywodu wstępnego i systematyzującego.

## **II. Ochrona godności osobowej a prawo pracy**

### **1. Funkcja ochronna prawa pracy**

Dominująca obecnie aksjologia prawa pracy opiera się przede wszystkim na koncepcji tzw. funkcji ochronnej. Ta z kolei eksponuje dwa sztandarowe hasła. Pierwsze, to zaczerpnięte z aktów założycielskich MOP stwierdzenie, że „praca nie jest towarem”. Drugie, to konstatacja, zgodnie z którą prawo pracy chroni „słabszego” przed „silniejszym”. Konsekwentnie, prawo pracy spełnia przede wszystkim funkcję ochronną, chroniąc prawa pracowników. I niezależnie od tego, że przedmiotem analizy są także inne funkcje prawa pracy, to przecież funkcja ochronna pracownika jest w każdym razie funkcją dominującą.

Powyższej konstatacji nie zmienia fakt, że w literaturze pojawiają się wypowiedzi wskazujące na występowanie w prawie pracy funkcji ochronnej pracodawcy<sup>1</sup>. Wyodrębnienie tego aspektu funkcji ochronnej będzie jeszcze zapewne przedmiotem dalszych analiz w literaturze. Zwłaszcza, że niektóre z instytucji wskazywane jako przykład ochrony pracodawcy także można opisać jako przykłady odwrotne, tj. jako chroniące interesy pracowników (np. zakaz konkurencji jako umowa zapewniająca minimalne świadczenia w przypadku zawarcia umowy z zasady dopuszczalnej na zasadzie swobody umów, albo zawieszenie źródeł prawa jako przejaw solidaryzmu pracowników w imię ochrony miejsc pracy).

Ponadto można postawić pytanie, czy fakt, iż prawo pracy w nielicznych przypadkach zdaje się silniej bronić interesy (a raczej prawa konstytucyjne) pracodawców, uzasadnia twierdzenie, że regulacje takie stanowią o funkcji tej gałęzi prawa. Z drugiej strony, jak długo pojęcie funkcji ochronnej sprowadza się do stwierdzenia, że jakieś prawa są chronione przez konkretną regulację prawną, tak długo wyodrębnienie funkcji ochronnej pracodawcy jest w pełni uzasadnione. Tyle, że taka perspektywa uwypukla w moim przekonaniu niewielką wartość analizy prawa przez pryzmat „funkcji ochronnej”. Z takiego punktu widzenia można bowiem mówić o „funkcji ochrony życia i zdrowia społeczeństwa”, skoro pracodawca opłaca czas związany z oddawaniem krwi przez pracownika w celu pomocy osobom trzecim. W takiej konwencji prawo pracy spełnia także „funkcję ochrony bezpieczeństwa narodowego”, skoro chroni interesy

---

<sup>1</sup> Por. M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Warszawa 2006, s. 105, 443 i nast

pracowników odbywających służbę wojskową oraz ich rodzin, co oznacza że chroni interesy sił zbrojnych a ostatecznie całej wspólnoty. Pełni także „funkcję ochrony demokratycznego systemu władzy publicznej”, skoro wprowadza szereg ograniczeń dla życia prywatnego urzędników państwowych (przepisy antykorupcyjne) lub wprowadza szczególną ochronę trwałości zatrudnienia (w imię ochrony niezawisłości lub apolityczności, czyli ostatecznie w imię interesu publicznego).

Nie twierdzę, że prawo pracy powyższych funkcji nie spełnia. Wręcz przeciwnie, twierdzę, że nie tylko je spełnia, ale spełnia także wiele innych. Tyle tylko, że takie same cele realizują również inne gałęzie prawa. Nawet prywatnoprawne w swej istocie prawo cywilne spełnia funkcję ochronną w tym sensie, że stabilizuje obrót prawny przypisując ludzkim działaniom określone instytucje prawne, i definiując związane z tym prawa i obowiązki.

Wydaje się jednak że pojęcie funkcji w odniesieniu co całej gałęzi prawa powinno być używane w celu podkreślenia celów dominujących. Z takiej perspektywy funkcja ochronna prawa pracy winna być raczej skoncentrowana na pracowniku. Zwłaszcza, że w ten sposób uwypukla się odrębność sytuacji prawnej pracownika w stosunku do innych osób pracujących. O ile bowiem funkcji ochronnej pracownika towarzyszy jakaś aksjologia, to na rzecz funkcji ochronnej pracodawcy trudno takową znaleźć. Na pytanie, czy prawo pracy powstało po to, aby chronić prawa pracodawcy, odpowiedź będzie negatywna.

## **2. Funkcja ochronna jako relacja indywidualana**

W tym miejscu nie dokonuję szczegółowej analizy funkcji ochronnej prawa pracy w wydaniu, w jakim dominuje ona w doktrynie. Literatura w tym zakresie jest bowiem obszerna i do niej odsyłam. Dotyczy to także funkcji ochronnej zbiorowego prawa pracy, bo i taka została w literaturze wyodrębniona<sup>2</sup>. W tym miejscu wskazuję jedynie, że doktryna funkcji ochronnej prawa pracy ukazuje pracownika w relacji indywidualnej do swojego pracodawcy. Co więcej, postrzega pracodawcę jako podmiot w pełni autonomiczny a zarazem (a może z tego powodu) dominujący nad pracownikiem. Mówi się wręcz o ochronie przed wyzyskiem, co oznacza, że doktryna prawa pracy postrzega wyzysk jako naturalną skłonność człowieka. Choć pozostając w tej konwencji należałoby stwierdzić, że w tych przypadkach, w których popyt na pracowników danej specjalizacji jest wyższy niż podaż, pracownicy będą mieli tendencję do wyzyskiwania pracodawców, żądając wyższych wynagrodzeń niż wartość, jaką ma ich praca. Dążenie do

---

<sup>2</sup> Por. K.W. Baran, *Funkcja ochronna zbiorowego prawa pracy*, SPPiPS 2009; K. W. Baran *O funkcjach zbiorowego prawa pracy uwag kilka* [w:] Matey-Tyrowicz M., Nawacki L., Wagner B.(red.): *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002

wyzysku – jeśli przyjąć, że jest tendencją obiektywną – jest przecież cechą każdego człowieka, a nie tylko człowieka-pracodawcy. A pracodawcą jest najczęściej człowiek, choć występuje on pośrednio (jako właściciel kapitału) lub bezpośrednio (osoba fizyczna zatrudniająca pracownika). Powyższe postrzeganie prawa pracy, a w szczególności opis rzeczywistości społecznej, jest bardzo uproszczony, co rzutuje na wykładnię prawa pracy. Jest przy tym częściowo prawdziwy, co wzmacnia jego żywotność. Jest wreszcie dotknięty istotnym błędem, albowiem zakłada istnienie nierynkowej wartości pracy. Bo jeśli przyjąć, że wartość pracy wyznacza rynek, to sam fakt niskiego wynagradzania nie jest jeszcze wyzyskiem. Wyzyskiem jest wynagradzanie poniżej rynkowych cen pracy, na skutek wykorzystania sytuacji przymusowej osoby pracującej.

Jak wyżej wspomniałem, powyższa perspektywa prawa pracy akcentuje indywidualność relacji „pracownik i jego pracodawca”. Tym samym prawo pracy (indywidualne) odnoszone jest do relacji dwóch kontrahentów, w której mocą całego kodeksu pracy chroni się słabszego. W konsekwencji istota kodeksu pracy sprowadzona jest w całości do „dookreślenia” treści indywidualnego stosunku pracy w kierunku zdefiniowania standardów minimalnych świadczenia pracodawcy (a raczej zespołu świadczeń) w zamian za pracę pracownika. Domniemanym założeniem jest to, że pracownik nie byłby w stanie sam (na skutek niewiedzy lub na skutek presji ekonomicznej) wynegocjować dla siebie tych minimalnych warunków.

### **3. Ochrona pracownika jako relacja zbiorowa**

Powyższe rozumowanie postrzegam jako wadliwe. Po pierwsze, nie zachodzą logiczne związki pomiędzy założeniem (ochrona słabszego) a funkcją (charakterem) większości instytucji prawnych typowych dla prawa pracy. Nie ma np. związku pomiędzy sytuacją kontraktową a prawem pracownika do płatnego urlopu wypoczynkowego, przywilejem nieponoszenia pełnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną z winy nieumyślnej, prawem do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy z powodu choroby, czy też prawem rodziny do odprawy pośmiertnej, itd. Trudno więc mówić o wzajemności tych obowiązków pracodawcy za świadczenie pracownika.

Z drugiej strony w doktrynie prawa pracy słabo, lub w ogóle nie dostrzega się istnienia szeregu obowiązków pracownika, którym trudno przypisać jakąkolwiek wzajemność za świadczenia ze strony pracodawcy. Z założenia o „słabości” pracownika nie wynika bowiem to, że ciężą na nim niewzajemne obowiązki z zakresu BHP, za których niedochowanie może zresztą zostać ukarany. Nie zachodzi żaden związek pomiędzy „słabością” pracownika a jego

obowiązkiem podnoszenia kwalifikacji zawodowych czy też obowiązkiem lojalności, także w zachowaniach pracownika poza zakładem pracy.

Jeszcze większy aksjologiczny chaos wiąże się z przepisami ograniczającymi wysokość odszkodowań należnych pracownikowi. Zgodnie z dominującymi dziś poglądami (których nie podzielam) kodeks pracy limituje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy za wadliwe rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę. Tym samym reguluje kwestię odpowiedzialności w sposób częściowo mniej korzystny niż przepisy kodeksu cywilnego. Powyższe jest niczym innym jak ograniczeniem konstytucyjnego prawa do własności pracownika, pozbawiając go możliwości dochodzenia pełnego pokrycia poniesionej szkody. Tym bardziej trudno znaleźć związek pomiędzy „słabszą pozycją pracownika” a dalszym osłabieniem jego sytuacji prawnej przez prawo pracy. Trudno także przez pryzmat funkcji ochronnej rozumianej jako ochrona słabszego, wyjaśnić aksjologię instytucji zawieszenia źródeł prawa pracy lub nawet zawieszenia treści umów o pracę. Instytucje te chronią niewątpliwie miejsca pracy, ograniczając prawa jednych pracowników na rzecz innych<sup>3</sup>.

Powyższe przykłady – a jest to tylko część niewzajemnych obowiązków stron stosunku pracy – dowodzą, że aksjologicznych źródeł prawa pracy należy szukać poza relacją indywidualną między konkretnym pracownikiem a konkretnym pracodawcą. Prawo pracy należy postrzegać na tle zbiorowych procesów społecznych i ekonomicznych. Dopiero taka perspektywa pozwala na odnalezienie aksjologii i sensu kluczowych instytucji tej gałęzi prawa.

Postrzeganie pracownika z perspektywy społecznej powinno być w pewnym zakresie takie samo jak postrzeganie pracodawcy, tj. jako człowieka poszukującego samorealizacji przez pracę. Nie podejmuję w tym miejscu szerszych rozważań – w gruncie rzeczy filozoficznych – co do tego, czy pracodawca, a precyzyjnie pracodawca konstytucyjny, także wykonuje pracę. Przyjmuję jednak, że pracę taką także wykonuje, i to także wtedy, gdy praca ta polega na dysponowaniu kapitałem. A przecież jest wielu pracodawców wykonujących pracę bezpośrednio. W każdym pracownik, tak jak i pracodawca, są uczestnikami konkurencyjnego rynku. Problem w tym, że wolny rynek cechuje tendencja do minimalizacji kosztów. W tym kosztów pracy. Pracownik jest jednym z najsłabszych uczestników wolnego rynku już z tego powodu, że z zasady występuje nadpodaż pracy ludzkiej. Ale też słabość pracownika jako uczestnika wolnego rynku polega na tym, że w jego przypadku najczęściej zachodzi bezpośredni związek przychodów z pracy z zapewnieniem podstawowych potrzeb życiowych pracownika i jego rodziny. Tym samym występuje silna presja na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia, połączona ze skłonnością do akceptacji niskich świadczeń wzajemnych, jeśli nie występuje w tym zakresie alternatywa.

---

<sup>3</sup> Powyższe było przedmiotem moich analiz w kontekście solidarności horyzontalnej, por. A. Sobczyk, *Solidarność horyzontalna a ograniczenie praw pracownika*, PiZS 2013 z. 2

Postrzegając relacje społeczne z takiej perspektywy, normy ustawowego prawa pracy chronią pracowników przed dysfunkcjonalnością praw rynku. Chodzi o to, aby dokonać takiej korekty zachowań rynkowych, aby praca zapewniała możliwość życia godnego, przy uwzględnieniu realiów ekonomicznych w danym momencie.

Powyższa diagnoza nie jest sprzeczna z jakże humanitarnym stwierdzeniem, że praca nie jest towarem. Zwłaszcza, że należałoby chyba pochylić się nad symboliką tego stwierdzenia i doprecyzować, że praca jednak jest towarem, a towarem nie jest człowiek i jego godność, które za pracą się kryją. Tym samym zaprezentowana tu teza wypełnia treścią sławne hasło MOP. Ponadto, teza ta nie tylko nie wyklucza, ale wręcz dopełnia dominującą w opisie prawa pracy aksjologię „ochrony słabszego”. A bardziej precyzyjnie, to aksjologia „ochrony słabszego” uzupełnia dominującą w indywidualnym (bo już nie zbiorowym) prawie pracy aksjologię prawa, jako narzędzia korekty dysfunkcjonalności praw rynku na rzecz ochrony życia godnego.

Wracając jednak do głównej myśli, praca jest jednak towarem, a pracownicy są uczestnikami rynku. Z uwagi na typową dla rynku nadpodaż pracy, sytuacja pracowników jest zdecydowanie najsłabsza spośród innych uczestników. Cena pracy jest wyznaczana w istocie przez rynek, a nie przez indywidualnych pracodawców. Przez cenę pracy rozumiem w tym miejscu wszelkie świadczenia związane z pracą, które pracodawca jest skłonny sam – bez ingerencji ustawowej – zapłacić za pracę.

Warto jeszcze raz podkreślić, że w przedmiocie ceny pracy pracodawcy nie podejmują w pełni autonomicznych decyzji. Decyzje podejmowane przez pracodawców są pochodną trendów w ekonomii. Pracodawca płaci co do zasady porównywalnie do tego, ile płacą inni pracodawcy. Dlatego ustawowe indywidualne prawo pracy w pierwszej kolejności chroni pracowników przed skutkami prawa popytu i podaży, a nie przed konkretnym pracodawcą i jego osobistymi inklinacjami do wyzysku. Pracodawca, który w imię humanistycznych ideałów będzie ponosił wydatki na pracę na poziomie wyższym niż rynkowe, wcześniej czy później przegra walkę konkurencyjną, a jego pracownicy stracą wszystko.

Dlatego w imię ochrony najsłabszych uczestników rynku, a jak będę dalej dowodził – w imię ochrony praw człowieka – prawo pracy ingeruje w zasadę wolności konkurencji na rynku pracy. Można jedynie w tym miejscu raz jeszcze podkreślić, że na rynku pracy konkurują między sobą pracodawcy, w tym także pracodawcy publiczni z pracodawcami prywatnymi. Ale konkurują między sobą także pracownicy, przejawiając skłonność do akceptacji coraz to niższych wynagrodzeń. I także tej konkurencji (pomiędzy pracownikami) prawo pracy wytycza granice.

Prawo pracy zabrania więc konkurowania ceną pracy poniżej ustalonego minimum (wynagrodzenie minimalne), zakazuje konkurowania czasem pracy powyżej pewnego maksimum,

zakazuje konkurowania poprzez wykorzystanie osób zagrożonych wykluczeniem (np. kobiety, niepełnosprawni) które z uwagi na szczególną sytuację życiową skłonne są akceptować warunki pracy niezapewniające życia godziwego; ogranicza swobodę zwalniania pracowników; nakazuje zapewnienie urlopów płatnych; nakazuje świadczyć na rzecz pracowników i ich rodzin niezależnie od indywidualnej efektywności, itd.

#### **4. Ochrona godności osobowej czy ochrona przed dominacją.**

Wspomniane wyżej nakazy i zakazy mają uzasadnienie społeczne. Ich ostatecznym celem jest zapewnienie godności osobowej człowieka, tj. stworzenie mu warunków do samorealizacji. Zrozumienie roli godności i jej ochrony dla interpretacji prawa pracy wymaga zwięzłego wprowadzenia<sup>4</sup>. Zgodnie z art. 30 Konstytucji przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Ranga tej zasady jest w Konstytucji wyjątkowa, czego dowodem jest także zapis preambuły, w którym podkreśla się, że stosowaniu Konstytucji winna towarzyszyć dbałość o zachowanie przyrodzonej godności człowieka.

Ochrona godności jest prawem bezwarunkowym. Eksponuje związek z prawem naturalnym oraz stanowi aksjologiczny fundament całej Konstytucji oraz wolności i praw „szczegółowych”. Należy w tym miejscu podkreślić, że godność, o której mowa w art. 30 Konstytucji różni się od tej chronionej prawem cywilnym. Tradycyjnie (choć odnotować należy także krytykę) odróżnia się godność osobową od osobowościowej. Ta pierwsza jest przynależna każdemu człowiekowi bezwarunkowo. I do niej właśnie odnosi się analizowany tu art. 30 Konstytucji. Druga postać godności odnosi się do konkretnego człowieka oraz jego poczucia wartości będącego pochodną życiowych zasług. Analiza aksjologiczna prawa pracy w tej części, w jakiej dotyczy większości świadczeń i obowiązków niewzajemnych (co uznaję za podstawową cechę prawa pracy) opiera się przede wszystkim na ochronie godności osobowej.

Referat na temat sposobu definiowania godności osobowej byłby w tym tekście zbędny. Zwłaszcza w kontekście złożoności problematyki. Istotne jest to, że wychodzące z różnych punktów filozoficznych wypowiedzi na ten temat wskazują na autonomię człowieka jako istotę godności. Natomiast zwolennicy socjalnych praw człowieka wiążą ochronę tej autonomii z potrzebą zapewnienia materialnych możliwości jej realizacji.

---

<sup>4</sup> Chodzi wszak i inne pojęcie godności niż to, o którym mowa w prawie pracy. Co do prawnopracowniczej koncepcji godności por. I. Boruta, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, PiZS 2001, z. 8, s. 3 i nast.

Przyznanie art. 30 Konstytucji przymiotu prawa podmiotowego uzasadnia twierdzenie, że obowiązkiem władz publicznych jest stwarzanie warunków umożliwiających człowiekowi godne życie. Dotyczy to zarówno aspektu socjalnego jak i szerszego. W konsekwencji wszelkie działania władz publicznych powinny z jednej strony uwzględniać istnienie pewnej sfery autonomii, w ramach której człowiek może się w pełni realizować społecznie, a z drugiej działania te nie mogą prowadzić do tworzenia sytuacji prawnych lub faktycznych odbierających jednostce poczucie godności. Przesłanką poszanowania tak rozumianej godności człowieka jest między innymi istnienie pewnego minimum materialnego, zapewniającego jednostce możliwość samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie oraz stworzenie każdemu człowiekowi szans na pełny rozwój osobowości w otaczającym go środowisku kulturowym i cywilizacyjnym<sup>5</sup>. Choć zakres tych działań jest niedookreślony, względny i politycznie uwarunkowany<sup>6</sup>, to jednak władze publiczne mają obowiązek chronić człowieka przed wykluczeniem społecznym, czyli sytuacją obiektywnej niemożności samorealizacji człowieka. Nie ma więc żadnych wątpliwości, że art. 30 Konstytucji dostarcza narzędzi interpretacyjnych dowodzących twierdzenia, że szereg rozwiązań prawa pracy gwarantujących pracownikowi przychody, ograniczających ryzyka oraz stabilizujących zatrudnienie, stanowi bezpośrednią realizację warunków niezbędnych dla życia godnego. Takie zresztą postrzeganie prawa pracy znajduje zresztą swój wyraz w prawie międzynarodowym<sup>7</sup>. Pozostaje jedynie wątpliwość co do formalnoprawnej poprawności wywodzenia fundamentów prawa pracy, z tego czy też z innego przepisu Konstytucji.

Jednak nawet gdyby przyjąć, że art. 30 Konstytucji samoistnie nie kreuje prawa podmiotowego, to jego rola w odnalezieniu podstaw dla szeregu rozwiązań prawnopracowniczych i tak jest kluczowa. Ochrona godności wypełnia bowiem treścią i narzuca

<sup>5</sup> Por. wyrok TK z dnia 4 kwietnia 2001 r., K 11/00, OTK 2001, nr 3, poz. 54.

<sup>6</sup> Por. L. Garlicki, *Artykuł 30* [w:] L. Garlicki (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom III*, Warszawa 2003, s.13.

<sup>7</sup> Taki ciąg rozumowania ukazujący godność na tle efektywności praw człowieka obecny jest także w aktach międzynarodowych. Przykładowo, w art. 22 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r. mówi się o prawie każdego do urzeczywistniania – poprzez wysiłek narodowy i współpracę międzynarodową oraz zgodnie z organizacją i zasobami każdego Państwa – swych praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, niezbędnych dla jego godności i swobodnego rozwoju jego osobowości. Zwraca uwagę zwrot „urzeczywistnianie” oraz wskazanie nie tylko na wysiłek własny, ale także „międzynarodowy” oraz uwzględniający zasoby państwa. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 16 grudnia 1966 r., nie tylko nawiązuje do deklaracji, ale jako cel wskazuje wyzwolenie od lęku od niedostatku. Stąd już tylko krok do wskazania roli pracy oraz prawa pracy. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka stanowi w art. 23 ust. 3, iż każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej. Praca jest więc powiązana nie z wynagrodzeniem jakimkolwiek, ale z wynagrodzeniem godnościowym, wyznaczonym przez minimalne standardy. Europejska Karta Społeczna stanowi z kolei, że każdy będzie miał możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną a wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego dla zapewnienia im, jak i ich rodzinom, godziwego poziomu życia. Wreszcie Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, który w kontekście ochrony godności (o czym mowa w preambule) postuluje zapewnienie każdemu prawa do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą.



kierunek interpretacji szczegółowych wolności i praw zawartych w Konstytucji. Przyjmując więc „kierunkową” wykładnię innych przepisów, wolność od wykluczenia społecznego można więc wywodzić na podstawie innych niż art. 30 Konstytucji przepisów, właśnie poprzez ich progodnościową interpretację.

Jak wyżej wspomniałem, ochrona godności polega przede wszystkim na ochronie człowieka przed wykluczeniem. Ochronę przed wykluczeniem należy postrzegać jako urealnienie, czy też zapewnienie efektywności znakomitej większości, o ile nie wszystkich innych praw człowieka. A zapewnienie efektywności może wymagać udzielenia pomocy lub ustalenia rygorów prawnych eliminujących ryzyka.

Wspomniałem wyżej na temat definiowania godności człowieka przez koncepcję jego autonomii (możliwości samorealizacji). Przez zdolność do samorealizacji należy rozumieć taki stan rzeczy, w którym człowiek może efektywnie, a nie tylko formalnie, korzystać ze swoich praw i wolności zagwarantowanych w Konstytucji. Jak wspomniałem jednym z elementów warunkujących samorealizację człowieka jest zapewnienie określonych warunków socjalnych i społecznych oraz wolności od lęku wykluczenia społecznego. Chodzi więc m. in. o zapewnienie przychodów, zapewnienie czasu wolnego, zapewnienie efektywnej ochrony przed ryzykiem utraty zdolności zarobkowania. W każdym razie prawo pracy jawi się jako narzędzie ochrony godności człowieka w kontekście społecznej dysfunkcyjności praw ekonomicznych, które mają tendencję do minimalizacji kosztów pracy lub maksymalizację ilości pracy (co w gruncie rzeczy jest także postacią minimalizacji kosztów) bez względu na społeczne konsekwencje. Z tej perspektywy indywidualne inklinacje pracodawcy są pomijalne.

Skoro zapewnienie warunków dla życia godnego jest konstytucyjnym obowiązkiem państwa, i przy założeniu, że jednym narzędzi ochrony godności jest prawo pracy, to ustawowe indywidualne prawo pracy jest socjalnym prawem publicznym. Konsekwentnie normy prawa pracy są w dominującej części normami prawa publicznego.

Powyższe nie oznacza, że prawo pracy nie chroni pracownika przed indywidualną przewagą pracodawcy (dominacją), w tym przed wyzyskiem. W tym ostatnim zakresie realizuje się właśnie klasyczna funkcja prawa pracy, jaką jest ochrona „słabszego” przed „silniejszym”. Jednak istoty dominacji i wyzysku nie można sprowadzić do stwierdzenia, że każda praca pracownika jest warta więcej, niż wyraża to rzeczywiste wynagradzanie, a pracodawca nieetycznie zawłaszcza wartość dodatkową. Takie rozumowanie – zresztą bliskie doktrynie marksistowskiej (zawłaszczanie wartości dodatkowej z pracy i amortyzacji) – jest obciążone błędem. Przede wszystkim nie ma obiektywnej wartości pracy, o czym wspominałem wyżej. A gdyby nawet była, to sukces ekonomiczny pracodawcy wcale nie musi wynikać z pracy konkretnych pracowników, a

może od niej nie zależeć w ogóle. Wartość pracy wynika z sytuacji rynkowej, tj. jej podaży, a nie z wartości dla konkretnego pracodawcy.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że sprowadzenie aksjologii prawa pracy do zasady ochrony „słabszego” przed „silniejszym” jest bardzo dużym uproszczeniem. Bo o ile tym „słabszym” jest konkretny człowiek, to tym silniejszym jest przede wszystkim cały system gospodarki konkurencyjnej, a tylko pośrednio konkretny pracodawca. Tymczasem poprawne zidentyfikowanie źródła zagrożeń pozwala właściwie określić przedmiot ochrony i jego mechanizmy. W koncepcji funkcji ochronnej zawarta jest wyraźna sugestia obrony „przed kimś”, tj. przed dominacją pracodawcy i jej skutkami. Prawo pracy chroni konkretnego słabszego przed konkretnym silniejszym. Tymczasem za prawidłową należy uznać diagnozę, w której prawo pracy chroni „przed czymś” lub chroni „coś”.

Jak wyżej wspomniałem, prawo pracy jest przede wszystkim narzędziem ochrony przed wykluczeniem społecznym. Chodzi przy tym o wykluczenie relatywne, tj. odniesione do aktualnych i zmiennych w czasie standardów cywilizacyjnych. Nie chodzi więc tylko o wolność od ubóstwa, ale o zagwarantowanie jak najpełniejszej możliwości uczestniczenia w życiu społecznym, poprzez możliwie najpełniejsze korzystanie przez człowieka z jego z praw i wolności. Powyższe wymaga tego, aby człowiek posiadał środki materialne, umiejętności oraz czas wolny od pracy. Prawo pracy realizuje dokładnie powyższe postulaty. Gwarantuje i chroni określony poziom przychodów, ogranicza ryzyka strat prowadzących do ubóstwa, chroni przestrzeń wolną od pracy, promuje podnoszenie kwalifikacji, wspiera rodzinę i ogranicza ryzyka dla życiowego rozwoju i awansu ludzi młodych. W imię ochrony przed wykluczeniem wyłącza lub ogranicza w powyższym zakresie wolną grę rynkową. Co więcej, w imię powyższych wartości ogranicza nie tylko pracodawców, ale także osoby trzecie jak np. wierzycieli pracowników. Czasem ogranicza także wolności i prawa samych pracowników.

Równocześnie prawo pracy chroni „coś”. Jest to przede wszystkim życie i zdrowie pracownika i innych pracowników. Poprzez promowanie na koszt pracodawcy postaw prospołecznych, chroni życie i zdrowie innych ludzi (wynagrodzenie dla krwiodawców lub członków służb ratowniczych). Chroni interesy materialne członków rodziny pracownika. Chroni zresztą rodzinę jako wartość samoistną<sup>8</sup>. Prawo pracy jest elementem systemu ochrony bezpieczeństwa narodowego oraz prawidłowości funkcjonowania systemu demokratycznego.

Prawo pracy chroni także „przed kimś”, czyli w tradycyjnym modelu funkcji ochronnej –

---

<sup>8</sup> Trafne więc jest ujęcie T. Liszczy, która pisząc o ochronie rodziny w prawie pracy nie wchodzi w subtelności treści stosunku pracy, oraz ochrony „słabszego” przed „silniejszym”, tylko traktuje prawo jako narzędzie służące do osiągania celów społecznych, por. T. Liszczy, *Prawo pracy instrumentem polityki prorodzinnej państwa*, PiZS 2007, z. 6, s. 2 i nast.

przed dominującym podmiotem zatrudniającym. Jak pisałem o tym wyżej, chroni przed przewagą i dominacją pracodawcy w procesie kontraktowania oraz realizacji kontraktu.

## 5. Ochrona pracownika czy ochrona człowieka

Obecna doktryna prawa pracy nasycona jest aksjologią praw pracowniczych, rozumianych jako wprowadzenie norm minimalnych. Jest to zresztą zrozumiałe, skoro aksjologicznym punktem wyjścia jest „ochrona słabszego”<sup>9</sup>. Słabszego trzeba więc wzmocnić przez prawo w taki sposób, aby jego świadczenie za pracę było ustalone w sposób minimalny, albowiem bez wsparcia ustawodawcy pracownik nie wynegocjowałby świadczenia adekwatnego. Z takiej perspektywy, prawa określone w ustawach prawnopracowniczych muszą nosić przymiot wzajemności. Stąd też są to „prawa pracownicze”, i nie przysługują osobom pracującym nie będącym pracownikami.

Powyżej starałem się jednak wykazać, że aspekt „ochrony słabszego” nie wyczerpuje aksjologii prawa pracy. Wspomniana wyżej ingerencja w swobodną grę ekonomiczną dowodzi, że przedmiotem ochrony jest godność osobowa człowieka. Ryzyko wyzysku indywidualnego pracodawcy można i należy zwalczać narzędziami równościowymi, o których piszę niżej.

Prawo do ochrony godności wymaga aktywności państwa tam, gdzie człowiek – pomimo swoich starań – nie może jej ochronić sam. W imię zasady subsydiarności państwo ma obowiązek wesprzeć człowieka wtedy, gdy jego samodzielne starania nie dają gwarancji efektywnego korzystania z praw i wolności konstytucyjnych. W doktrynie praw człowieka kluczowe miejsce znajduje koncepcja uzasadnionych społecznie potrzeb człowieka<sup>10</sup>. Ponadto, człowiek nie jest zwolniony z obowiązku dbałości o siebie. Ale tam, gdzie kończą się jego możliwości, tam winien otrzymać wsparcie. Na tym właśnie opiera się koncepcja praw socjalnych człowieka II generacji. A prawo pracy jest niewątpliwie prawem przynależącym do praw człowieka, pozostających w związku z zatrudnieniem.

Prawa człowieka są przy tym niewzajemne. Należą się człowiekowi z tego powodu, że jest człowiekiem o przyrodzonej godności, a nie za to co świadczy. I to właśnie prawa niewzajemne są najbardziej charakterystyczną cechą prawa pracy. Urlopy, odprawy, ograniczenia przed zwolnieniem itd. nie są pracownikowi przynależne za to jak pracuje. Są należne człowiekowi z tego powodu, że zaspokajają społecznie uzasadnione potrzeby niezbędne dla życia godnego.

---

<sup>9</sup> W doktrynie zagranicznej pojawiają się przy tym głosy, że optyka ochrony pracownika jako słabszego nie jest już aktualna, albowiem relacje odwracają się. I choć aktualność tych głosów w moim przekonaniu jest ograniczona do wciąż stosunkowo wąskiej grupy specjalistów, których być może w gospodarkach wysoko rozwiniętych jest więcej niż w Polsce, to jednak sam pogląd jest wart odnotowania, por. R. Fahlbeck, *Work versus capital – an exercise in inverted thinking*, SPPiPS, Rocznik 2009, s. 200 i nast.

<sup>10</sup> W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*, Warszawa 2012

Poszukiwanie wzajemności w tych przypadkach nie ma sensu, a dotychczasowe próby w tym zakresie nie są przekonujące.

Jednak prawa socjalne przysługują człowiekowi o tyle, o ile podejmuje on starania o zapewnienie swoich potrzeb. Dlatego prawo pozbawia – czy też raczej – nie przyznaje człowiekowi niektórych praw socjalnych, jeśli przyczynił się on do utraty zatrudnienia, (np. został zwolniony dyscyplinarnie), lub który nie chce pracować (państwo nie wspiera osób, które nie poszukują pracy).

W doktrynie prawa pracy nie rozdziela się obecnie praw należnych za pracę podporządkowaną (praw pracowniczych) od praw niewzajemnych wynikających z potrzeb człowieka (praw socjalnych człowieka). Dominuje pogląd o wzajemności praw pracowników za pracę (czasem w szerokim tego słowa znaczeniu). Tym samym dominuje idea praw pracowniczych. Powyższe wynika także ze względów historycznych. Tak długo, jak długo na rynku dominowało nisko lub średnio płatne zatrudnienie pracownicze, rozróżnienie praw człowieka i praw pracowniczych mogło mieć znaczenie czysto akademickie. Bo każdy nisko lub średnio opłacany pracownik, w zasadzie jest człowiekiem, który nie ma samodzielnej możliwości zaopiekowania się swoją osobą w takim stopniu, aby osiągnąć szczytne cele ochrony godności w ujęciu konstytucyjnym. Wreszcie, sama koncepcja i teoria praw człowieka pochodzi z lat powojennych, a podstawowe akty prawa międzynarodowego w tym zakresie są jeszcze późniejsze. Tymczasem tradycja konwencji MOP jest kilkadziesiąt lat wcześniejsza, co w naturalny sposób narzuciło pojmowanie pracownika jako osoby pracującej w warunkach podporządkowania.

Jednak zachodzi najwyższy czas, aby powyższe pojęcia dla dobra prawa pracy rozdzielić. Brak powyższego podziału ma ten skutek, że prawo pracy słusznie odbierane jest jako nieracjonalne<sup>11</sup>, przez co traci swój autorytet i zużywa jego naprawdę szczytny cel społeczny. Z tych samych przyczyn prawo pracy postrzegane jest przez osoby zatrudnione na umowach prawa cywilnego lub gospodarczego jako przywilej pracowników, co także budzi uzasadnioną frustrację i niezrozumienie.

## **6. Prawa człowieka jako prawa osoby pracującej w celu utrzymania się**

---

<sup>11</sup> Np. poprzez nadmierną ochronę managerów, co jest przedmiotem krytyki doktryny. Por. m. in. W. Sanetra, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a nyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 306-307. Dodać jedynie można, że jest to grupa pracowników z reguły lepiej opłacana, co ogranicza potrzebę ochrony z perspektywy praw człowieka.

Powyższy stan prawa pracy jest skutkiem milczącego (bo wypowiedzi w tym kontekście w literaturze prawa pracy nie ma) utożsamiania prawa człowieka z prawami pracownika podporządkowanego. Tymczasem kluczowe dla praw człowieka „potrzeby” zapewnienia partycypacji społecznej, ochrony zdrowia i życia, wolności od niedostatku, ochrony rodziny itd., są takie same dla wszystkich osób wykonujących zatrudnienie w celu utrzymania się. Podporządkowanie nie ma tu żadnego znaczenia. Brak regulacji zapewniających realizację potrzeb osoby zatrudnionej na innej podstawie niż umowa o pracę jest oczywistym naruszeniem konstytucyjnej zasady równości, czyli oczywistym deliktem konstytucyjnym. Wszak władze publiczne mają obowiązek działać w możliwie najbardziej efektywnej realizacji praw człowieka. Tymczasem władze w stosunku do niepracowników takich działań na razie nie podejmują, lub podejmują w bardzo wąskim zakresie. Jaskrawym tego dowodem jest np. brak regulacji dotyczących wynagrodzenia minimalnego dla zatrudnionych na umowach cywilnych. Jednak to tylko jeden z przykładów, o tyle ciekawy, że nadający się do natychmiastowej egzekucji. Z perspektywy socjalnych praw człowieka, dyskusja może się toczyć jedynie na temat zakresu i sposobu realizacji ochrony zleceniobiorców oraz samozatrudnionych, a nie tego, czy prawa takie im się należą<sup>12</sup>.

Z drugiej strony, nie każdy pracownik winien korzystać z praw socjalnych, a przynajmniej nie powinien korzystać z nich w takim samym zakresie. Jak było to wielokrotnie powtarzane, prawo socjalne to prawo uzasadnionych potrzeb z jednej strony, korygowane przez indywidualny obowiązek dbałości człowieka o samego siebie z drugiej. Państwo działa subsydiarnie, czyli dopiero wtedy gdy człowiek nie jest w stanie poradzić sobie sam. Powyższa zasada winna zostać wdrożona także do prawa pracy. Istnieją więc bardzo poważne argumenty za tym, aby pracownicy mający możliwość zadbania o samych siebie nie korzystali z niektórych ustawowych praw pracowniczych, noszących znamiona pomocowe. Wysoko zarabiający pracownicy nie powinni np. korzystać z takich samych ustawowo gwarantowanych minimalnych okresów wypowiedzenia jak pracownicy zarabiający mało, skoro wynagrodzenie godziwe zostało im zapewnione zawiązką (minimalny ustawowy okres wypowiedzenia jest traktowany jako element wynagrodzenia godziwego). Nie ma powodu, aby pracownicy tacy mieli prawo do odpraw, skoro zatrudnienie było tak dobrze opłacane, że dawało możliwości zadbania o siebie. Nie ma też powodu, aby korzystali w pełnym zakresie z ogólnej ochrony przed wypowiedzeniem. Innymi słowy, teoria praw socjalnych człowieka dostarcza pełnego uzasadnienia dla wyeliminowania tych

---

<sup>12</sup> Problem związany z brakiem ochrony nie pracowników ma skalę ogólnoeuropejską. Dotyczy to np. Niemiec, w których sądownictwo wykorzystując brak definicji legalnej pracownika, rozciąga ochronę poprzez poszerzenie definicji pracownika w orzecznictwie, por. B. Waas, *Who is an "employee" under German law* [w:] J. Wratny, B. Rycak (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matej-Tyronicz*, Warszawa 2011, s. 320-321.

regulacji prawa pracy, które przysparzają pracownikowi świadczeń niewzajemnych, pomimo braku obiektywnej potrzeby wsparcia po jego stronie. Brak zróżnicowania prawa pracy w tym zakresie jest powodem uzasadnionej frustracji pracodawców i generalnego braku szacunku dla prawa pracy, słusznie postrzeganego czasami jak oczywiście niesprawiedliwe.

Doktryna prawa pracy bardzo często analizuje prawa pracownicze z perspektywy aktów praw człowieka. Problem w tym, że analiza taka z reguły dotyczy treści przepisu, nie odczytując istoty tych aktów. Nie wnika się więc w teorię praw socjalnych. Nie dostrzega i tego, że większość aktów dotyczących praw człowieka jednoznacznie podkreśla ich cel, jakim jest zapewnienie godności człowieka. A z powyższego wynika, że prawa pracownicze nie muszą być dla wszystkich jednakowe, jeśli zagrożenie dla godności nie istnieje. Wyrażam w tym miejscu pogląd, że analiza prawa pracy przez pryzmat istoty praw człowieka jest jednym z najciekawszych wyzwań, przed jakim stoi polskie prawo pracy. A teza, że pracownik nie powinien korzystać z ochrony z tego tylko powodu, że jest pracownikiem, powinna zostać silnie wyeksponowana na potrzeby procesu ustawodawczego oraz na potrzeby wykładni prawa pracy.

## **7. Indywidualne publiczne i prywatne prawo pracy**

Wspomniałem już wyżej, że socjalne prawa człowieka odwołują się do kryterium potrzeb, których człowiek nie jest w stanie zrealizować samodzielnie, a które warunkują autonomię w realizacji praw i wolności konstytucyjnych. Jak wspominałem o tym przy analizie teorii praw II generacji, ich istotą jest roszczenie człowieka do władz publicznych o to, aby została mu zapewniona możliwość efektywnej realizacji jego konstytucyjnych praw. Państwo w powyższym przypadku ma obowiązek działania, a nie tylko obowiązek bierności, czy też powstrzymywania się od ingerencji.

Władze publiczne nie muszą jednak realizować swoich obowiązków poprzez bezpośrednią relację z człowiekiem potrzebującym, choć czasami taka relacja ma miejsce. Często władze publiczne nie mają – lub mają ograniczone – możliwości zrealizowania swojego obowiązku, jak choćby w przypadku ochrony lokatorów. W innych przypadkach wykonywanie takich obowiązków przez państwo byłoby nieefektywne, jak np. w przypadku krótkoterminowych niezdolności do pracy. Dlatego w imię osiągnięcia celów społecznych i wspólnych, państwo reguluje życie społeczne nakładając obowiązki na poszczególnych członków wspólnoty. Wykorzystuje przy tym regułę solidarności społecznej, która w niektórych okolicznościach uznaje za sprawiedliwe nałożenie na człowieka obowiązków niewzajemnych, oczywiście w granicach jego możliwości i przy zachowaniu proporcjonalności.

Mając na względzie ochronę przed wykluczeniem społecznym, ustawodawca realizuje swoje obowiązki w tej sferze relacji społecznych tam, gdzie jest to najbardziej naturalne dla osiągnięcia danego celu. A praca jest najbardziej powszechnym i dostępnym źródłem przychodów. Z tego powodu realizacja obowiązków państwa w zakresie zapewnienia godnego życia człowieka następuje właśnie w tej sferze. Tak, jak ochrona przed bezdomnością następuje poprzez ingerencję w cywilne ze swej natury umowy najmu.

Pracodawca wykonuje więc w znacznej mierze obowiązki ze sfery interesu publicznego<sup>13</sup>. Formalnie są to jego obowiązki własne, ale w istocie są to obowiązki wspólnoty w stosunku do słabszych. Bezpośrednim beneficjentem jest wprawdzie konkretny pracownik lub inna osoba, ale ostatecznym – społeczeństwo jako całość. Obowiązki niewzajemne pracodawcy są więc obowiązkami publicznoprawnymi, narzuconymi przez państwo przy okazji stosunku zatrudnienia, a nie elementem stosunku zatrudnienia. Z tego powodu podlegają one częstym zmianom (z uwagi na możliwości pracodawców i gospodarki), są zróżnicowane w zależności od możliwości konkretnych grup pracodawców (np. odpawy z tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych), zależą od aktualnej sytuacji na rynku pracy (krótszy okres wypłaty wynagrodzenia chorobowego dla osób starszych), itd. Jak wyżej wspomniałem, obowiązki te są w istocie wykonywane za państwo i razem z państwem. Ale rozkład obowiązków pomiędzy pracodawców a państwo może być różny. Im bardziej chroni państwo, tym mniej wartości konstytucyjnych chroni pracodawca. Na tym właśnie opiera się koncepcja *flexicurity* w wydaniu duńskim<sup>14</sup>.

Publicznoprawne obowiązki pracodawcy najczęściej mają charakter socjalny. Z tego też powodu, jak również z powodu oparcia prawa pracy na konstrukcji solidarnościowej, prawo pracy znajduje się w najściślejszym związku z prawem ubezpieczeń społecznych<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> W dotychczasowej literaturze prawa pracy dominuje optyka, że publicznoprawny aspekt ochrony praw pracowniczych pojawia się wtedy, gdy prawo angażuje podmioty prawa publicznego, por. W. Sanetra [w:] H. Lewandowski (red.), *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997, s. 132 i nast. Jednak w literaturze zachodnioeuropejskiej postrzeganie roli prawa publicznego jest szersze, por. S. Evju, *Principles of Public Law in Labour Law*, SPPiPS, Rocznik 2009, s. 187 i nast.

<sup>14</sup> Wydaje się przy tym, że publicznoprawny charakter ingerencji ustawodawcy w prawo pracy nie budzi wątpliwości w nauce zachodniej. Do wniosku takiego prowadzą analizy pośrednie bądź bezpośrednie. R. Blanpain wywodząc na temat konkurencyjności rynków pracy analizuje – jak się wydaje – prawo pracy w całkowitym oderwaniu od charakteru stosunku indywidualnego, ale jako element relacji zbiorowych. Píše o potrzebie bezpieczeństwa pracowników w ogóle, a nie pracownika w kontekście konkretnego pracodawcy, oraz o kosztach pracy w ogóle, por. R. Blanpain, *Flexicurity in a global economy* [w:] T. Davulis, D. Petrylaite, *Labour Market of 21st Century. Looking for flexibility and security*, Wilno 2011, s. 27 i nast.

<sup>15</sup> Solidarnościowy charakter publicznego indywidualnego prawa pracy nakazuje spojrzeć inaczej na relację pomiędzy prawem pracy a prawem zabezpieczenia społecznego. Powyższe dyscypliny znajdują się bowiem w bardzo silnym związku aksjologicznym. Obie służą bowiem ochronie przed wykluczeniem społecznym. I obie oparte są o model solidarności społecznej. Różnica polega tylko na tym, że relacje solidarnościowe w ubezpieczeniach społecznych mają szerszą bazę uczestników. Obciążenia solidarnościowe obciążają bowiem nie tylko pracodawców w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne, ale także osoby pracujące w stosunku do już niepracujących. Międzypokoleniowej solidarności nie zmienił nawet system kapitałowy. Z powyższego wynika, że część składek zatrudnionych pracowników przekazywana jest na rzecz świadczeń dla niepracujących, bez gwarancji, że pracownik płacący składkę otrzyma proporcjonalne świadczenie „wzajemne” w przyszłości. Powyższe dotyczy zresztą

Ale też część obowiązków pracodawcy nie ma takiego charakteru. Dotyczy to ochrony życia, zdrowia czy nawet bezpieczeństwa narodowego. W każdym razie obowiązki te nie mają charakteru wzajemnego, lecz wynikają z ochrony innych celów, uznawanych za istotne społecznie.

## 8. Ochrona godności człowieka pracującego

Dowodzona w tym miejscu teza o niewzajemnych obowiązkach pracodawców w stosunku do pracowników, jak również wskazywana w tekście aksjologia praw człowieka dowodzi, że element podporządkowania w związku z wykonywaniem pracy nie może być żadnym uzasadnieniem dla różnicowania sytuacji prawnej osób wykonujących pracę w celu zaspokojenia potrzeb życiowych. Ustawodawca chroni bowiem społeczne (w szczególności socjalne) prawa człowieka przy okazji zatrudnienia. Charakter zatrudnienia nie ma znaczenia. Prawa socjalne nie są bowiem częścią konkretnej konstrukcji prywatnoprawnej. Prawa te służą ochronie godności człowieka podejmującego starania o zapewnienie sobie życia godnego przez pracę. Szczegółowa konstrukcja prawna stosunku zatrudnienia jest bez znaczenia. Zresztą z poziomu konstytucyjnego pracownikiem jest każdy wykonujący pracę. Prawa socjalne na poziomie konstytucyjnym przysługują więc także zatrudnionym na umowach cywilnych, samozatrudnionym czy też osobom znajdującym się w stosunku służby. Ich potrzeby są wszak takie same. Różnicowanie praw socjalnych jest oczywiście możliwe, o ile występują istotne kryteria różnicujące. Kryterium takim jest np. to, czy dane zatrudnienie jest podstawowym źródłem utrzymania człowieka. Jest rolą ustawodawcy, aby dokonać w tym zakresie stosownych wyborów przy zachowaniu zasady równości wobec prawa. W każdym razie kwestia podporządkowania sama w sobie nie uzasadnia istotnego różnicowania.

Z tych też powodów, trwanie przy koncepcji praw pracowniczych postrzegam za anachronizm. Prawo pracy, jako będące w dominującej części prawem socjalnym w związku

---

ubezpieczeń zdrowotnych, w których pracownik może nigdy nie otrzymać świadczeń. Z drugiej strony szersza jest baza beneficjentów, albowiem wykracza poza grupę osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Związek pomiędzy prawem pracy a zabezpieczeniem społecznym, a w szczególności ubezpieczeniem społecznym jest tym silniejszy, że państwo rzadko realizuje swoje obowiązki w zakresie praw socjalnych obywateli bezpośrednio (czyli *de facto* przez system podatkowy), ale najczęściej przez system ubezpieczeniowy, czy też solidarnościowy. Pomiedzy prawem pracy a ubezpieczeniem społecznym zachodzi więc taka relacja, że im więcej zabezpieczenia daje system solidarności powszechnej (ubezpieczeniowej), tym mniej obowiązków solidarnościowych ciąży na pracodawcy. Z tego powodu szereg podstawowych wyzwań dla współczesnego prawa pracy nie może być analizowana wyłącznie na gruncie tej dyscypliny. Oczywistym przykładem jest kwestia wynagrodzenia i zasiłków chorobowych, ochrona zatrudnienia w wieku przedemerytalnym, zakres ochrony przychodów pracowników związanych z rodzicielstwem, itp. Stopniowe zrywanie więzi pomiędzy prawem pracy a ubezpieczeniami społecznymi uważam więc za błąd. Jednak jest to błąd dość naturalny w sytuacji, w której obowiązki pracodawcy w stosunku do pracownika postrzegane są w dotychczasowej doktrynie jako prywatnoprawny element stosunku pracy. Zmiana optyki postrzegania obowiązków pracodawców w naturalny sposób uzasadnia powrót do łącznej analizy powyższych dyscyplin.



z zaspokajaniem potrzeb człowieka przez pracę, jest prawem ludzi pracujących, a nie prawem pracowników.

### **III. Równość w prawie – czyli ochrona słabszego przed silniejszym**

#### **1. Równość w prawie**

Wspomniałem już wyżej wielokrotnie, że choć dominująca w doktrynie prawa pracy aksjologia ochrony „słabszego” przed „silniejszym”, nie wyjaśnia w pełni racji bytu większości instytucji prawa pracy, to w stosunku do części przepisów zachowuje aktualność. Jednak także ta aksjologia prawa pracy wymaga rozwinięcia i doprecyzowania, w kontekście konstytucyjnej zasady „równości stron” stosunku pracy.

Dominujące w doktrynie prawa pracy wypowiedzi na temat pojmowania równości koncentrują się bowiem na równości pracowników oraz zakazie dyskryminacji. Dlatego jedynie pośrednio odnoszą się do sytuacji prawnej lub faktycznej pracownika i pracodawcy.

Z kolei analizy z perspektywy równorzędności stron stosunku pracy prowadzą do wniosku, że równorzędność nie stoi w sprzeczności z asymetrią praw i obowiązków stron stosunku pracy. Zwłaszcza, gdy wielu obowiązkom należy przypisać walor niewzajemnych świadczeń solidarnościowych, o czym pisałem wyżej. Z kolei niektórzy autorzy analizujący pojęcie równości (a nie równorzędności) stron zobowiązaniowego stosunku pracy, z reguły nie definiują precyzyjnie pojęcia „równość”, co czyni z ich rozważań dorobek poznawczo nieefektywnym.

Powyższe mankamenty dyskusji na temat równości prowadzą do wniosku, że uzasadnienia dla niektórych instytucji prawa pracy należy poszukiwać w równości rozumianej tak jak konstytucyjna równość wobec prawa, która wpływa na treść prawa cywilnego przynajmniej od czasów Rewolucji Francuskiej.

W tym miejscu należy podkreślić, że postrzeganie relacji prawnych na linii pracodawca-pracownik, dotyczy relacji pomiędzy ludźmi, korzystającymi z tych samych praw i wolności konstytucyjnych. Pracodawca nie jest więc podmiotem zdepersonalizowanym, nawet jeśli przybiera formę osoby prawnej. Prawo pracy musi więc założyć i przyjąć jako punkt wyjścia, że w relacji pracodawca-pracownik występuje relacja równości wobec prawa, a regulacje prawne muszą spełniać test konstytucyjności wynikający z tej zasady.

Analiza pojęcia równości wobec prawa pracodawcy i pracownika nie może być oderwana od dorobku teorii prawa w kwestii równości wobec prawa. Badanie tego pojęcia,

a w szczególności relacje pomiędzy równością a pojęciami wartościującymi, jest sprawą wręcz kluczową dla odpowiedzi na pytanie, czy prawo pracy spełnia postulat konstytucyjnej równości stron.

W teorii prawa wyróżniono dwa aspekty równości: równość wobec prawa i równość w prawie. Jeśli chodzi o równość wobec prawa w pierwszym znaczeniu to polega ono na jednakowym stosowaniu prawa wobec wszystkich jego adresatów. Oznacza to, że nie można w sposób różny stosować prawa biorąc za podstawę rozróżnienia cechy nieistotne, tj. nie objęte dyspozycją normy prawnej. W. Sadurski zwraca uwagę, że tak pojęta równość jest w gruncie rzeczy istotą prawa opartego na normach ogólnych i abstrakcyjnych. Prawidłowo stosowana norma ogólna wyklucza nierówność wobec prawa. W konsekwencji, równość wobec prawa w tym znaczeniu jest immanentną cechą prawidłowo stosowanego prawa. Tylko nieprawidłowo stosowane prawo może prowadzić do takiej postaci nierówności wobec prawa, np. uzależnianie stosowania norm prawa karnego od osobistych powiązań.

Drugą postacią równości wobec prawa jest równość w prawie. Teoretycznie może ona oznaczać, że prawo będzie zawierało jednakową treść w stosunku do wszystkich bez jakichkolwiek klasyfikacji adresatów i różnicowania treści prawa, a w konsekwencji bez dyferencjacji zakresu podmiotowego norm prawnych. Takie rozumienie równości jest jednak nie do zaakceptowania z uwagi na to, że podmioty prawa są zróżnicowane pod względem cech istotnych w stopniu złożonym, i jednakowe traktowanie pod jednym względem powoduje niejednakowe traktowanie pod innym, co jest etycznie nie do przyjęcia. Dlatego równość w prawie rozumie się jako równe traktowanie równych, a nierówne nierównych. Kluczowym jest przy tym wyodrębnienie cech istotnych, według których następuje różnicowanie adresatów<sup>16</sup>. To z kolei zależy od systemu wartości i ocen. Wszystko to oznacza, że pojęcie równości w prawie jest wtórne do ocennego pojęcia sprawiedliwości. Sprawiedliwość jest bowiem kluczowym kryterium dla prawnej klasyfikacji adresatów norm prawnych. Równość w prawie – i związane z nią zróżnicowanie prawa dla podmiotów wyodrębnionych według określanych klasyfikacji prawnych – oznacza więc realizację zasady sprawiedliwości materialnej<sup>17</sup>.

Powyzsza teoria równości prawa jest kluczowa dla rozwiązywania dylematów prawa pracy. Jej zastosowanie pozwala bowiem na wyjaśnienie zarówno problemów równości pracowników, jak również problemu równości stron stosunku pracy. Teoria ta zakłada bowiem, że zasada równości wobec prawa (równości w prawie) zachowana jest także wtedy, gdy sytuacja prawna różnych adresatów prawa jest zróżnicowana w imię kryteriów uznanych za istotne i sprawiedliwe. Nie jest przy tym ważne, czy chodzi o zróżnicowanie wśród podmiotów w ramach

---

<sup>16</sup> *Ibidem*, s. 90.

<sup>17</sup> W. Sadurski, *Równość wobec prawa*, PiP 1978, z. 7-8, s. 63.

grupy pracowników, czy też zróżnicowanie występuje pomiędzy przedstawicielami grup reprezentujących różne strony stosunku pracy, lub różne grupy pracujących. Wszak jedni i drudzy są uprawnionymi do korzystania z wolności i praw konstytucyjnych.

Teoria ta pozwala precyzyjnie odróżnić pojęcie równorzędności stron od równości stron. O ile równorzędność jest określeniem metodologicznym i wolnym od ocen, to równość jest określeniem merytorycznym ściśle związanym z wartościowaniem. Nie oznacza to bynajmniej, że pojęcia te nie krzyżują się. Ma to jednak miejsce na różnych płaszczyznach. Można np. dywagować, czy równorzędność stron jako metoda regulacji prawnej realizuje zasadę równości wobec prawa w danej sferze stosunków społecznych<sup>18</sup>.

Wreszcie, tak rozumiana równość stron jest podstawowym kryterium uzasadniającym asymetryczność uprawnień stron stosunków pracy. Dokonując w ramach podmiotów stosunków pracy podziału na pracodawców i pracowników według istotnego dla danego systemu wartości kryterium sytuacji ekonomicznej oraz deficytu pracy, ustawodawca realizuje zasadę równości poprzez wyrównywanie szans w relacjach prawnych pomiędzy nimi. Czyni to poprzez formalne preferowanie jednej ze stron.

## **2. Równość osób pracujących a równość stron stosunku pracy**

Polskie prawo pracy zawiera szereg przepisów, które wydają się dotyczyć kwestii równości. Mam tu przede wszystkim na myśli zmiany, jakie zostały dokonane pod wpływem regulacji prawa unijnego w przedmiocie przeciwdziałania dyskryminacji. Regulacje te dotyczą zarówno samego procesu wykonywania pracy<sup>19</sup>, jak i procesu pośredniczenia w pracy<sup>20</sup> czy też naboru do pracy. Szczególne przypadki regulacji równościowych przewidziano dla nietypowych form zatrudnienia<sup>21</sup>. Silny trend regulacyjny w kwestii równości pojawił się w związku z wymogami dostosowania standardów prawa polskiego pracy do prawa unijnego, jak i w ogóle dostosowania polskiego prawa do prawa unijnego<sup>22</sup>.

Jednak utożsamianie równości z niedyskryminacją jest uproszczeniem. Wyrażam przy tym pogląd, że regulacje prawne dotyczące równego traktowania oraz niedyskryminacji w polskim

---

<sup>18</sup> Konstytucyjna zasada równości wobec prawa dotyczy przecież także sfery stosunków społecznych, regulowanych przez normy prawa administracyjnego, gdzie równorzędności stron nie ma.

<sup>19</sup> Art. 11<sup>3</sup> i rozdział IIa Kodeksu pracy.

<sup>20</sup> Por. art. 36 ust. 4 pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm. Por. także M. Włodarczyk, *Pośrednictwo pracy. Studium prawnospołeczne*, Łódź 2002, s. 133 i nast.

<sup>21</sup> Por. art. 15 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm. oraz art. 67<sup>15</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy, Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.

<sup>22</sup> Por. ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. Nr 254, poz. 1700.

prawie są wadliwe z tego powodu, że wskazują na brak zrozumienia przez ustawodawcę celów tych instytucji. Z tego powodu pojęcia takie jak „równe prawa”, „równość wobec prawa”, „równe traktowanie i niedyskryminacja” stosowane są zamiennie, co wzmaga tylko zamieszanie. Kodeks tytułuje więc cały fragment regulacji „równe traktowanie”, po czym istotę takiego traktowania sprowadza do niedyskryminowania. Równocześnie w przedmiotowym rozdziale zawiera przepis art.18<sup>3c</sup>, który jest przepisem o innej aksjologii (równe prawa). Dodatkowo ustawodawca określa przesłanki dyskryminujące w sposób otwarty.

Z drugiej strony, na skutek działania celowego lub z przypadku, regulacje dotyczące równego traktowania oraz niedyskryminacji występują w kilku przepisach, przynajmniej częściowo powielających swoją treść. Powyższe można tłumaczyć wolą zaakcentowania znaczenia tych regulacji jako podstawowych zasad prawa pracy. Tym samym zasady ogólne są uszczegółowiane przepisami rozdziału IIa k.p. Tyle, że z faktu, że art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. zawarte są w rozdziale poświęconym zasadom nie wynika jeszcze, że przepisy te nie mają waloru samow wykonawczego. Uwaga ta dotyczy w szczególności pierwszego z nich. Nieco inny walor posiada art. 11<sup>3</sup> k.p. który jest z kolei bezsankcyjny.

### **3. Równości stron stosunku pracy jako równość szans negocjacyjnych**

Jak wspomniałem w pierwszej części tego tekstu, prawo pracy koryguje prawną pozycję pracownika w kontekście dysfunkcjonalności rynku, poprzez normy publiczne i solidarnościowe. Pracownikom (osobom pracującym) należą się wręcz prawa tylko dlatego, że wspólnota chroni ich prawo do autonomii. Równocześnie prawo pracy chroni pracownika w procesie negocjowania z pracodawcą, poprzez wyrównywanie szans. Nie budzi wszak wątpliwości, że po jednej stronie staje najczęściej podmiot profesjonalny, dysponujący dobrem o ograniczonej dostępności (praca), a po drugiej podmiot najczęściej nieprofesjonalny, znajdujący się pod presją zdobycia środków do życia.

Prawo pracy rzadko zmusza pracodawcę do zatrudniania, a jeśli już to czyni, to jest to konsekwencją wcześniejszego zatrudnienia. Natomiast prawo pracy w imię równości w prawie (równości rzeczywistej) wyposaża pracownika w szczególne uprawnienia negocjacyjne, lub szczególne uprawnienia ochronne.

#### **a. Zasada najwyższego uprzywilejowania**

Analiza pozycji stron stosunku pracy w kontekście równości w prawie prowadzi do wniosku, że istotnym narzędziem jej realizacji jest art. 11<sup>2</sup> k.p. Przepis ten ogranicza swobodę

umów w prawie pracy, poprzez przyznanie *ex lege* równych praw pracownikom, znajdującym się w identycznej sytuacji w zakresie oferowanego przez nich świadczenia (pracy). Przepis nie jest przepisem postulatywnym, lecz samo wykonawczym. Przepis wprost stanowi o tym, że pracownik ma takie prawa (ma równe prawa) jak inny znajdujący w tej samej sytuacji, a nie o tym, że pracownicy powinni mieć równe prawa. Pracownikowi, który wykonuje pracę taką samą i tak samo jak inny pracownik, nie trzeba przyznawać równych praw z innym pracownikiem. Pracownik posiada powyższe prawa z mocy ustawy.

Dodać jedynie należy, że przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. nie ogranicza się do równości co do warunków umownych, ale odnosi do równości praw. Powyższe uzasadnia twierdzenie, że jeśli pracownik A nabył prawo nie wynikające z umowy, którego nie nabył pracownik B, choć jednakowo wypełnia on te same obowiązki, to także on powinien nabyć powyższe prawo, a właściwie to już je nabył. Inna rzecz, że jeśli przyjąć umowny charakter przepisów autonomicznego prawa pracy (za czym się opowiadam, pozostając w tym poglądzie w mniejszości), to wszystkie nieustawowe prawa pracownika mają charakter umowny. Nie rozwijam też w tym miejscu jako wtórnego dla tej analizy zagadnienia, czy prawa „przyznawane” pracownikowi w każdym wypadku nie stają się elementem umowy o pracę. Zresztą powyższe nie ma większego znaczenia dla tej analizy, albowiem nie można wykluczyć i takiej wykładni, że art. 11<sup>2</sup> k.p. nie prowadzi do zmian w umowach, a jest samoistną generalną podstawą do zasądzania praw, których pracownik wcześniej nie wynegocjował.

Powyższa wykładnia ma istotne umocowanie aksjologiczne, które należy wywieść z art. 32 Konstytucji. Tyle, że tym razem nie chodzi o równość wobec prawa, ale o równość w prawie. Konstytucja nie może narzucić równych wynagrodzeń i równych praw, albowiem ustawa zasadnicza dotyczy praw uniwersalnych. Konstytucja może jednak urealnić równość pracodawcy i pracownika w negocjowaniu. Innymi słowy, chodzi o równość w relacji pracodawca-pracownik. Celem art. 11<sup>2</sup> k.p. jest wprowadzenie zasady równości w kontraktowaniu praw pracownika poprzez wprowadzenie zasady, którą w handlu międzynarodowym nazywa się zasadą najwyższego uprzywilejowania. Sens tej zasady jest taki, że kontrahent ma takie same prawa, jak inny kontrahent, który wynegocjował dla siebie warunki najlepsze. Oczywiście przy założeniu porównywalności sytuacji faktycznej.

Jak wspomniałem, celem regulacji kodeksowej jest zniwelowanie dysproporcji w pozycji negocjacyjnej stron. Dysproporcja ta wynika z bariery wiedzy z jednej strony, oraz presji ekonomicznej z drugiej. Bariera wiedzy polega na tym, że pracownik nie wie, jakich praw można realnie żądać w negocjacjach w kontekście sytuacji rynkowej, albowiem nie ma wiedzy o rynku oraz o treści innych umów zawieranych przez pracodawcę. Nie wie więc, jakie wynagrodzenia

mogą być realnie wynegocjowane i jakie wynegocjowali inni pracownicy. Będąc kontrahentem nieprofesjonalnym nie ma takiego przeglądu sytuacji jak pracodawca, który z zasady prowadzi stale procesy rekrutacyjne, posiada większe rozeznanie o rynku pracy, jak i z reguły ma większą wiedzę z zakresu technik negocjacji. Na brak wiedzy nakłada się oczywiście presja ekonomiczna, która determinuje do dokonywania wyborów gorszych niż obiektywnie możliwe.

Wreszcie, pracodawca może dokonywać czynności bilateralnych z innymi pracownikami już po zawarciu umowy, o których pracownik nie wie. Tym samym pracownik jest bezsilny w procesie negocjacyjnym, albowiem nie ma wiedzy o tym, że pracodawca jest skłonny płacić za taką samą pracę więcej. I w tym właśnie wyczerpuje się merytoryczny sens art. 11<sup>2</sup> k.p. Jest to klasyczny przepis wyrównujący szansę nierównych stron w kontraktowaniu. A ujmując powyższą zasadę inaczej, wprowadza ona rozwiązanie o treści „*pracownik znajdujący się w takiej samej sytuacji w sferze wykonywanego przez niego świadczenia ma takie prawa, jak inny pracownik w takiej samej sytuacji, który wynegocjował najlepsze warunki*”.

## **b. Zasada uprzywilejowania**

Tradycyjnie wyróżniana w prawie pracy zasada uprzywilejowania służy niewątpliwie wyrównywaniu sytuacji prawnej stron stosunku pracy. Z jednej strony promuje bowiem wspólne negocjowanie warunków pracy, z drugiej – zapobiega różnicowaniu sytuacji prawnej pracowników. W tym sensie zasada powiela częściowo mechanizm prawny typowy dla opisanej wyżej zasady najwyższego uprzywilejowania. Z drugiej strony, nawiązuje do wskazanej niżej roli zbiorowego prawa pracy w wyrównywaniu szans.

Sens zasady uprzywilejowania odczytuje wyłącznie w sferze prywatnoprawnej. Tym samym nie postrzegam związków pomiędzy art. 18 k.p. a ustawą. Z art. 18 k.p. wynika jedynie, że umowa o pracę może przyznawać pracownikowi więcej praw niż tzw. zakładowe źródła prawa pracy, których przedmiotem jest także materia prywatnoprawna. Źródła te nie mają bowiem za swój przedmiot ograniczania praw i wolności stron w imię wartości publicznych, ale stanowią jedynie przejaw zbiorowego negocjowania, lub są formą zbiorowej oferty. Tym samym nie są źródłami prawa w rozumieniu Konstytucji. Przy czym z rzetelności dodać należy, że pogląd taki jest dziś w literaturze polskiej całkowicie odosobniony.

Zasada uprzywilejowania ma więc taki sens, że warunki pracy i płacy wynegocjowane przez podmiot zbiorowego prawa pracy lub zaoferowane przez pracodawcę w regulaminie, w części korzystniejszej niż dotychczasowa umowa, stają się częścią indywidualnych umów o pracę. Tym samym pracownik nie staje wobec potrzeby indywidualnego negocjowania tego, co

pracodawca zaoferował innym. Otwartym pytaniem jest to, czy pracownik może się powyższych uprawnień zrzec. Wyrażam przy tym pogląd, że jest to dopuszczane pod warunkiem pełnej świadomości po stronie pracownika. Nie widzę bowiem argumentów, aby pracownik nie miał prawa dokonywać odmiennych wyborów niż zbiorowość, i indywidualnie oceniać co jest dla niego korzystniejsze. W szczególności nie postrzegam argumentów które pozwalałyby na obronę tezy, że pracownik wyposażony w wolność swobody umów (będącą emanacją konstytucyjnej wolności) nie może zrezygnować z dobrodziejstw tzw. autonomicznego prawa pracy w imię innych wartości, które uznaje za cenniejsze.

### c. Problem wyzysku w prawie pracy

Niniejszy śródtytuł nieprzypadkowo akcentuje „problemowość”. Powyższe wynika z tego, że analiza cywilistycznej problematyki wyzysku musi się zmierzyć z rozpowszechnioną w prawie pracy koncepcją ochrony „słabszego przed silniejszym”. Mówi się więc o dominacji pracodawcy, na co reakcją ochronną ma być znakomita większość przepisów kodeksu pracy. Czasem w literaturze pada wprost stwierdzenie, że prawo pracy chroni pracownika przed wyzyskiem. Równocześnie doktryna prawie całkowicie pomija art. 388 k.c.<sup>23</sup>. Jest to o tyle zrozumiałe, że w myśl dominującej koncepcji, ochrona przed wyzyskiem w prawie pracy ma wymiar totalny. Całe prawo pracy chroni przed wyzyskiem, w tym w szczególności art. 13 i 78 k.p. Na tym tle docenić należy pionierską wypowiedź M. Raczkowskiego, który wyraźnie i trafnie wskazał problem pomijania art. 388 k.c., choć nie dostrzegł ważnych ograniczeń wynikających z aktualnego brzmienia art. 262 k.p.

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy za utrwalony uznaje się pogląd, że sąd pracy nie ma prawa kształtować wysokości wynagrodzenia za pracę, a jedynym wyjątkiem jest sytuacja będąca skutkiem dyskryminowania<sup>24</sup>. Na straży tej zasady ma stać art. 262 k.p., zgodnie z którym sąd nie ma prawa orzekać w sprawie ustanawiania nowych warunków pracy i płacy. Tym samym nie ma przestrzeni prawnej dla zastosowania art. 388 k.c. w stosunkach pracy.

Powyższy stan prawa, należy ocenić jako niezrozumiały, a wręcz zaskakujący. Okazuje się bowiem, że w prawie pracy, nacechowanym ideą ochrony słabszego przed silniejszym, nie ma prawnej możliwości zastosowania jednej z najbardziej sprawiedliwościowych instytucji prawa. Instytucji wypracowanej przez wieki doświadczeń międzyludzkich relacji. Tym samym

---

<sup>23</sup> Do nielicznych wyjątków należy publikacja M. Raczkowskiego, *Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o wyzysku w stosunkach pracy*, PiZS 2006, z. 7, s.8 i nast.

<sup>24</sup> Por. wyrok SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98, oraz cytowane tam orzecznictwo i wypowiedzi doktryny.

pracownicy znajdują się w gorszej sytuacji prawnej niż osoby wykonujące pracę na podstawie umowy prawa cywilnego. Używając nieco złośliwie języka funkcji ochronnej, prawo pracy w tym zakresie chroni kapitał.

Szerokie wprowadzenie do obrotu prawa pracy konstrukcji wyzysku, oraz uchylene art. 262 k.p., uważam za pilną potrzebę prawa pracy. Pominąwszy wspomniane wyżej argumenty aksjologiczne, wymaga tego bieżąca ocena praktyki prawa pracy. Prawo pracy pilnie potrzebuje narzędzia, które rzeczywiście i skutecznie zwalczą pojawiającą się czasami dominację pracodawcy na rynku kształtowania wynagrodzeń. Chodzi o narzędzia, które zwalczą występującą czasem relację monopolistyczną na lokalnym rynku zatrudnienia.

Dotyczy to także nadużywania praktyki kształtowania wynagrodzeń poprzez ich nadmierne uzależnienie od wyników ekonomicznych, na które pracownik nie ma bezpośredniego wpływu. Nie ma w moim przekonaniu żadnych aksjologicznych przesłanek, które zabraniają wiązania wysokości wynagrodzeń z sukcesem gospodarczym. Problem jedynie w tym, że w praktyce dochodzi do zaburzania proporcji pomiędzy składnikami gwarantowanymi oraz niepewnymi, co w efekcie budzi społecznie uzasadniony stan niepewności pracowników co do tego, jakie ostatecznie otrzymają wynagrodzenie za swoją pracę. Aktualne próby przeciwdziałania SN tym zjawiskom oceniam jako nietrafne<sup>25</sup>, choć rozumiem, że wynikają z tego, że SN nie ma innych narzędzi prawnych. Zwłaszcza jeśli nie dopuszcza stosowania przepisów o wyzysku oraz nie znajdzie metody obejścia art. 262 k.p.

#### **d. Zakaz potrącenia z wynagrodzenia**

Przepisem równoważącym sytuację prawną stron stosunku pracy jest niewątpliwie instytucja nieskuteczności zrzeczenia się wynagrodzenia. Zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę. Powyższy przepis najczęściej uzasadnia się tym, że wynagrodzenie spełnia funkcję alimentacyjną, co tłumaczy jego bezwarunkową ochronę. I niewątpliwie jest to spostrzeżenie trafne.

Jednak wydaje się, że w powyższym przepisie zawarta jest także treść równościowa. Przemawia za tym przede wszystkim sposób unormowania. Przepis nie odnosi się bowiem do praw lub obowiązków osób trzecich, lecz w pierwszej kolejności do praw pracownika (prawo do swobodnego dysponowania swoim prawem majątkowym). Nie kwestionując oczywiście socjalnego celu, norma w pierwszej kolejności wzmacnia pracownika w relacjach z innymi, a w szczególności w relacjach z pracodawcą. Powyższe nie stoi w sprzeczności z tym, że według

---

<sup>25</sup> Por. wyrok SN z dnia 24 września 2009 r., II PK 57/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 123.



SN zakaz ten rozciąga się także na ugody sądowe<sup>26</sup>, gdzie na straży swobody podejmowania decyzji stoi (przynajmniej teoretycznie) sąd.

Prawo pracy wykazuje w tym przepisie pragmatyzm wart pozytywnej oceny, równoważąc pozycję pracownika przede wszystkim w relacji z pracodawcą. Niezalenie bowiem od okoliczności (presji, niewiedzy, błędu), przepis chroni wynagrodzenie w sposób, który stawia pracownika w sytuacji negocjacyjnie uprzywilejowanej.

Powyższą regulację można także postrzegać inaczej, tj. jako normę prawa publicznego, pozbawiającą wierzycieli praw z porozumień zawartych z pracownikiem, których przedmiotem jest rozporządzenie prawem do wynagrodzenia. Nie wykluczam takiej racjonalizacji powyższego przepisu. Jednak norma art. 84 k.p. istotnie różni się od przepisów dotyczących zakazu potrącenia, który także odnosi się do praw osób trzecich. Te ostatnie wprowadzają bowiem wyraźne kryteria co do poziomu chronionego wynagrodzenia, nawiązując tym samym do potrzeb pracownika. Tymczasem art. 84 k.p. odnosi się do całego świadczenia, którego wysokość może wykraczać poza zakres potrzeb. A to przemawia raczej za traktowaniem przepisu jako narzędzia realizacji zasady równości w prawie.

#### **e. Ogólna ochrona stabilności zatrudnienia**

Przepisy dotyczące ochrony powszechnej przed wypowiedzeniem zaliczam co do zasady do ochrony publicznoprawnej. Powyższe regulacje stanowią o bezpieczeństwie socjalnym pracownika. Jednak dostrzegam także walory ograniczonej arbitralności przy wypowiedzaniu umów, jako narzędzia wyrównującego sytuację negocjacyjną stron. Pracownik posiadający elementarną gwarancję trwałości, posiada niewątpliwie lepszą sytuację w zakresie możliwości reakcji na nieprawidłowości ze strony pracodawcy, jak również lepszą sytuację w kontekście ewentualnych postulatów poprawy swojej sytuacji. Jednak chaos regulacyjny w tej materii związany z wciąż szeroką dopuszczalnością stosowania umów terminowych, istotnie ogranicza spójne wnioskowanie w tej sprawie.

#### **f. Wyrównywanie sytuacji procesowej**

W myśl idei równoważenia szans stron stosunku pracy, ustawodawca zagwarantował pracownikowi pewne szczególne uprawnienia przysługujące mu w ramach postępowania procesowego. Wskazuje się, że wzmocnienie pozycji pracownika w postępowaniu sądowym

---

<sup>26</sup> Por. wyrok SN z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 41.

w sprawach z zakresu prawa pracy powinno znajdować uzasadnienie sprawiedliwościowe oraz zapewniać równocześnie funkcjonalność tego postępowania<sup>27</sup>.

Dodać jednak należy, że analiza przepisów o postępowaniu odrębnym prowadzi do wniosku, że regulacje te częściowo spełniają postulat równości w prawie stron stosunku pracy, a częściowo są przykładem realizacji praw socjalnych. Przepisy urealniają bowiem dostęp do sądu uwzględniając socjalne potrzeby oraz możliwości pracownika. Z tego powodu nie można przepisów procesowych traktować jako realizujących wyłącznie aksjologię w równości prawie. Częściowo przynajmniej przepisy te przynależą do aksjologii wolności od wykluczenia.

W procesie cywilnym wyróżnia się równość formalną oraz materialną stron, co jest podziałem znanym z doktryny materialnego prawa cywilnego. Tym samym doktryna prawa procesowego nawiązuje do równości w prawie. Ta pierwsza przejawia się w prawie obu stron do wysłuchania oraz w równych środkach procesowych. Natomiast równość materialna dotyczy tzw. słabszej strony w procesie, w sytuacji gdy jej intelektualny lub finansowy status nie umożliwia jej w równym stopniu skorzystania z uprawnień procesowych. W myśl idei wyrównywania szans ustawodawca przewidział między innymi instytucję zwolnienia od kosztów sądowych czy też instytucję ustanowienia adwokata lub radcy prawnego z urzędu. Choć trzeba dodać, że ten aspekt równoważenia sytuacji stron można także postrzegać jako środek ochrony przed wykluczeniem, poprzez stworzenie warunków umożliwiających realne zapewnienie drogi sądowej.

Wracając do myśli generalnej wspomnieć należy, że w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy ustawodawca wprowadził dalej idące mechanizmy służące urzeczywistnieniu zasady równości materialnej stron. Większość z tych instrumentów prawnych cechuje asymetria w zakresie ochronnych gwarancji procesowych, działająca na korzyść pracownika<sup>28</sup>. Asymetria ta nie zaburza jednak równości stron procesu, będącej naczelną zasadą procesową. Wręcz przeciwnie, służy ona urzeczywistnieniu tej zasady.

Równoważenie pozycji stron procesu realizowane jest przez szereg zasad postępowania odrębnego, których w tym miejscu nie wymieniam<sup>29</sup>. Istotne z punktu widzenia

---

<sup>27</sup> Co do szerszych dywagacji w tej materii odsyłam do opracowań M. Mędrali. Por. M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 45.

<sup>28</sup> *Ibidem*, s. 43-44.

<sup>29</sup> Jedną z nich jest zasada ochrony słusznego interesu pracownika przed sądem pracy, przejawiająca się w poszerzonej w stosunku do innych spraw cywilnych dopuszczalności pomocy sądu dla pracownika oraz pewnych udogodnieniach procesowych. Kolejny, działający na korzyść pracownika postulat, to zasada ograniczonego formalizmu procesowego. Przejawia się on między innymi w zakazie odrzucania pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania jest właściwy inny organ, jak również możliwości zgłaszania przez pracownika niedziałającego przez profesjonalnego pełnomocnika powództwa środków odwoławczych i innych pism procesowych. Za przejaw funkcji ochronnej poczytuje się także regulację określającą właściwość sądu pracy na gruncie ustawodawstwa krajowego. Trzeba dodać, że opisane wyżej udogodnienia mieszają ze sobą sfery równoważenia sytuacji procesowej stron, ze sferą praw człowieka. Można z powodzeniem stwierdzić, że wszystkie te udogodnienia procesowe winny być dostępne dla wszystkich zarabiających na życie pracą, z wyjątkiem tych (w tym pracowników), którzy z uwagi na sytuację materialną mogą sobie pozwolić na profesjonalną pomoc prawną. Niektóre

„uprzywilejowanej” pozycji procesowej pracownika są także regulacje w zakresie wykonalności wyroków pierwszo- i drugoinstancyjnych sądów pracy zasądających obowiązek świadczenia lub czynienia na rzecz pracownika. Funkcję socjalną realizuje przede wszystkim szerszy niż w innych sprawach cywilnych obowiązek nadawania przez sąd rygoru natychmiastowej wykonalności niektórym wyrokom oraz szerszy zakres jego stosowania. Na etapie wyrokowania istotna jest także regulacja szczególna umożliwiająca w niektórych sprawach z zakresu prawa pracy możliwość orzekania przez sąd ponad żądanie.

Z kolei wolny od celów socjalnych, a zdecydowanie równościowy charakter mają te przepisy procedury, które dopuszczają udział podmiotów trzecich w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy, takich jak organizacje społeczne czy inspektorzy PIP. Ich udział w pewnych sytuacjach przyczynia się także w sposób istotny do umocnienia pozycji pracownika. Zdecydowanie mniejszą obecnie rolę odgrywa natomiast udział nieprofesjonalistów – ławników, których obecność ma zapewniać formalne równouprawnienie oraz zespolenie czynnika obywatelskiego i zawodowego.

Doniosłe znaczenie w kontekście omawianego zagadnienia ma także zróżnicowanie podmiotowe w zakresie ponoszenia kosztów sądowych w toku postępowania sądowego. Ważnym elementem jest częściowa bezpłatność postępowania w stosunku do pracownika występującego z powództwem w sprawach z zakresu prawa pracy. Na podstawie bowiem art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych<sup>30</sup>, pracownikowi wnoszącemu powództwo w kategorii tych spraw przysługuje częściowe i tymczasowe zwolnienie o charakterze podmiotowo-przedmiotowym od uiszczania kosztów sądowych. Natomiast w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa pięćdziesiąt tysięcy złotych, pracownik uiszcza opłatę podstawową tylko od pism wymienionych w art. 35 u.k.s.c.

---

z postulatów prawa procesowego są przede wszystkim emanacją praw socjalnych. Powyższe dotyczy np. postulatu szybkości postępowania oraz ugodowego likwidowania sporów. W ramach tej pierwszej na uwagę zasługuje przepis na podstawie którego niezwłocznie po wniesieniu sprawy przewodniczący lub wyznaczony przez niego sędzia dokonuje jej wstępnego badania oraz na podjęciu czynności umożliwiających rozstrzygnięcie sprawy na pierwszym posiedzeniu. Po wstępnym badaniu sprawy sąd podejmuje czynności wyjaśniające mające na celu usunięcie braków formalnych pism procesowych, w tym doprecyzowanie zgłoszonych żądań oraz wyjaśnienie okoliczności, mających znaczenie dla prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia sprawy. Szybkości postępowania ma służyć także zasada uproszczonego dokonywania doręczeń. Znacznym ułatwieniem dla pracownika wytaczającego powództwo jest także przysługujące sądowi uprawnienie do wezwania z urzędu osób, które powinny być w prawie stroną pozwaną, jeżeli powództwo nie zostało wniesione przeciwko nim, jak również uprawnienie do wezwania przez sąd z urzędu do wzięcia udziału w sprawie osób, przeciwko którym powództwo o to samo roszczenie może być także wytoczone, a które nie występują w sprawie w charakterze pozwanych. Dodatkową istotną gwarancją służącą wyrównywaniu szans procesowych jest przysługujące sądowi pracy z urzędu możliwość ustanowienia w razie potrzeby dla każdej strony kuratora, jeżeli nie ma przedstawiciela ustawowego, mimo braku zdolności procesowej, lub nie ma organu powołanego do jej reprezentacji.

<sup>30</sup> Por. ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 z późn. zm., dalej zwana w skrócie u.k.s.c.

## g. Zbiorowe prawo pracy

Zbiorowe prawo pracy<sup>31</sup> jest w swej istocie najbardziej „równościową” i najbardziej indywidualną częścią prawa pracy. Powyższe – choć brzmi jak prowokacja – nie stoi w sprzeczności z tym, że względy formalnoprawne oraz specyfika relacji podmiotów zbiorowego prawa pracy uzasadniają wyodrębnianie zbiorowego prawa pracy zarówno na płaszczyźnie teoretycznej, dydaktycznej i formalnoprawnej<sup>32</sup>. Z tezą tą nie stoi także w sprzeczności, a wręcz ją potwierdza definiowanie prawa zbiorowego jako tej części prawa pracy, która dotyczy grupowego regulowania praw i interesów pracowników oraz pracodawców<sup>33</sup>. Ostatecznie bowiem beneficjentem tych praw jest konkretny pracownik, i – rzadziej – konkretny pracodawca. Nieco inną rolę odgrywają związki zawodowe na szczeblu krajowym<sup>34</sup>, jednak mam wątpliwość czy tą część działalności federacji związkowych można jeszcze objąć zakresem prawa pracy, czy też jest to raczej element prawa ustrojowego.

Cały sens zbiorowego prawa pracy sprowadza się do tego, że służy ono wyrównaniu faktycznie nierównej sytuacji podmiotów kontraktujących w procesie zatrudnienia<sup>35</sup>. Powyższe wyrównywanie odbywa się na poziomie negocjowania<sup>36</sup>, kontraktowania oraz umożliwienia reagowania a nawet wpływania<sup>37</sup> na decyzje pracodawcy, które mogą istotnie oddziaływać na sytuację faktyczną i prawną pracownika. Pracownik i pracodawca znajdują się formalnie w tej samej sytuacji prawnej i korzystają – także w relacjach pomiędzy sobą – z takich samych konstytucyjnych gwarancji równości. Prawo zbiorowe koryguje jedynie istniejącą nierówność faktyczną i temu służy. Konsekwentnie sens bytu organizacji pracowników sprowadza się do równoważenia pozycji prawnej ich członków w stosunku do drugiej strony stosunku pracy.

<sup>31</sup> Na potrzeby tej pracy zbędne jest definiowanie pojęcia zbiorowego prawa pracy. Zagadnienie to jest przedmiotem szeregu opracowań szczegółowych, do których odsyłam; por. m. in. W. Sanetra, *Pojęcia i funkcjonalne aspekty współistnienia zbiorowego i indywidualnego prawa pracy* [w:] L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2000, s. 23; G. Goździewicz, *Przenikanie konstrukcji prawnych w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy – wybrane zagadnienia*, [w:] L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2000, s. 43-48.

<sup>32</sup> Por. m. in. M. Seweryński, *Pojęcie, zakres i próba kodyfikacji zbiorowego prawa pracy w Polsce* [w:] G. Goździewicz (red.), *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, Toruń 2012, s. 17-18.

<sup>33</sup> Por. T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000, s. 25. O związkach prawa indywidualnego i zbiorowego patrz także M. Seweryński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 321.

<sup>34</sup> Por. E. Wronikowska, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych na szczeblu ogólnopolskim* [w:] G. Goździewicz (red.), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001, s. 124.

<sup>35</sup> Por. L. Florek, *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy – związki i podziały* [w:] L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2000, s. 14.

<sup>36</sup> Por. I. Sierocka, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych w układach oraz innych porozumieniach zbiorowych*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001, s. 146 i nast. oraz cytowana tam literatura. O determinantach rozwoju prawa zbiorowego por. J. Wrątny, *Dorobek wspólnotowy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jako przesłanka zmian w prawie polskim* [w:] B. Cwiertniak (red.), *Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne, Polityka społeczna (wybrane zagadnienia)*, Opole 1998, s. 255.

<sup>37</sup> Więcej w kwestiach terminologicznych oraz istoty wpływu por. M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2008, s. 64 i nast.

Podmioty te, nie mają praw oderwanych od interesów pracowników, a tylko prawa pochodne, które służą realizacji interesów osób zatrudnionych. Autonomia rokowań zbiorowych<sup>38</sup> odzwierciedla autonomię pracowników w sprawach indywidualnych<sup>39</sup>, a wolność koalicji<sup>40</sup> jest przede wszystkim wolnością do podejmowania działań w imię wyrównywania indywidualnych szans negocjacyjnych. Pomijam w tym miejscu jako wtórne (co nie znaczny, że nieistotne) samopomocowe aspekty działalności związkowej.

Dlatego nawet gdy związki nabywają prawa jako „własne” np. prawa majątkowe, to są to w istocie prawa służące zwiększeniu efektywności osiągania celu podstawowego, jakim jest reprezentacja interesów indywidualnych swoich członków lub osób, które reprezentują na mocy postanowień ustawowych<sup>41</sup>. Co więcej, nie zachodzi merytoryczna różnica pomiędzy procesem zbiorowego negocjowania warunków pracy a procesem indywidualnym<sup>42</sup>. Celem negocjacji zbiorowych jest osiągnięcie celów indywidualnych. Wbrew sugestii, jaka wynika z treści art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie ma samoistnych zbiorowych praw i interesów pracowników. Jest zresztą znamienne, że znakomita większość wypowiedzi dotycząca zawartości merytorycznej tego przepisu jest dość zdawkowa, a autorzy silnie koncentrują się na ust. 2 tej regulacji. Nie ma takich praw indywidualnych, których wynegocjowanie jest możliwe wyłącznie poprzez negocjacje zbiorowe. Nie ma też praw zbiorowych, które nie byłyby prawami indywidualnymi.

#### 4. Zatrudnienie na umowach cywilnych a równość w prawie

Przeprowadzona wyżej analiza dotycząca wyrównywania szans negocjacyjnych pracowników, jest w pełni aktualna w stosunku do osób wykonujących pracę w celu utrzymania się na innych podstawach. Nie ma żadnych dowodów na to, że osoba nie będąca pracownikiem ma tak silną pozycję negocjacyjną, że nie musi korzystać ze wsparcia. Nie ma też żadnych argumentów za tym,

---

<sup>38</sup> Materia ta jest jednym z fundamentów zbiorowego prawa pracy, i jest przedmiotem licznych i obszernych wypowiedzi

w literaturze, przykładowo odsyłam do jednych z ostatnich oraz cytowanej tam literatury, por. M. Seweryński, *Autonomia partnerów społecznych w stosunkach pracy i jej ograniczenia* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 60 i nast.; także A. Świątkowski, *Konwencja Nr 87 MOP dotycząca wolności zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych* [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 223 i nast.

<sup>39</sup> Z tego powodu nie obejmuje już innych kwestii niż sprawy statutowe, por. K. W. Baran, *Niezależność i samorządność organizacji zrzeszających pracowników oraz pracodawców*, SPPiPS 1999/2000, s. 160.

<sup>40</sup> por. np. L. Florek, *Pojęcie i zakres wolności związkowej* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 69-70 oraz cytowana tam literatura.

<sup>41</sup> Por. J. Stelina, *Związki zawodowe w systemie zbiorowej reprezentacji zatrudnionych – stan obecny i kierunki zmian* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 150.

<sup>42</sup> Różnicy takiej nie wykazują także w istocie analizy teoretyczne, por. P. Nowik, *Negocjacje zbiorowe prowadzone przez reprezentację związkową i pracodawcę – wybrane aspekty teoretyczno-prawne* [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy*, Warszawa 2012, s. 270.

żeby osoby takie nie korzystały z narzędzi zbiorowego negocjowania swoich warunków pracy, w tym prawa do strajku.

Jestem zdecydowanym zwolennikiem, aby zakres podmiotowy i przedmiotowy art. 59 Konstytucji rozumieć szeroko. Przepis art. 59 Konstytucji w sposób oczywisty nakazuje umożliwienie członkostwa w związkach zawodowych zleceniobiorcom oraz samozatrudnionym, albowiem odnosi się do praw osób pracujących, a nie pracowników. Jednak w moim przekonaniu, dopiero ustawa zwykła może powyższe rozwiązania wprowadzić. A dzisiejszy stan prawny, w którym takiej możliwości nie ma, może być uznany za stan deliktu konstytucyjnego. Przepis art. 59 Konstytucji jest bowiem przepisem wdrażającym zasadę równości w prawie we wszelkich relacjach związanych z zatrudnieniem. Nie wolno go redukować tylko do pracowników wykonujących pracę podporządkowaną<sup>43</sup>. Nierówność w procesie negocjowania nie wynika z tego czy praca jest podporządkowana czy nie, ale z tego, że poszukujący pracy znajdują się w różnej sytuacji faktycznej.

#### **IV. Uwagi końcowe**

Choć w tekście poruszono bardzo wiele wątków, to w podsumowaniu należy zachować dużą wstrzeźliwość. Wyrażam więc przekonanie, że istotą prawa pracy jest to, że realizuje ono przede wszystkim (bo niewyłącznie) dwa istotne cele. Pierwszy, to realizacja konstytucyjnego obowiązku ochrony godności osobowej człowieka. Wspólnota realizuje powyższy obowiązek poprzez szereg solidarnościowych i wzajemnych obowiązków, jakie nakłada najczęściej (bo niewyłącznie) na pracodawców. Tym samym prawo pracy nie przeciwdziała w tym zakresie tzw. dominacji pracodawcy, ale koryguje bezwzględne prawa rynku, które nie gwarantują człowiekowi pracującemu godnego życia.

Z drugiej strony prawo pracy przeciwdziała dominacji pracodawcy jako dysponenta dość ekskluzywnego dobra, jakim jest praca. Jednak czyni to przez mechanizmy równościowe, poprzez poprawę sytuacji negocjacyjnej pracowników, czego najbardziej spektakularnym przejawem jest tzw. zbiorowe prawo pracy.

Zważywszy na fakt, że powyższa aksjologia prawa pracy nie ma nic wspólnego z pracą podporządkowaną, lecz wiąże się z potrzebami człowieka i rolą pracy w jego życiu, to nie zachodzą żadne powody, aby z praw do tej pory dostępnych pracownikom, nie korzystały osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie. Przedmiotem analizy winno być

---

<sup>43</sup> por. Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi prac?* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 183.

jedynie to, które z prac wykonywanych w formule niepracowniczej spełnia taką rolę społeczną jak zatrudnienie pracownicze.