

Praca to nie pracownik

Podmiotem doznającym ochrony w systemie prawa pracy jest pracownik. Funkcja ochronna prawa pracy zakłada objęcie ochroną słabszą ekonomicznie stronę stosunku pracy, jaką jest pracownik. Wielu przedstawicieli nauki prawa pracy wyprowadza emanację funkcji ochronnej prawa pracy również z dyspozycji art. 24 Konstytucji, stanowiącego, że „praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej”. Ale czy rzeczywiście przepis ten stanowi wyraz gwarancji ochrony przewidzianej przez prawo pracy, czy też jego przesłanie jest inne, szersze. Jeżeli podejmowane w doktrynie rozważania dotyczą art. 24 Konstytucji, to istota problemu skupia się na wskazaniu, że ochrona ta *de facto* obejmuje nie tylko osoby pozostające w stosunku pracy, ale także osoby świadczące pracę na innej, cywilnoprawnej podstawie zatrudnienia. W powyższym kontekście za szerokim rozumieniem ochrony opowiada się m.in. W. Sanetra, wskazując, że w przeciwieństwie do tradycyjnego rozumienia ochrony pracy w art. 24 Konstytucji RP, a więc w ujęciu ustrojowym, ochrona pracy jest ujmowana w sposób bardzo szeroki zarówno w aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym. W szczególności należy zgodzić się z zapatrywaniem, że w konstytucyjnym rozumieniu tej ochrony obejmuje ona nie tylko pracowników i inne osoby zatrudnione, ale także byłych pracowników i osoby wcześniej zatrudnione. Obejmuje ona ludzi pracy, do których „należą również osoby niemające innych źródeł utrzymania, które z przyczyn od nich niezależnych nie są zatrudnione, mimo że są zdolne i gotowe do podjęcia pracy (bezrobotni i poszukujący pracy)” (Sanetra, 2016).

Należy jednak podkreślić, iż istota analizy nie powinna dotyczyć zakresu podmiotowego „pracownika” w art. 24 Konstytucji, ale istoty pojęcia „praca”, jakiego faktycznie użył normodawca konstytucyjny. Według słownika języka polskiego termin *praca* oznacza: 1) celową działalność człowieka zmierzającą do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, 2) wytwór takiej działalności, zwłaszcza w dziedzinie nauki lub kultury, 3) zajęcie, zatrudnienie jako źródło zarobku; też: instytucja, w której się pracuje zarobkowo (Słownik języka polskiego PWN, 2022). Praca jest zasadniczym elementem życia człowieka i oddziałuje nie tylko na osobowość, postawy, aspiracje czy system wartości (Stępień, 2005, s. 17, za: Budnik, 2019, s. 37). W literaturze socjologicznej wskazuje się, że praca jest społecznym procesem, który wywołuje określone skutki w strukturze, działaniach i rozwoju zbiorowości ludzkich (Budnik, 2019, s. 37). Praca jest ze-
społem czynności ludzkich prowadzących do zaspokojenia ludzkich potrzeb, zapewniającym jednostkom i grupom społecznym, które ją wykonują, określoną pozycję w społeczeństwie (Szczepański 1961, s. 161 za: Budnik, 2019, s. 37). Praca jest zarówno sposobem, jak i metodą zapewnienia sobie i społeczeństwu elementarnych warunków egzystencji. To także forma aktyw-

ności, dzięki której człowiek zmierza do ograniczenia wpływu środowiska naturalnego lub uniezależnienia się od niego (Januszek & Sikora, 2000, s. 19 za: Budnik, 2019, s. 37).

Praca, o której mowa w art. 24 Konstytucji, to każda praca, zarówno pod względem formy jej wykonywania (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, prowadzenie działalności gospodarczej, wolontariat) oraz rodzaju pracy (w tym praca w gospodarstwie rolnym czy praca mobilna), jak i podmiotów ją wykonujących (chodzi przede wszystkim o pracowników świadczących pracę nakładczą, ale również o osoby samozatrudnione, a nawet pracodawców). Pojęcie pracy użyte w Konstytucji nie ogranicza się do pojęcia pracy w rozumieniu kodeksu pracy (Safian & Bosek, 2016, s. 647). Konstytucja nie definiuje czynności składających się na pracę. Ich podstawą jest rozumienie pracy jako wysiłku skierowanego na wytworzenie określonego dobra lub osiągnięcia określonego celu. Takie pojęcie pracy znajduje rozwinięcie w doktrynie i orzecznictwie (Tuleja, 2021; por. wyrok TK z 12 lutego 2013 r., K 6/12, OTK-A 2013/2/16).

Warto przy tym zwrócić uwagę, że pojęcie to nie odnosi się do aspektu podmiotowego, który miałby określać podmiot wykonujący pracę, a wyłącznie skupia się na przedmiotowym rozumieniu pojęcia, opisując przedmiot działalności człowieka. Relacja, w jakiej wobec siebie pozostają podmioty stosunków zatrudnienia, staje się osnową ochrony, paradoksalnie gwarantując ochronę samym uczestnikom relacji, co zostanie wykazane poniżej.

Odwolywanie się do ochrony pracownika w kontekście regulacji cytowanego przepisu jest zatem zbyt wąskie i wypacza faktyczny cel regulacji. Praca stanowi pewien proces, który oczywiście nie byłby możliwy bez udziału jego uczestników, ale który jednocześnie sam w sobie stanowi wartość zasługującą na ochronę. Pragnę z całą mocą podkreślić, że w żadnej mierze nie jest moim zamiarem zakwestionowanie tradycyjnie pojmowanej istoty funkcji ochronnej w prawie pracy. Oczywiście prawo pracy chroni słabszą ekonomicznie (jakkolwiek by nie rozumieć siły ekonomicznej wyznaczanej wedle jakichkolwiek przyjętych kryteriów — co nie jest przedmiotem zainteresowania w niniejszym artykule) stronę stosunku pracy, jaką jest pracownik. Należy jednak zwrócić uwagę, że utożsamienie ochrony pracy z art. 24 Konstytucji wyłącznie z potrzebą ochrony pracownika rozumianą w kategoriach prawnopracowniczych ostatecznie prowadzi do umniejszenia roli i znaczenia oraz faktycznych efektów oddziaływania niniejszego przepisu. Pracy jako procesu nie można utożsamiać z pracownikiem, który ją świadczy, a w konsekwencji nie ma żadnych przesłanek dla odkodowywania z art. 24 Konstytucji gwarancji ochrony wyłącznie pracownika. Chroniona jest praca jako szersze zjawisko społeczne, socjologiczne, normatywne. A w konsekwencji też zaprezentowane poniżej pojmowanie ochrony pracy faktycznie będzie prowadziło do wzmocnienia ochrony pracownika.

Co było pierwsze — pracownik czy praca

Przed przystąpieniem do bardziej szczegółowych rozważań należy przeanalizować swoistą filozoficzno-ontologiczną kwestię, sprowadzającą się do rozstrzygnięcia dylematu doniosłości kwestii: czy bez istnienia „pracownika” praca może istnieć — TAK (potrzeba spełnienia/wykonania pracy wygeneruje pracownika), ale czy bez istnienia pracy” (rozumianej jako zjawisko/byt społeczny) pracownik może istnieć — NIE. Skoro nie ma instytucji pracy, to nie ma podmiotu pracownika (osoby świadczącej pracę), jako bohatera relacji na swoistym firmamencie pracy. Oczywiście stawiając powyższe pytanie chodzi mi o rozstrzygnięcie istoty samych zjawisk społecznych, ponieważ rzecz jasna mam świadomość, że sam pracownik może funkcjonować bez pracy, jako poszukujący pracy czy bezrobotny, natomiast praca jako realizacja pewnych zadań może występować w przestrzeni społecznej. Dla istnienia pracownika konieczne jest natomiast istnienie pracy (analogicznie jak w wymiarze ontologicznym dla istnienia pojęcia męża czy żony konieczne jest istnienie instytucji małżeństwa).

Skoro przedmiotem ochrony w przywołanym przepisie jest praca, to należy rozstrzygnąć, przy przyjęciu jakiej interpretacji pracownik dozna bardziej efektywnej ochrony. Przyjmując bowiem perspektywę pracownika jako beneficjenta normy, stwierdzimy, że przepis *de facto* wzmacnia na poziomie norm rangi konstytucyjnej ochronę pracownika przewidzianą w przepisach prawa pracy. Zważywszy natomiast na chronologię uchwalenia kodeksu pracy oraz konstytucji dojdziemy do konkluzji, że ustawodawca uchwalając w 1997 r. Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej podniósł zasady wynikające z norm kodeksu pracy (uchwalonego w 1974 r. i znowelizowanego wielokrotnie po przemianach ustrojowych po 1989 r.) do rangi konstytucyjnych zasad ochrony pracy. Oczywiście powyższe jest niezwykle istotne zważywszy na hierarchiczność źródeł prawa, a przez to wzmocnienie istoty ochrony. Niemniej jednak przyjęcie takiej optyki nie wnosi żadnej nowej wartości w ideę ochrony pracy.

Przyjmując natomiast perspektywę ochrony pracy jako takiej, z jednej strony nie wykluczamy z kręgu ochrony pracownika, a z drugiej nadamy ochronie kontekst pracy jako wartości samej w sobie, chronionej na poziomie konstytucyjnym. W konsekwencji właściwa ochrona pracy pozwoli osobie ją wykonującej (i nie tylko jej, co zostanie omówione niżej) na uzyskanie podmiotowej ochrony. Oczywiście postulat ten nie oznacza zakwestionowania ochrony pracownika, tyle że ochrona pracownika jest realizowana na innym poziomie szczegółowości norm. Co więcej, prawidłowość przyjętej optyki potwierdza zdanie drugie art. 24 Konstytucji, stanowiące, że państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. W tym przypadku wyraźnie widać, że beneficjentem przepisu stają się osoby świadczące pracę i to niezależnie od postawy praw-

nej jej wykonywania. Nie należy jednak poprzez brzmienie zdania drugiego art. 24 Konstytucji dokonywać wykładni zdania pierwszego. Fakt, że państwo staje się strażnikiem warunków wykonywania pracy, nie oznacza, iż ochrona pracy miałaby zostać zawężona li tylko do zakresu warunków wykonywania pracy przez pracownika. Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem zaprezentowanym w literaturze przez K. Complaka, według którego zdanie drugie (art. 24 Konstytucji — przyp. S.K.) zdaje się potwierdzać wąsko rozumianą ochronę pracy. W tym samym kierunku idzie rozumowanie Trybunału Konstytucyjnego, który w uzasadnieniu do wyroku z 12 lipca 2010 r. (P 4/2010, Lexis.pl nr 2324628) stwierdził, że Konstytucja RP nie określa bowiem bliżej metod i instrumentów ochrony pracy. Ochrona pracy może uzasadniać ustanowienie rozmaitych ograniczeń swobody działania pracodawców. „Obce konstytucje nie regulują ochrony pracy tak ogólnie. Jeśli to czynią i odnoszą się do niej, to w kontekście konkretnych jej wymiarów — prawa do pracy, wolności wyboru i wykonywania zawodu, prawa do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy itp.” (Complak, 2014). Po pierwsze, zaprezentowany sposób interpretacji normy wywiedzionej z art. 24 Konstytucji pozostaje w sprzeczności z literalną wykładnią zdania pierwszego cytowanego przepisu. Ponadto powyższa interpretacja zawęża ochronę pracy do warunków jej wykonywania i to — jak mogłoby się wydawać — tylko w granicach zakreślonych przez przepisy regulujące bezpieczeństwo i higienę pracy. Nie można w żaden sposób uznać, by celem normy konstytucyjnej był taki sposób jej wykładni, w wyniku której jedna z norm w żaden sposób nie wypełniałaby doniosłej konstytucyjnej roli stania na straży wartości ustrojowych. Taki sposób wykładni nie broni się także w wyniku przeprowadzonej wykładni systemowej, zważywszy na miejsce przepisu w rozdziale I Konstytucji, zatytułowanym „Rzeczpospolita”, o czym będzie mowa dalej.

Wykładnia systemowa wiele wyjaśnia

Warto zwrócić uwagę na miejsce, w którym znajduje się przywołany przepis Konstytucji. Przydatne w tym kontekście będzie posłużenie się wykładnią systemową dla ustalenia właściwego znaczenia normy wywiedzionej z art. 24 Konstytucji. Wykładnia systemowa polega na ustalaniu właściwego znaczenia przepisu prawa na podstawie jego usytuowania w systemie prawa. Wykładnia ta opiera się na założeniu, że miejsce przepisu w danym akcie prawnym nie jest przypadkowe, lecz wynika z racjonalnego działania prawodawcy. W rezultacie kontekst, w jakim funkcjonuje dana regulacja, ma wpływ na jej znaczenie (Szulikowski, 2014).

Jak wskazują L. Garlicki i M. Zubik, art. 24 Konstytucji zamyka grupę pięciu przepisów konstytucyjnych określających koncepcję ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej jako społecznej gospodarki rynkowej (art. 20). Traktując o ustroju pracy stanowi on dopeł-

nienie postanowień art. 21–23, regulujących ustroj własności (by nie powiedzieć — kapitału) i akcentujących swobodę gospodarowania przez pracodawców (Garlicki & Zubik, 2016). Należy zatem zwrócić uwagę, że zasada ochrony pracy staje się jedną z zasad determinujących społeczną gospodarkę rynkową. Co więcej, *de facto* przepis ten w ocenie tych autorów w dużej mierze kształtuje stosunki gospodarcze, a nie tylko stosunki pracy, chociaż i na ten aspekt autorzy zwracają uwagę. Zarazem art. 24 należy postrzegać w kontekście innych konstytucyjnych zasad prawa pracy zarówno w jego wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym (Garlicki & Zubik, 2016).

Trzeba zauważyć, że zdecydowanie w bardziej trafny sposób cel regulacyjny oraz pozycję ustrojową analizowanej normy prawnej dokonują przedstawiciele nauki prawa konstytucyjnego. Może to wynikać z faktu, że nie są oni determinowani imperatywem postrzegania poszczególnych regulacji prawa pracy przez pryzmat realizacji funkcji ochronnej. Według P. Tuleji art. 24 Konstytucji wyraża ustrojową zasadę ochrony pracy. Określa ona nie tylko cele polityki państwa, ale także obowiązki adresowane do organów władzy publicznej. Przede wszystkim są to obowiązki adresowane do ustawodawcy. Pośrednio adresatami obowiązków wynikających z art. 24 Konstytucji mogą być też podmioty prywatne (por. wyrok TK z 4 października 2005 r., K 36/03, OTK-A 2005/9/98). Z art. 24 Konstytucji nie wynika publiczne prawo podmiotowe, a więc artykuł ten nie może być bezpośrednią podstawą roszczeń formułowanych przez jednostkę względem państwa (Tuleja, 2021).

W konsekwencji systemowa wykładnia przepisu nadaje mu nie tylko walor zasady konstytucyjnej, ale prowadzi do praktycznego przełożenia normy z niego wywiedzionej poprzez realne uczestnictwo w sposobie definiowania i budowania ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej jako społecznej gospodarki rynkowej.

Bez pracodawcy nie ma pracy

Skoro przyjmujemy optykę, iż wartością chronioną jest praca jako dobro, którego istnienie jest urzeczywistniane w równej mierze tak przez osobę świadczącą pracę, jak i przez pracodawcę, musimy uznać, że podmiotem będącym beneficjentem przepisu jest także pracodawca. Świadomie używam sformułowania beneficjent, a nie adresat, ponieważ z właściwych ustrojowych gwarancji ochrony pracy czerpie także pracodawca, natomiast adresatem normy jest państwo i jego organy, które stoją na straży przedmiotowej ochrony. Warto w tym miejscu odwołać się do A. Sobczyka, który zwraca uwagę, że praca jest dobrem wspólnotowym, czyli dostępnym dla wszystkich na zasadzie równości. Wspólnotowe ujęcie zasobów pracy pozwala nadać realny sens treści art. 24 Konstytucji. Zgodnie z tym przepisem praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad wa-

runkami wykonywania pracy. Według tego autora wiele z dotychczasowych wypowiedzi na tle art. 24 dotkniętych jest wadą chaosu i powierzchowności, która wynika właśnie z braku diagnozy co do „własności pracy” (Sobczyk, 2015, § 7). Z tego powodu — zwłaszcza w doktrynie prawa pracy — dominują wypowiedzi, że przedmiotem powyższej regulacji jest ochrona pracy pracowników podporządkowanych. Tymczasem istnieje wiele argumentów za tym, że przedmiotem powyższego przepisu jest ochrona każdej pracy, w tym pracy osób niepodporządkowanych pracy pracodawców, a nawet pracy nieodpłatnej. Taka perspektywa wzmacnia postrzeganie pracy jako dobra wspólnego, co zresztą wpisuje się w tradycje konstytucyjne Rzeczypospolitej (Sobczyk, 2015, § 7). Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia (wyrok SN z 20 czerwca 2018 r., I PK 48/17, LEX nr 2508183).

Według L. Garlickiego i M. Zubika zasada ochrony pracy oznacza również ochronę pracodawców tworzących i gwarantujących miejsca pracy. Wynika z niej obowiązek państwa wspierania pracodawców oraz równoważenia ich interesów z interesami pracowników (Garlicki & Zubik, 2016). Jeszcze dalej w pojmowaniu podmiotowych granic ochrony idzie B. Banaszak, wskazując, że tak rozumiana ochrona pracy jest nakierowana nie tylko na ochronę interesów pracowników, ale także i pracodawców czy nawet nabywców wyprodukowanych dóbr i usług (Banaszak 2000, s. 142).

W konsekwencji praca staje się samodzielną wartością chronioną konstytucyjnie, będąc *de facto* pierwotnym uwarunkowaniem dla prawidłowego funkcjonowania pracowników i pracodawców na rynku pracy. Należy przy tym zwrócić uwagę, że uznanie za przedmiot ochrony „pracy” prowadzi do najbardziej inkluzywnej ochrony, poprzez włączenie zarówno obydwu stron stosunków zatrudnienia, jak i po stronie świadczących pracę osób świadczących pracę na różnych podstawach prawnych.

Ochrona pracy podstawą urzeczywistnienia społecznej gospodarki rynkowej

Prowadząc dyskurs dotyczący ochrony „pracy” nie sposób nie odwołać się do regulacji art. 20 Konstytucji zapewniającego oparcie ustroju gospodarczego na społecznej gospodarce rynkowej. Zgodnie z powołanym przepisem społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

W powyższym kontekście zwracam uwagę na rozważania dotyczące wykładni systemowej i umieszczenia

art. 24 wśród przepisów regulujących ustrój gospodarczy, o czym była mowa wyżej. Jak wskazuje bowiem P. Tuleja, art. 20 wraz z art. 21–24 Konstytucji formułuje podstawy ustroju gospodarczego państwa. Zasada społecznej gospodarki rynkowej to przede wszystkim zasada polityki państwa. Wyznacza ona ramy, w jakich polityka ta powinna być prowadzona. Samo określenie społecznej gospodarki rynkowej, chociaż jest od dawna znane w ekonomii i naukach prawnych, nie ma jednoznacznej treści normatywnej. Społeczna gospodarka rynkowa stanowi podstawę ustroju gospodarczego Polski. Wykładnia art. 20 Konstytucji jest wyznaczona przez podstawowe elementy rynku, którymi są wolność gospodarcza i własność prywatna, oraz przez pożądane elementy ładu społecznego, którymi są solidarność społeczna, społeczny dialog i współpraca partnerów społecznych (Tuleja, 2021).

Aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie ustroju gospodarczego, niezbędne jest wzięcie pod uwagę interesów wszystkich uczestników stosunków gospodarczych, a w interesującym nas aspekcie zarówno interesu pracowników (jako podmiotów *ex definitione* chronionych w sferze prawa pracy), jak i pracodawców, „odpowiedzialnych” za tworzenie miejsc pracy i generowanie „pracy”, która doznaje następnie ochrony na gruncie art. 24 Konstytucji. Przepis uznaje pracę za wartość konstytucyjną i nakazuje jej ochronę. Praca jako wartość jest powiązana z zasadą sprawiedliwości społecznej, ochrony rodziny, równości i zakazem dyskryminacji oraz dialogiem społecznym (por. wyrok TK z 22 grudnia 1997 r., K 2/97, OTK 1997/5–6/72). Ponadto zasada ochrony pracy jest związana z prawami socjalnymi, wyrażonymi w art. 65, art. 66, art. 68 i art. 69 Konstytucji. Przez sformułowanie zasady ochrony pracy i powiązanie jej ze wskazanymi wyżej zasadami Konstytucja określa ustrój pracy stanowiący istotny element ustroju społeczno-gospodarczego (Tuleja, 2021). Jak wskazuje doktryna prawa konstytucyjnego, treść pojęcia „społeczna gospodarka rynkowa” współwyznaczają też, choć pośrednio, art. 21, art. 22, art. 23 i art. 24 Konstytucji (wyrok TK z 7 maja 2014 r., K 43/12, OTK-A 2014/5/50). Tak więc z jednej strony „społeczna gospodarka rynkowa oznacza przyjęcie współodpowiedzialności państwa za stan gospodarki” (wyrok TK z 30 stycznia 2001 r., K 17/00, OTK 2001/1/4), zaś z drugiej — ma to być gospodarka, za której prawidłowe funkcjonowanie odpowiedzialność ponoszą nie tylko władze publiczne, lecz także społeczni uczestnicy procesów gospodarczych muszą solidarnie przyczyniać się do właściwego ich przebiegu (Garlicki & Zubik, 2016).

Według W. Skrzydło podstawę gospodarki stanowi praca jako dobro, do którego Konstytucja nawiązuje w szerokim zakresie. W tej części Konstytucji, czyli w rozdziale I, ma to szczególną wymowę, a stwierdzenie, że praca znajduje się pod ochroną państwa, rodzi dalsze i liczne konsekwencje. Jedną z nich art. 24 wyraźnie wymienia, stanowiąc, że państwo ma obowiązek sprawować nadzór nad warunkami wykonywania pra-

cy. Służą temu określone instytucje, jak choćby Państwowa Inspekcja Pracy i inne. Podkreślając jednak miejsce i rolę pracy w Rzeczypospolitej, Konstytucja nakłada na państwo obowiązek prowadzenia aktywnej polityki na rzecz tworzenia miejsc pracy, realizacji prawa do pracy, o czym będzie mowa w rozdziale II w art. 65 (Skrzydło, 2013).

Na immanentne powiązanie ochrony pracy ze swobodą działalności gospodarczej zwracają uwagę L. Garlicki i P. Zubik, wskazując, że art. 24 formułując zasadę ochrony pracy determinuje zakres i sposób pojmowania swobody działalności gospodarczej. Jest oczywiste, że przepisy te trzeba traktować jako pewną całość, więc wykładnia każdego z nich musi być dokonywana w sposób niepozbawiający sensu pozostałych przepisów (Garlicki & Zubik, 2016).

Biorąc pod uwagę powyższy udział ochrony pracy w kształtowaniu ustroju gospodarczego, nie sposób zatem pojmować zakresu ochrony wyłącznie na potrzeby stosunków pracy w oderwaniu od roli, jaką przepis ten spełnia. Tak wąski sposób jego rozumienia prowadziłby do swoistego wyjęcia jednego z gwarantów prawidłowego funkcjonowania społecznej gospodarki rynkowej.

Implikacje ochrony „pracy” na gruncie stosunków gospodarczych

Lektura dotychczasowych rozważań może prowadzić do wniosku, że i owszem w warstwie rozważań naukowych, w wymiarze teoretycznoprawnym mamy do czynienia z interesującym dylematem, który zasługuje na analizę, ale nie ma on *de facto* praktycznego przełożenia. Nie sposób jednak zgodzić się z takim wnioskiem. Otóż należy stwierdzić, że sposób rozumienia „ochrony pracy” wyrażony w art. 24 Konstytucji ma diametralne przełożenie na zakres regulacyjny powyższej normy prawnej. Konsekwentne uznanie, że przepis chroni pracę jako wartość samą w sobie, przekłada się na przyjęcie, że ochrona ta obejmuje w równej mierze relacje prawnopracownicze jak i stosunki gospodarcze. Polityka zatrudnienia oznacza bowiem z jednej strony możliwość podjęcia pracy i realizowania się pracownika na rynku pracy, ale z drugiej strony — stworzenie pracodawcom takich warunków funkcjonowania w obrocie gospodarczym, by możliwe i ekonomicznie uzasadnione było tworzenie nowych miejsc pracy.

Chroniąc pracę wzmocniamy ochronę pracownika, dla którego chronimy samą możliwość pracy. Przy przyjęciu ochrony wyłącznie osoby świadczącej pracę taka osoba musi najpierw uzyskać dany status (pracownika, wykonującego zadania na innej podstawie, usługodawcy), by korzystać z ochrony normatywnej. Natomiast przy uznaniu, że chronimy pracę jako wartość, chronimy samą istotę relacji, dzięki czemu możliwe będzie wejście danej osoby w status świadczącego pracę. Traktując ochronę pracy w należyty szeroki sposób, praca doznaje ochrony jako przejaw funkcyj-

nowania gospodarki rynkowej, a w aspekcie podmiotowym ochrony doznaje także pracodawca, który staje się swoistym gwarantem dostarczenia pracownikowi pracy jako określonej wartości społecznej

Prawo pracy stanowi jedną z granic wolności gospodarczej, bowiem swoboda działalności gospodarczej może być realizowana w ramach, które wyznaczają m.in. przepisy prawa pracy (jak chociażby powinność równego traktowania pracowników, zapłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę, przestrzegania przepisów o czasie pracy, czy ponoszenia ryzyk przez pracodawcę). Nie ulega zatem wątpliwości, że prawo pracy i tak ze swojej natury przenika przez relacje gospodarcze. W konsekwencji ochrona pracy niezawężana wyłącznie do ochrony pracownika pozwala na bardziej efektywne funkcjonowanie społecznej gospodarki rynkowej, stanowiącej podstawę funkcjonowania ustroju gospodarczego w Polsce.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że całkowicie chybione byłoby zawężające postrzeganie gwarancji ochrony pracy, wyrażone w art. 24 Konstytucji, sprowadzające się do postrzegania normatywnej wartości tego przepisu wyłącznie do gałęzi prawa pracy. Pomimo naturalnej wzajemnej synergii pojęć „praca” i „pracownik”, terminy te nie są synonimami i nie można ich utożsamiać na gruncie przepisu Konstytucji, uznając, że obejmuje on podmiotową ochroną pracownika. Przepis realizuje ochronę przedmiotową, chroniąc wartość samą w sobie jaką jest praca. Przepis ma absolutnie szerokie konotacje, co wynika przede wszystkim z jego literalnego brzmienia (chroniona jest praca, a nie pracownik), miejsca jego usytuowania w przepisach Konstytucji wśród zasad funkcjonowania państwa, w sąsiedztwie reguł ustanawiających ustrój gospodarczy Rzeczypospolitej Polskiej. Warto przy tym zwrócić uwagę, że bardziej szczegółowe normy

konstytucyjne, odnoszące się *stricte* do gwarancji prawnopracowniczych, zostały zamieszczone w art. 65 i n. Konstytucji regulujących „Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne”. Gdyby zatem intencją ustrojodawcy było podmiotowe rozumienie ochrony pracy, skupiające się li tylko na ochronie pracownika, zapewne przepis ten również umieściłby wśród wyżej wskazanych. To miejsce w Konstytucji determinuje jego treść.

Należy także wskazać, co podkreślono wyżej, że szeroka interpretacja przepisu *de facto* zapewnia pracownikom jeszcze silniejszą ochronę, chroniąc pracę jako wartość uznawaną na poziomie konstytucyjnym. Chroniąc pracę przepis gwarantuje ochronę zarówno osobom już mającym status osób wykonujących pracę, jak też paradoksalnie udzielając ochrony osobom, które chciałyby dopiero wejść na rynek pracy.

Przepis, dzięki właściwej interpretacji normy z niego wywodzonej, doznaje dodatkowo także pragmatycznej wartości, faktycznie współkształtując relacje gospodarcze zachodzące pomiędzy państwem a przedsiębiorcami wywiązującymi się z obowiązków pracodawcy i pomiędzy pracownikami a pracodawcami jako uczestnikami rynku pracy i obrotu gospodarczego.

Biorąc pod uwagę funkcje spełniane przez przepis, pojmowanie ochrony wyłącznie w kategoriach pojęciowych właściwych dla prawa pracy (definicja pracy, definicja pracownika), byłoby nieusprawiedliwionym uszczupleniem jego zakresu regulacyjnego. Postrzegając pracę jako element składowy ustroju gospodarczego, udzielamy ochrony również pracodawcom będącym aktywnymi uczestnikami tegoż ustroju. Nie sposób urzeczywistnić wartości pracy, nie sposób nabyć statusu osoby wykonującej pracę bez udziału pracodawcy. To właśnie pracodawcy tworzą miejsca pracy.

Wreszcie należy stwierdzić, że nie godzi się w sposób zubożający wartość normatywną interpretować przepisu rangi konstytucyjnej, z którego wywodzi się norma gwarantująca ochronę pracy.

Bibliografia/References

- Banaszak, B. (2000). *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa.
- Budnik, M. (2019). *Socjologia pracy w zarysie*. Difin.
- Complak, K. (2014). W M. Haczowska (Red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. LexisNexis. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587599006/396446>
- Garlicki, L. & Zubik, M. (2016). W M. Derlatka, K. Działocha, P. Sarnecki, W. Sokolewicz, J. Trzeciński, M. Wiącek, L. Garlicki & M. Zubik, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Tom I. Wydawnictwo Sejmowe. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587734552/531992>
- Januszek, H. & Sikora, J. (2000). *Socjologia pracy*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Safian, M. & Bosek, L. (2016). *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*. C.H.Beck.
- Sanetra, W. (2016). Ustrojowe rozumienie ochrony pracy i uwagi końcowe. W M. Latos-Milkowska & Ł. Pisarczyk (Red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*. Wolters Kluwer.
- Skrzydło, W. (2013). W *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Wolters Kluwer. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587434006/428277>
- Słownik języka polskiego PWN* (2022). <https://sjp.pwn.pl/> (10.06.2022).
- Sobczyk A. (2015). *Wolność pracy i władza*. Wolters Kluwer. <https://sip.lex.pl/#/monograph/369361904/287516>
- Stępień, J. (2005). *Socjologia pracy i zawodu*. Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu.

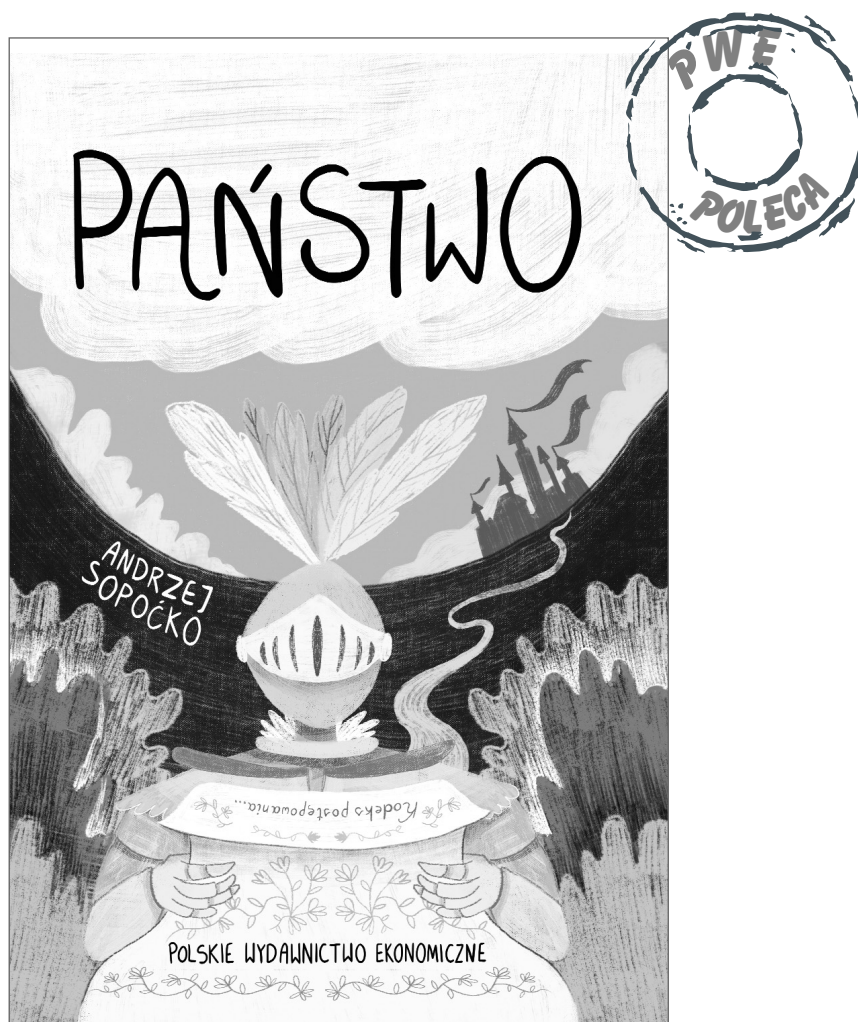
Szczepański, J. & Biegeleisen-Żelazowski, R. (Red.). (1961). *Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*. KiW.

Szulikowski, M. (2014). *Wykładnia prawa — systemowa i funkcjonalna*. ksiegowosc.nfor.pl

Tuleja, P. (2021). W P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radzewicz & Tuleja P., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. LEX/el. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587806618/650681>

Dr Sebastian Koczur, doktor nauk prawnych, adiunkt/p.o. Kierownika Katedry Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego na Wydziale Prawa, Administracji i Stosunków Międzynarodowych Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego. Adwokat specjalizujący się w sprawach z zakresu pracy, właściciel kancelarii. Autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy, w tym m.in. monografii: *Prawnopracowniczy status członka zarządu spółki kapitałowej w kontekście dwoistości norm prawa pracy i prawa handlowego oraz Aksjologia odpowiedzialności materialnej pracownika*.

Dr Sebastian Koczur, Doctor of law, assistant professor/acting Head of the Department of Labour Law and Social Security at the Faculty of Law, Administration and International Relations of the Krakow Academy Andrzej Frycz Modrzewski. Lawyer specializing in labour matters, owner of the law firm. Author of numerous publications in the field of labour law, including monographs: *Legal and employment status of a member of the management board of a capital company in the context of the duality of labour law and commercial law and Axiology of employee material liability*.



www.pwe.com.pl  www.pwe.com.pl