

**Antoni Dral<sup>1</sup>**

**Beata Bury<sup>2</sup>**

## **Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP**

**Słowa kluczowe:** konstytucja, praca, ochrona pracy, zatrudnienie, wynagrodzenia za pracę, ubezpieczenie społeczne, społeczna gospodarka rynkowa, umowa o pracę, umowy cywilne i prawne

**Keywords:** constitution, work, work protection, employment, remuneration for work, social security, social market economy, employment contract, civil and legal contracts

### **Streszczenie**

W niniejszym artykule autorzy podejmą próbę analizy zasady ochrony pracy odzwierciedlonej w art. 24 Konstytucji RP, ze szczególnym uwzględnieniem charakteru normatywnego przepisu, który ją statuuje. Wskazany przepis Konstytucji, umieszczony w rozdziale I zatytułowanym „Rzeczpospolita”, jest zaliczany do podstawowych zasad ustroju społeczno-gospodarczego państwa. Praca – przedmiot ochrony – zostanie ukazana jako szczególne dobro publiczne (wartość) i jedna z głównych podstaw funkcjonowania gospodarki i jej rozwoju, a ponadto jako źródło godności człowieka oraz najbardziej typowa podstawa utrzymania dla większości obywateli. Autorzy zwrócą również uwagę na relację zasady ochrony pracy do takich konstytucyjnych zasad, jak zasada własności oraz zasada wolności gospodarowania. Istotny jest również problem zakresu obowiązku państwa ochrony pracy z punktu widzenia tytułu prawnego jej wykonywania oraz celu zatrudnienia. Zasadę ochrony pracy należy przy tym postrzegać w kontekście ogólniejszych zasad ustrojowych, a w szczególności nakazu realizacji przez państwo zasady sprawiedliwości społecznej, w konsekwencji – zapewnienia dodatkowej ochrony pracobiorcy w celu zniwelowania niekorzystnych skutków przewagi ekonomicznej da-

---

<sup>1</sup> Autor jest profesorem nadzwyczajnym w Katedrze Prawa Cywilnego i Prawa Pracy Zamiejscowego Wydziału Prawa i Administracji w Rzeszowie Wyższej Szkoły Prawa i Administracji Rzeszów–Przemysł.

<sup>2</sup> Autorka jest adiunktem w Katedrze Prawa Cywilnego i Prawa Pracy Zamiejscowego Wydziału Prawa i Administracji w Rzeszowie Wyższej Szkoły Prawa i Administracji Rzeszów–Przemysł.

jących zatrudnienie. Poza zakresem rozważań pozostanie zagadnienie relacji między prawem czy wolnością a obowiązkiem w kontekście ochrony pracy, albowiem jego analiza przekroczyłaby ramy niniejszego opracowania. Z pewnością tematyka ta zasługuje na odrębne omówienie.

## Summary

### **The principle of work protection under the Constitution of the Republic of Poland**

In this article the authors will make an attempt of analysis of the principle of work protection reflected in the Article 24 of the Constitution of the Republic of Poland with special consideration of the normative character of the provision which statutes it. Indicated provision of the Constitution, in Chapter I entitled „The Republic (*Rzeczpospolita*)”, is included to basic principles of the State’s social-economical system. The work – subject of protection – will be shown as a specific public good (value) and one of the main basis of economy functioning and its development, and also as a source of human dignity and the most typical basis for livelihood for the majority of citizens. The authors will also draw attention to relationship of the principle of work protection to such constitutional principles as the principle of ownership and the principle of freedom of management. Also important is the issue of State obligation range of work protection from the point of view of its legal title to executing and its purpose. The principle of work protection should be considered in the context of more general state principles, in particular, order of executing by the State the principle of social justice, and – in consequence – providing additional protection for employees, in order to leveling the adverse effects of economic advantage of employers. Beyond the scope of consideration remains the issue of relationship between law or freedom and obligation in the context of the work protection, because its analysis would exceed this compilation. Certainly this subject deserves for separate discussion.

✱

## I.

Ochrona pracy ma w polskim konstytucjonalizmie długą tradycję. W okresie międzywojennym była obecna zarówno na gruncie Konstytucji marco-

wej z 1921 r.<sup>3</sup>, jak i kwietniowej z 1935 r.<sup>4</sup> W Konstytucji marcowej praca była przedmiotem szczególnego zainteresowania ustawodawcy. Preambuła do Konstytucji wprost formułowała ogólną deklarację, iż „Państwo zabezpiecza pracę poszanowanie, należne prawa i szczególną opiekę”. Natomiast zgodnie z art. 102 Konstytucji marcowej „Praca jako główna podstawa bogactwa Rzeczypospolitej ma pozostawać pod szczególną ochroną państwa. Każdy obywatel ma prawo do opieki Państwa nad jego pracą (...)”. Umieszczenie tego przepisu w rozdziale V Konstytucji poświęconym uregulowaniu powszechnych praw i obowiązków obywatelskich oraz jego treść wyraźnie wskazuje, że ochrona pracy nie została ograniczona do warunków pracy, ale zyskała status prawa obywatelskiego<sup>5</sup>. W Konstytucji kwietniowej regulację dotyczącą pracy zawarto w rozdziale I pod tytułem „Rzeczpospolita Polska”, określającym podstawy ustroju Polski. W myśl art. 8 Ustawy zasadniczej „Praca jest podstawą rozwoju potęgi Rzeczypospolitej. Państwo rozciąga opiekę nad pracą i sprawuje nadzór nad jej warunkami”. Na gruncie Konstytucji kwietniowej ochrona pracy nie miała charakteru prawa obywatelskiego, była zatem słabsza aniżeli prawo przewidziane w Konstytucji marcowej<sup>6</sup>.

Afirmację pracy zawierała także Konstytucja PRL z 1952 r.<sup>7</sup>, stanowiąc w art. 14, że „Praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela”. Z kolei w art. 58 Konstytucji zawartym w rozdziale 7 statuującym podstawowe prawa i obowiązki obywateli postanowiono, że: „Obywatele PRL mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy”. Na gruncie Konstytucji z 1952 r. praca uzyskała szczególny status dobra, którego obowiązek zaspokojenia został nałożony na państwo. Powszechnie przyjmowano jednak, że konstytu-

---

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 44, poz. 267).

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1935 r. Ustawa konstytucyjna (Dz.U. Nr 30, poz. 227).

<sup>5</sup> Por. J. Jończyk, *O modernizacji prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 9, s. 5; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 46.

<sup>6</sup> A. Sobczyk, op. cit, s. 46 i powołana tam literatura.

<sup>7</sup> Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r. (Dz.U. Nr 33, poz. 232, t.j. Dz.U. 1976 Nr 7, poz. 36 ze zm.).

cyjny obowiązek pracy nie oznacza przymusu pracy, natomiast obywatelskie prawo do pracy nie ma charakteru podmiotowego<sup>8</sup>.

## II.

Zgodnie z art. 24 Konstytucji RP z 1997 r.<sup>9</sup> „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”. Przytoczony przepis, umieszczony w rozdziale I Konstytucji zatytułowanym „Rzeczpospolita”, jest zaliczany do podstawowych zasad ustroju społeczno-gospodarczego państwa<sup>10</sup>, stanowiąc dopełnienie postanowień zawartych w art. 20–23. Jego umiejscowienie w rozdziale „Rzeczpospolita” wyraźnie sugeruje wzorowanie się ustawodawcy konstytucyjnego na określonych rozwiązaniach przyjętych w Konstytucji kwietniowej.

Aksjologicznego uzasadnienia dla nadawania pracy szczególnej rangi zarówno w konstytucjach międzywojennych, jak i obecnej, należy upatrywać w dwóch przesłankach. Po pierwsze, praca stanowi szczególne dobro publiczne (wartość) i jedną z głównych podstaw funkcjonowania gospodarki i jej rozwoju. Po drugie, z punktu widzenia jednostki ludzkiej praca stanowi źródło godności człowieka oraz najbardziej typową podstawę utrzymania dla większości obywateli. Z tych też względów państwo zobowiązuje się do tworzenia warunków, aby praca była wykonywana w godnych warunkach. W tym miejscu zasadne wydaje się odwołanie do idei wyrażonej w encyklice papieża Jana Pawła II *Laborem exercens*<sup>11</sup>, że „praca jest (...) powinnością, czyli obowiązkiem człowieka i to w wielorakim tego słowa znaczeniu”.

---

<sup>8</sup> Szerzej na temat charakteru prawa do pracy w rozumieniu Konstytucji PRL z 1952 r. zob. M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 33; W. Piotrowski, *Prawo do pracy w warunkach reformy gospodarczej*, [w:] *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, red. W. Piotrowski, Poznań 1989, s. 58; J. Mrówczyńska, *Społeczno-ekonomiczne warunki realizacji prawa do pracy w PRL*, Poznań 1977, s. 12 i n.

<sup>9</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

<sup>10</sup> Por. H. Zięba-Załucka, *Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 2, s. 2.

<sup>11</sup> Podajemy za „Tygodnikiem Powszechnym” 1981, nr 33.

Ochrona pracy to całokształt instrumentów prawnych, politycznych i faktycznych osłabiających negatywne skutki, jakie niesie dla pracownika silniejsza ekonomicznie pozycja pracodawcy. Obejmuje obowiązek państwa m.in. zapewnienia prawa wyboru miejsca pracy, zakaz stałego zatrudniania dzieci (do lat 16), ustanowienie minimalnego wynagrodzenia za pracę, prowadzenie polityki zmierzającej do pełnego produktywnego zatrudnienia, nadzór nad bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy i ustanowienie norm czasu pracy. Ingerencja ta jawi się jako działanie niezbędne – sprzyjające zapewnieniu równowagi uczestników procesu pracy. Podkreśla się przy tym, że rola państwa powinna być w tym zakresie defensywna, tzn. zapewniać ochronę pracy, a nie ofensywna, tj. przejawiać się w aktywnym i szerokim kształtowaniu warunków jej wykonywania<sup>12</sup>.

W pierwszej kolejności powstaje pytanie o relację zasady ochrony pracy do takich konstytucyjnych zasad, jak zasada własności oraz zasada wolności gospodarowania. A. Sobczyk<sup>13</sup> argumentuje, że ochrona ta jest niczym innym jak ustawową ingerencją w prawo własności oraz swobodę działalności gospodarczej. Na gruncie obecnie obowiązującej Konstytucji przytoczona zasada ochrony pracy konkuruje bowiem z podstawami społecznej gospodarki rynkowej, jakimi są własność prywatna oraz swoboda prowadzenia działalności gospodarczej. Z definicji własności wynika, że prawo własności powinno zapewniać właścicielowi (przedsiębiorcy) jak najpełniejszą władzę użytkowania i dysponowania przedmiotem własności, np. możliwość przekształcania, zbycia zakładu pracy oraz zwalniania pracowników. W kontekście tego stwierdzenia, przykładowo, ograniczenia zwalniania pracowników dość często traktuje się jako zawężenie swobody działania właścicieli (pracodawców) w zakresie dysponowania swoją własnością, którzy z natury rzeczy przy wykonywaniu pracy posługują się środkami produkcji stanowiącymi ich mienie<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Zob. W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 12, s. 4.

<sup>13</sup> A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, t. II, Warszawa 2013, s. 68.

<sup>14</sup> Por. W. Sanetra, *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 55.

Z kolei w pełni wolna działalność gospodarcza wymaga, aby przedsiębiorca korzystał z takiego zakresu swobody dokonywania czynności faktycznych i prawnych, która pozwoli mu zorganizować przedsięwzięcie gospodarcze w zaplanowany przez niego sposób, służący osiągnięciu efektywności. Nie kwestionując wagi własności, wolności gospodarczej jako podstaw działalności ekonomicznej, należy podnieść, że równie ważnym filarem, na którym opiera się gospodarka narodowa, jest praca, którą ustawodawca konstytucyjny wziął pod ochronę państwa. Ponieważ własność i praca to odrębne wartości, powstaje problem, która z nich jest preferowana przez Konstytucję. W literaturze prezentowany jest zasługujący, moim zdaniem, na uwagę pogląd, że Konstytucja nie preferuje żadnej z tych wartości<sup>15</sup>. Przyjęcie tego, jak się wydaje, wyważonego poglądu oznacza, że podstawą ustanowionej w Konstytucji społecznej gospodarki rynkowej jest wprawdzie rynek, ale z jej istoty wynika, że dopuszczalna jest interwencja państwa w takim zakresie, w jakim wymagają tego potrzeby społeczne, w tym zwłaszcza potrzeby w zakresie ochrony pracy. Swoboda właściciela może być limitowana normami prawa, z uwagi na ochronę dobra wspólnego, jak i interesy poszczególnych kategorii podmiotów, w tym pracowników<sup>16</sup>. Ochrona pracy jest zatem dopuszczalna, jej poziom powinien być jednak taki, aby sprzyjał utrzymaniu stanu równowagi między pracą a kapitałem.

Reasumując, należy stwierdzić, że z jednej strony Konstytucja przewiduje gwarancje dla kapitału, ale z drugiej strony ustanawia ochronę pracy, która z natury rzeczy wpływa na osłabienie konstytucyjnej ochrony kapitału i prawa kapitału do swobody prowadzenia działalności, nie preferując żadnej z tych wartości, sugeruje zasadę równowagi między tymi wartościami.

Pogląd ten znajduje oparcie w zapatrywaniu przedstawicieli nauki prawa konstytucyjnego na istotę społecznej gospodarki rynkowej, ustanowionej w art. 20 Konstytucji. Jak podkreślił W. Skrzydło<sup>17</sup>, społeczna gospodarka rynkowa to taki model gospodarczy, w którym państwo nie ogranicza się tylko do roli stróża nocnego, ale też nie jest to państwo opiekuńcze. Natu-

<sup>15</sup> W. Sanetra, op.cit., s. 56 i powołana tam literatura.

<sup>16</sup> Por. M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 305.

<sup>17</sup> Por. W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Kraków 2002, s. 31 oraz Warszawa 2013, s. 36.

rą tak rozumianej gospodarki rynkowej powinno być dążenie do równowagi między interesami ludzi pracy najmniejszej a interesami przedsiębiorców (pracodawców)<sup>18</sup>.

### III.

W nauce prawa konstytucyjnego zasada ochrony pracy zaliczana jest do zasad bardzo ogólnych i nasuwających duże trudności interpretacyjne co do ustalenia jej konkretnej treści, a zwłaszcza konstytucyjnego wzorca ochrony pracy przewidzianego w tym przepisie. Zasadniczo, przytoczona norma uważana jest przede wszystkim za dyrektywę o charakterze programowym, która określa kierunki aktywności państwa i jego organów w sprawach związanych z pracą, nie kreuje natomiast po stronie obywateli praw lub wolności. Ponadto dotychczas bez większych kontrowersji przyjmowano, że art. 24 Konstytucji stanowi wytyczną legislacyjną dla ustawodawstwa pracy w zakresie ochrony pracy.

Ochrona pracy wskazana w art. 24 Konstytucji nie oznacza ochrony konkretnych praw podmiotowych czy interesów obywateli, a obejmuje ogół środków i działań podejmowanych przez władze publiczne w celu zapewnienia poszanowania pracy i przyjmowania rozwiązań prawnych czyniących z niej podstawę egzystencji człowieka, zapewnienia trwałości stosunku pracy oraz bezpiecznych warunków jej wykonywania, do tego ochronę świadczeń związanych z pracą, a także zapobieganie bezrobociu. Jest to jedna z zasad ustroju RP. Konkretyzacja tych założeń jest zawarta w dalszych normach konstytucyjnych, w tym w art. 59, 65 i 66 Konstytucji. Art. 24 Konstytucji nie przesądza konkretnych rozwiązań ochronnych, albowiem powyższe działania nie mogą stwarzać nadmiernych ograniczeń ochrony pracy przez państwo, z drugiej natomiast strony, powinny zapewniać faktyczny właściwy poziom ochrony w celu pogodzenia mogących być sprzecznymi w tym zakresie interesów pracowników i pracodawców. W konsekwencji, nie wynikają z niego żadne prawa podmiotowe, a zarzut ich naruszenia nie może

---

<sup>18</sup> Por. P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000, s. 37.

stanowiąc samoistnej podstawy skargi konstytucyjnej<sup>19</sup>. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby z tej abstrakcyjnej zasady wydobywać konkretne treści prawne, co jest zadaniem doktryny i orzecznictwa<sup>20</sup>. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego istnieje możliwość uznania, że art. 24 Konstytucji może stanowić, w powiązaniu z innymi przepisami Konstytucji, wzorzec badania konstytucyjności określonych przepisów prawa pracy. Przykładem tego podejścia może być wyrok TK z dnia 24 października 2006 r., w którym Trybunał stwierdził, że: „Art. 241<sup>27</sup> § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 1998 Nr 21, poz. 94 ze zm.) jest zgodny z art. 24, art. 30 i art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 47 Konstytucji”<sup>21</sup>. Podobnie w wyroku z dnia 29 kwietnia 2003 r., Trybunał Konstytucyjny podniósł, że analiza niektórych przepisów rozdziału I Konstytucji prowadzi do wniosku, iż wynikać z nich mogą nie tylko zasady prawa w sensie przedmiotowym, ale i prawa podmiotowe. Taki związek Trybunał Konstytucyjny dostrzegł między art. 24 a art. 65 Konstytucji<sup>22</sup>.

#### IV.

Konstytucja nie definiuje ochrony pracy, o której stanowi art. 24. Jak już wspomniano, w nauce prawa konstytucyjnego przez ochronę pracy w znaczeniu tego przepisu rozumie się podejmowanie środków politycznych, prawnych oraz faktycznych osłabiających ryzyko związane z nierównowagą, jaka występuje między pracodawcą a pracownikiem. Nadzór z kolei, to władcze ingerowanie w treść stosunków – ograniczenie wobec zasady swobody umów i odstąpienie od zasady równości prawnej stron w sto-

<sup>19</sup> Zob. B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 178–181 oraz wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02, OTK Z.U. nr 4/A/2003, poz. 33 (Dz.U. 2003 Nr 83, poz. 773) i postanowienie TK z dnia 14 października 2003 r., Ts 144/02, OTK Z.U. nr 4/B/2003, poz. 217.

<sup>20</sup> Zob. T. Liszcz, *Przyszła Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej a prawo pracy*, Annales UMCS vol. XLIV sectio G, Lublin 1997, s. 76 i n.

<sup>21</sup> Wyrok TK z dnia 24 października 2006 r., SK 41/05, 126/9/A/2006 (Dz.U. 2006 Nr 198, poz. 1464).

<sup>22</sup> Wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., w/w. Por. także wyrok SN z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97.



sunkach umownych. Realizując dyspozycję art. 24, państwo ma obowiązek ingerowania w tym celu w stosunki między pracownikiem a pracodawcą<sup>23</sup>. W szerszym rozumieniu działania te służą realizacji zasady ustrojowej społecznej gospodarki rynkowej. Istotną dla gospodarki rynkowej kwestią jest bowiem bezpieczeństwo socjalne. W modelu społecznej gospodarki rynkowej państwo obarczone jest obowiązkiem umożliwienia obywatelom realizacji minimum życiowych potrzeb bez względu na sytuację, w jakiej się znaleźli. Idea solidaryzmu społecznego realizowana jest z zastosowaniem zasady subsydiarności, według której państwo stanowi ostatni podmiot zobowiązany do udzielenia wsparcia. Podstawowym obowiązkiem państwa jest natomiast prowadzenie polityki gospodarczej umożliwiającej obywatelom zarobkowanie poprzez własną pracę oraz wprowadzenie rozwiązań prawnych chroniących przed nieuzasadnionym pozbawieniem pracownika możliwości tego zarobkowania<sup>24</sup>.

Zasadnicze znaczenie dla ustalenia zakresu ochrony pracy ustanowionej w art. 24 Konstytucji, a tym samym dla zakresu przyjmowanych w tej materii przez państwo regulacji, ma rozumienie przedmiotu ochrony, jakim jest „praca”. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że przedmiot ochrony nie został przez ustawodawcę określony w sposób precyzyjny. Uzasadnione wydaje się przyjęcie, że posługując się ogólnym pojęciem „ochrony pracy” jako przedmiotu ochrony, ustawodawca odwołuje się do jej socjologiczno-ekonomicznego rozumienia, jako działalności ludzkiej, w ramach której są wytwarzane dobra materialne i niematerialne społecznie użyteczne służące zaspokajaniu potrzeb człowieka i warunkujących jego rozwój i egzystencję<sup>25</sup>. Przyjęcie tego wniosku nie oznacza jednak rozwiązania wszystkich problemów związanych z jego interpretacją. W istocie rzeczy, jak się wydaje, zwrot „praca znajduje się pod ochroną” jest skrótem myślowym, uogólnieniem, i nie oznacza jedynie ochrony pracy w znaczeniu przedmiotowym, ale także ochronę sytuacji podmiotowej osób wykonujących pracę oraz podmiotów zatrudniających. W konsekwencji należałoby przyjąć, że konstytucyjne

<sup>23</sup> L. Garlicki, *Komentarz do art. 23, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 5, red. idem, Warszawa 2007, s. 3; A. Sobczyk, op.cit., t. I, s. 48.

<sup>24</sup> Por. M. Skąpski, op.cit., s. 27.

<sup>25</sup> D.R. Kamerschen; R.B. Mc Kenzie; C. Nardinelli, *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 1993.

pojęcie pracy obejmuje dwa aspekty. Aspekt przedmiotowy związany z pracą, jako zespołem konkretnych czynności faktycznych i warunków, w jakich są one wykonywane, oraz podmiotowy, wiążący się z ochroną sytuacji osób wykonujących pracę i podmiotów zatrudniających („warunki pracy”).

Powstaje także problem zakresu obowiązku państwa ochrony pracy z punktu widzenia tytułu prawnego jej wykonywania oraz celu. Doktryna prawa konstytucyjnego w zasadzie stoi na stanowisku, że art. 24 Konstytucji deklaruje szeroką ochronę pracy, bez względu na podstawę jej wykonywania oraz niezależnie od tego, czy ma ona charakter zarobkowy. W chwili obecnej ustawodawca wyraźnie preferuje jednak ochronę pracy świadczonej w ramach pracowniczych podstaw zatrudnienia, odmawiając ochrony osobom pracującym w ramach umów cywilnoprawnych. Postulat zapewnienia ochrony osobom świadczącym pracę w ramach tych umów nie oznacza przyznania im identycznych praw na poziomie pracowniczym. Ochrona ta powinna być różnicowana w ten sposób, aby z jednej strony zachować specyfikę tych umów, z drugiej natomiast, aby osoby wykonujące pracę na ich podstawie mogły korzystać z podstawowych praw pracowniczych (m.in. minimum stabilizacji zatrudnienia, minimalny poziom wynagrodzenia za pracę i jego ochrona, urlop wypoczynkowy)<sup>26</sup>.

W kręgach pracodawców wypowiedzany jest pogląd, że owo zbliżenie praw wykonawców pracy powinno się odbyć poprzez rezygnację z silniejszej ochrony pracowników. Ochrona pozostałych, ale za cenę rezygnacji ze standardów ochrony pracowników. Zgoda na ten kierunek zmian oznaczałaby praktycznie podważenie racji bytu dla prawa pracy, jako prawa chroniącego słabszego, zależnego kontrahenta.

## V.

Artykuł 24 Konstytucji nie konkretyzuje treści nałożonego na państwo „obowiązku ochrony pracy”. Należy jednak przyjąć, że podstawowym przejawem realizacji tego obowiązku przez państwo powinno być przede wszystkim wprowadzenie i utrzymywanie ustawodawstwa biorącego w ochronę

---

<sup>26</sup> A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 394 i powołana tam literatura oraz s. 552–553.

osoby wykonujące pracę, jako podmioty zależne i słabsze ekonomicznie<sup>27</sup>. Zakres przedmiotowy tego ustawodawstwa bywa czasem rozumiany wąsko i jest odnoszony tylko do spraw związanych z faktycznym wykonywaniem pracy, a przede wszystkim do spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Wydaje się, że brak jest podstaw do przyjęcia takiego ograniczenia. Treść obowiązku ochrony pracy powinna być rozumiana szeroko i obejmować ogół praw i obowiązków osób wykonujących pracę oraz podmiotów zatrudniających<sup>28</sup>. Akceptacja dla szerokiego podejścia do zakresu ochrony oznacza, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy i w konsekwencji obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji prawnych ochrony, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców. W pełni należy zgodzić się z poglądem TK, wyrażonym w uzasadnieniu do cytowanego wyżej wyroku z dnia 24 października 2006 r., że tworzenie warunków do zachowania miejsc pracy stanowi element realizacji obowiązku ochrony przewidzianej w art. 24 Konstytucji. Obowiązek ten może być realizowany przez państwo z jednej strony – w granicach określonych zasadami gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji), a z drugiej – w ramach społecznego charakteru tej gospodarki, co oznacza w tym wypadku respektowanie interesów i praw pracowniczych<sup>29</sup>.

Na tle wyrażonych wyżej uwag uzasadnione jest zasygnalizowanie, jak w praktyce odbywa się realizacja konstytucyjnej zasady ochrony pracy, w oparciu o wybrane regulacje prawa pracy. Zwłaszcza, że od lat organizacje pracodawców stawiają daleko idący zarzut, że prawo pracy, a zwłaszcza Kodeks pracy, jest główną przeszkodą w rozwoju gospodarczym i tworzeniu oraz utrzymaniu miejsc pracy<sup>30</sup>. Wydaje się, że nie jest to osąd w pełni uzasadniony. W ostatnich latach ochrona pracowników została dość istotnie ograniczona i to nie tylko wskutek zmian ustawowych, ale także wskutek sądowej wykładni przepisów prawa pracy, z intencją ułatwienia funkcjonowania pracodawców w warunkach gospodarki rynkowej<sup>31</sup>. Wskazać bowiem należy na

<sup>27</sup> Por. P. Winczorek, op.cit., s. 37; A. Sobczyk, op.cit., t. I, s. 47.

<sup>28</sup> T. Liszcz, *Konstytucyjne zasady prawa pracy*, [w:] *Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora Wiesława Skrzydły*, red. E. Gdulewicz, Lublin 2000, s. 157.

<sup>29</sup> Por. wyrok TK z dnia 24 października 2006 r., w/w.

<sup>30</sup> Por. T. Liszcz, *Zmiany w prawie pracy a prawo do pracy*, „Jurysta” 2002, nr 6, s. 19.

<sup>31</sup> Ibidem, s. 20.

istotną w tym zakresie rolę sądów pracy, które mają możliwość kształtowania poszczególnych elementów stosunku pracy i pozycji ich podmiotów – stron co prowadzi do ograniczenia zasady wolności umów w ich kształtowaniu, a tym samym do ograniczenia wolności działalności gospodarczej.

W art. 24 Konstytucji ustawodawca posługuje się ogólnym terminem „praca” i wskazuje tym samym na obowiązek państwa należytej ochrony każdej pracy oraz nadzoru nad warunkami jej wykonywania, bez względu na podstawę oraz cel jej świadczenia, tj. w ramach stosunku pracy bądź na innej podstawie (głównie w ramach umów cywilnoprawnych – zlecenia, o dzieło, umów nienazwanych, do których stosuje się przepisy o umowie zlecenia czy umowy o dzieło), stosunki kadry kierowniczej w zakładzie pracy, a nawet stosunki zatrudnienia na kierowniczych stanowiskach państwowych. Chodzi także o pracę wykonywaną na własny użytek (praca samodzielna) i bez wynagrodzenia<sup>32</sup>. Granicę ochrony wyznacza, jak się wydaje, społeczna użyteczność pracy. Potwierdzenie powyższego założenia można odnaleźć w wyroku TK z dnia 27 stycznia 2003 r.<sup>33</sup>, w którym wskazano, że ochrona pracy nie odnosi się bezpośrednio tylko do czynności związanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy. W chwili obecnej jednak ustawodawca wyraźnie preferuje ochronę pracy świadczonej w ramach pracowniczych podstaw zatrudnienia, odmawiając, choćby częściowej, ochrony osobom pracującym w ramach umów cywilnoprawnych czy też w istotnym zakresie pracy nakładczej, określanych jako atypowe zatrudnienie. Powstaje w ten sposób pewne nieprawidłowe założenie, skojarzenie, że pojęcie pracy należy wiązać jedynie ze stosunkiem pracy. Tymczasem ochrona tzw. niepracowniczych form zatrudnienia jest również niezbędna. Jednocześnie powinna być zróżnicowana, tj. uwzględniać specyfikę tych form, zwłaszcza umów cywilnoprawnych, i zapewniać świadczącym pracę na ich podstawie pewne adekwatne prawa pracownicze, aby nie następowało dysponowanie „praco-

---

<sup>32</sup> Zob. *Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej oraz Komentarz do Konstytucji RP z 1997 r.*, red. J. Boć, Wrocław 1998, s. 61 i L. Garlicki, *Komentarz do art. 24, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. idem, t. 5, Warszawa 2007, s. 1. Częściowo odmiennie P. Winczorek, op.cit., s. 37. Autor obejmuje terminem „praca” każdą pracę zarobkową, choćby pracujący korzystał w tym celu z własnego mienia.

<sup>33</sup> SK 27/02, OTK-A 2003, nr 1, poz. 2. Por. także uzasadnienie do wyroku SN z dnia 7 października 2004 r., ww.

biorcami” przez pracodawców w sposób ograniczający ich interesy. Wskazać należy, że osoby te znajdują się w mniej korzystnym położeniu niż pracownicy – są często gorzej wygradzane, nie mają prawa do urlopów, ich szanse na awans zawodowy są nikłe, podobnie jak udział w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie elastyczność, jaka towarzyszy ich zatrudnieniu, wyłączenie uprawnień, jakie płyną ze stosunku pracy, sprzyja niższym kosztom po stronie pracodawców (zleceniodawców) i czyni to zatrudnienie bardziej atrakcyjnym i wygodnym. Korzystając ze względnie obowiązującego – co do zasady – charakteru przepisów o umowach cywilnoprawnych, liczne podmioty zatrudniające, wykorzystując swoją przewagę nad osobami podejmującymi pracę i modyfikując klasyczne cechy umów cywilnoprawnych, starają się osiągnąć ten sam cel społeczno-gospodarczy, jaki jest związany ze stosunkiem pracy, bez ponoszenia kosztów z nim związanych. Na takie działania nie powinno być przyzwolenia w kontekście ochrony pracy wyrażonej w art. 24 Konstytucji RP. Pozostaje to w pewnej kolizji z tym, że zatrudnienie w ramach stosunku pracy i cywilnoprawnego jest dość zbliżone, do tego stopnia, że określone sytuacje faktyczne są niejednokrotnie trudne w jednoznacznym zakwalifikowaniu (art. 22 § 1<sup>2</sup> KP). Nie ulega bowiem wątpliwości, że prawie wszystkie prace mogą być – wedle uznania stron – świadczone w ramach kontraktów prawnopracowniczych i cywilnych. Sprzyja to akceptacji założenia, że osoby świadczące pracę w ramach stosunku cywilnoprawnego powinny korzystać choćby z niektórych uprawnień ochronnych przysługujących pracownikom, zwłaszcza w zakresie stabilizacji ich zatrudnienia, tj. należy stworzyć gwarancje, zwłaszcza związane z rozwiązywaniem tego stosunku, jak również z wynagradzaniem. Poza umową agencyjną zachodzi w istocie łatwość rozwiązania umów typu zlecenia, o dzieło, bez zachowania okresów wypowiedzenia, czemu towarzyszy brak roszczeń po stronie wykonującego pracę. Oczywiście jest przy tym, że takie procedowanie nie powinno oznaczać zrównania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z wykonywaniem pracy w ramach umów cywilnoprawnych, którym nie może towarzyszyć taka sama stabilizacja zatrudnienia. Konieczne jest jednak przyjęcie stosownych regulacji prawnych w tym zakresie, tj. dokonanie wymaganego doregulowania tych stosunków zatrudnienia w duchu pogodzenia interesów pracodawców wynikających z preferowania tego zatrudnienia w warunkach gospodarki rynkowej z minimal-

nym choćby standardem ochrony osób świadczących na tej podstawie pracę (równowaga między elastycznością a bezpieczeństwem socjalnym – *flexicurity*<sup>34</sup>). Korzyści wydają się tutaj oczywiste. Po pierwsze, osoby poszukujące i pozostające bez pracy zostałyby zachęczone do podejmowania pracy w ramach tzw. niepracowniczego zatrudnienia, natomiast pracodawcy zaprzestaliby jego ekspansji, gdyż nie byłoby ono już tak konkurencyjne jak dotąd. W ten sposób ustawodawca dałby wyraz dążeniu do eliminowania nieprawidłowej praktyki pozbawiania zatrudnianych osób korzystniejszego dla nich statusu pracowniczego i kierowania go w stronę zatrudnienia cywilnoprawnego. Dotychczasowe działania ustawodawcy, a w zasadzie ich brak, sprzyjają powyższej tendencji.

W tym kontekście na aprobatę zasługuje ostatnia propozycja Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ustanowienia minimalnej stawki wynagrodzenia za godzinę pracy na poziomie ok. 10,00 zł brutto, niezależnie od formy zatrudnienia. Jest to pierwszy krok w kierunku rozciągnięcia wyżej omawianej ochrony także na osoby wykonujące pracę w ramach stosunku cywilnoprawnego. Nie wydaje się, aby skutecznie temu pomysłowi można było przeciwstawić argumentację, że nastąpi utrata miejsc pracy, zwłaszcza w branży usługowej, i że wysokość wynagrodzenia powinna być dostosowana do sposobu rozliczania umów do wykonywanych obowiązków, w konsekwencji, że nie może obowiązywać ona dla całego rynku pracy<sup>35</sup>.

## VI.

W świetle art. 24 Konstytucji wątpliwości budzi brak wystarczającej ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umów zawartych na czas określony, w zmienionych warunkach gospodarowania. Tymczasem prymat zatrudnienia bezterminowego potwierdza dyrektywa Rady Nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsię-

<sup>34</sup> Zob. A. Dral, *op.cit.*, s. 340 i n.

<sup>35</sup> Na temat istoty wynagrodzenia minimalnego i dorobku orzeczniczego TK na ten temat zob. A. Sobczyk, *op.cit.*, t. II, s. 35 i n. oraz s. 43 i n.

biorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)<sup>36</sup>.

W poprzednim ustroju umowa na czas określony była umowa peryferyjną. Jej słabsza ochrona przed wypowiedzeniem, jeżeli strony tak postanowią, należy do specyfiki tej umowy i na tle wiodącego chronionego zatrudnienia bezterminowego zasługiwała na akceptację. Po 1990 r. umowa na czas określony stała się najczęściej zawieraną umową o pracę, substytutem umowy na czas nieokreślony. Wykorzystując niedoregulowanie tej umowy oraz swoją przewagę na rynku pracy, pracodawcy narzucają pracownikom umowy na długi okres czasu, z klauzulą umożliwiającą jej wcześniejsze wypowiedzenie. Przyczyną pierwotną tego stanu rzeczy jest dążenie pracodawców do ograniczenia ryzyka gospodarczego w przypadku prowadzenia działalności obciążonej zwiększonym ryzykiem, oraz dogodności natury organizacyjnej, polegające na zwiększeniu możliwości elastycznego kształtowania składu załogi. Nie bez znaczenia jest także zmniejszenie ryzyka osobowego związanego z zatrudnieniem. Tymczasem swoboda stron, przejawiająca się także w woli zakończenia łączącej ich więzi prawnej, nie może zostać oderwana od istoty stosunku pracy umówionego od początku jego istnienia na określony czas i powinna podlegać pewnym ograniczeniom zgodnie z zasadą ochrony trwałości stosunku pracy<sup>37</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że przede wszystkim to po stronie pracodawcy występuje interes w zawieraniu umów o pracę na czas określony, co wynika przede wszystkim z odmiennych zasad i zakresu formalizmu towarzyszącego wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Brak związania

---

<sup>36</sup> Dz.Urz.UE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43. Zob. także wyrok TS WE z dnia 12 czerwca 2008 r. wydany w sprawie C-364/07 Spyridon Vassilakis i inni przeciwko Dimos Kerkyriaion (Grecja), w którym dokonano wykładni klauzuli 5 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony z dnia 18 marca 1999 r. stanowiącego załącznik do w/w Dyrektywy oraz art. 7 Wspólnotowej karty podstawowych praw socjalnych pracowników z 1989 r. W uchwale z dnia 8 lipca 1955 r. SN wskazał, że umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony, jeżeli strony wyraźnie lub w sposób dorozumiany nie postanowiły, że zawierają inny rodzaj umowy o pracę – II CO 11/55, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1956, nr 6, s. 55.

<sup>37</sup> Zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 81 oraz T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I – ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 204. Por. także zdanie 2 tezy wyroku SN z dnia 30 września 2009 r., II PK 88/09, LEX nr 559938.

z umową na czas określony obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia, obowiązku konsultacji związkowej oraz możliwości przywrócenia do pracy w razie bezprawnego rozwiązania umowy powoduje, że pracownicy zatrudnieni na podstawie tego rodzaju umowy są chronieni na poziomie umów na okres próbny. Zatrudnienie pracownika na podstawie umowy na czas określony zawartej np. na okres 8 lat cechuje: brak stabilizacji zatrudnienia, brak stabilizacji socjalnej, nieustanny stan lęku i niepokoju psychicznego o utratę pracy i bezpieczeństwo socjalne, praca o niskim stopniu satysfakcji, często gorsze warunki wynagradzania, ograniczone szanse na awans zawodowy lub podnoszenie kwalifikacji zawodowych z uwagi na niechęć pracodawców do inwestowania w pracowników terminowych. Do tego dochodzą jeszcze skutki pośrednie, jak np. brak możliwości uzyskania kredytu ze względu na niestale zatrudnienie. Tymczasem zawieranie terminowych umów o pracę należy uznać za uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, nie zostawiając miejsca na wolę jej stron<sup>38</sup> bądź gdy strony stosunku pracy zgodnie i bez wątpliwości zmierzały do zawarcia umowy terminowej, któremu nie sprzeciwia się społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współzycia społecznego.

Problem zasadności wypowiedzenia umowy na czas określony był rozpatrywany przez Trybunał Konstytucyjny, ale z negatywnym skutkiem dla pracowników. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r.<sup>39</sup> Trybunał stwierdził, że wola pracownika i pracodawcy decyduje o zaistnieniu stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zdaniem Trybunału pracownik ponosi zatem konsekwencje własnego działania w tym zakresie, wyrażając zgodę na nawiązanie stosunku pracy na takich warunkach. Pogląd ten jest nieprzekonywujący, opiera się bowiem na błędnym, teoretycznym założeniu, że pozycja negocjacyjna pracodawcy i pracownika przy zawieraniu umowy o pracę jest podobna, ponieważ formalnie podmioty te są równorzędne. W praktyce sytuacja jest inna. W rzeczywistości pomimo formalnej równości stron mamy do czynienia z ich asymetrią przy zawiera-

<sup>38</sup> Zob. art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112, poz. 654).

<sup>39</sup> P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173 wraz ze zdaniem odrębnym sędzi T. Liszcz oraz głosą B. Bury, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 7, s. 382–387.



niu umów o pracę. W sytuacji trudnego rynku pracy pracodawca najczęściej stoi na zdecydowanie lepszej pozycji i może narzucić swoją wolę osobie, która chce podjąć zatrudnienie, co do rodzaju umowy o pracę i jej treści. W sytuacji wysokiego bezrobocia osoba bez pracy praktycznie nie ma możliwości negocjowania rodzaju umowy o pracę. Pozostaje jej zatem przyjąć propozycję pracodawcy, dotyczącą zawarcia umowy o pracę na czas określony, pomimo że propozycja ta nie jest dla niej korzystna z punktu widzenia pewności zatrudnienia i jej sytuacji socjalnej, albo pogodzić się z tym, że proponując pracodawcy inne, korzystniejsze dla siebie warunki umowy, nie zostanie zatrudniona. Istotnym argumentem podnoszonym przez pracodawców – w przypadku kwestionowania przez pracowników rodzaju zawartej umowy o pracę – jest właśnie przywoływana zgoda pracownika na zawarcie umowy terminowej, także w zakresie długości jej trwania. Podnosi się, że pracownik miał świadomość, jaką umowę zawiera, i wyrażał zgodę na warunki objęte jej treścią, zgodnie z zasadą swobody zawierania umów. Taki wniosek – z pozoru tylko jednak – nie nasuwa żadnych zastrzeżeń. Zgoda pracownika jest bowiem często pozorna i sprowadza się do akceptacji warunków oferowanych przez pracodawcę, alternatywą natomiast jest niezatrudnienie.

## VII.

Podsumowując, należy stwierdzić, że Konstytucja statuuje szeroko rozumiany obowiązek ochrony pracy przez państwo. Wobec faktu jednak, że Konstytucja nie określa modelu ochrony, szczegółowe regulacje, zgodne z zasadą ochrony pracy dotyczące tego modelu, powinny być zawarte w aktach ustawowych. Model ochrony powinien być dostosowany do wymogów społecznej gospodarki rynkowej. Chodzi zwłaszcza o metody i środki realizujące ochronę oraz jej zakres podmiotowy.

Zasadę ochrony pracy należy przy tym postrzegać w kontekście ogólniejszych zasad ustrojowych, a w szczególności nakazu realizacji przez państwo zasady sprawiedliwości społecznej, w konsekwencji – zapewnienia dodatkowej ochrony pracobiorcy w celu zniwelowania niekorzystnych skutków przewagi ekonomicznej dających zatrudnienie. Ochrona ta wynika nie tylko z potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego poprzez zapewnienie do-

chodów oraz związanej z zatrudnieniem osłony w sferze świadczeń społecznych, ale również spokoju społecznego.

## Literatura

- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
- Garlicki L., *Komentarz do art. 23*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 5, red. idem, Warszawa 2007.
- Garlicki L., *Komentarz do art. 24*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 5, red. L. Garlicki, Warszawa 2007.
- Jończyk J., *O modernizacji prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 9. *Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej oraz Komentarz do Konstytucji RP z 1997 r.*, red. J. Boć, Wrocław 1998.
- Liszczyński T., *Konstytucyjne zasady prawa pracy*, [w:] *Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora Wiesława Skrzydły*, red. E. Gdulewicz, Lublin 2000.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2008.
- Liszczyński T., *Przyszła Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej a prawo pracy*, *Annales UMCS* vol. XLIV sectio G, Lublin 1997.
- Liszczyński T., *Zmiany w prawie pracy a prawo do pracy*, „Jurysta” 2002, nr 6.
- Mrówczyńska J., *Społeczno-ekonomiczne warunki realizacji prawa do pracy w PRL*, Poznań 1977.
- Piotrowski W., *Prawo do pracy w warunkach reformy gospodarczej*, [w:] *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, red. W. Piotrowski, Poznań 1989.
- Sanetra W., *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 12.
- Sanetra W., *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Kraków 2002.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, t. II, Warszawa 2013.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.

Winczorek P., *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000.

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I – ogólna*, Warszawa–Kraków 1986.

Zięba-Załużka H., *Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 2.