

MIKOŁAJ RYLSKI

Polskie prawo pracy jako instrument realizacji praw człowieka

Polish Labor Law as an Instrument of Implementation of Human Rights

The author presents how human rights are understood, their relationship with labor law, and the axiological foundation of legal and labor legislative solutions in the ideology of human rights. Then, by analyzing the applicable legal provisions, he identifies specific examples of norms aimed at protecting the fundamental rights of individuals, such as the right to rest, protection of family life, or safe and hygienic working conditions. The author shows the significant role of labor law in this field, one of the main goals of which is to guarantee the effective implementation of the rights of working people and their families. He also presents critical remarks addressed to the legislators that are not consistently guided by the logic of protecting human rights against contractors other than employees, even though these human rights are universal and common.

MIKOŁAJ RYLSKI doktor nauk prawnych, Uniwersytet Szczeciński
ORCID – 0000-0001-6422-2815 / e-mail: mikolaj.rylski@usz.edu.pl

SŁOWA KLUCZOWE: prawo pracy,
prawa człowieka

KEYWORDS: labor law, human rights

1 | Wprowadzenie i kilka uwag o charakterze historycznym

Rozwój nowych technologii, pauperyzacja społeczeństwa, postępujące zjawisko migracji zarobkowej, kryzys tradycyjnego modelu rodziny, a w konsekwencji wzrost liczby rozwodów i separacji, samotnie wychowujących dzieci matek i ojców, niepełnoletnich rodziców, tzw. związków nieformalnych i urodzeń pozamażeńskich – to tylko niektóre przyczyny pogłębiającego się niewątpliwie odczucia samotności pośród wielu ludzi, w szczególności ludzi młodych^[1]. Z tego rodzaju problemami mierzy się każdego dnia nie tylko współczesny człowiek, ale także społeczeństwo i wspólnota polityczna. Państwo, poprzez odpowiednią politykę prawa^[2] i należycie skonstruowany system usług publicznych, może skutecznie łagodzić istniejące kryzysy społeczne, ale przede wszystkim powinno zmierzać do zapobiegania ich powstawaniu.

Dziedziną, która ma w tym zakresie do odegrania niebagatelną rolę jest prawo pracy, wyznaczające wszakże ramy prawne dla jednej z najistotniejszych aktywności człowieka w społeczeństwie – pracy. Zakład pracy w ujęciu socjologicznym jest wspólnotą ludzi, a zatem miejscem naturalnego tworzenia się więzi międzyludzkich oraz szeroko pojętej samorealizacji jednostki^[3]. Praca natomiast, niezależnie od przyjętej koncepcji filozoficznej^[4],

¹ Zofia Dołęga, *Samotność młodzieży – analiza teoretyczna i studia empiryczne* (Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2003), 26; Katarzyna Wasilewska-Ostrowska, „Młodzi w obliczu samotności w świetle badań porównawczych” *Kultura i Wychowanie*, nr 8 (2014): 131 i n. Szerzej na temat zjawiska samotności, zwłaszcza wśród młodzieży, zob. Katarzyna Wasilewska, *Samotność młodzieży* (Bydgoszcz: Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej, 2010), *passim*.

² Na temat polityki prawa zob. w szczególności Jerzy Wróblewski, *Zasady tworzenia prawa* (Łódź: Uniwersytet Łódzki, 1979), 67; Zygmunt Ziemiński, „Teoria prawa a polityka i zasady legislacji” *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, nr 4 (1994): 6, a z najnowszej literatury Michał Peno, „O prawie, polityce, biurokracji i wartościach”, [w:] *Dynamika zmian w prawie*, red. Mariusz Nawrocki, Mikołaj Rylski (Warszawa: Difin, 2017), 17.

³ Zofia Rummel-Syska, „Rola stosunków międzyludzkich w realizowaniu celów humanizacji pracy”, w *Socjologia w zakładzie pracy*, red. Stanisław Widerszpil (Warszawa: CRZZ, 1973), 95 i n.

⁴ Zob. np. Tadeusz Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie* (Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1980), 80 i n.; Karl Marks, Friedrich Engels, *Dzieła zebrane*, t. XXIII, *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej* (Warszawa: Książka i Wiedza, 1968), 48 i n.; Jarosław Legięć, *Człowiek w filozofii*

stanowi dla człowieka istotną wartość, dzięki której urzeczywistnia on swój byt, tożsamość i godność. Prawo pracy spełnia zatem w systemie prawnym rolę szczególną i ma doniosłe zadania z zakresu tworzenia bezpośrednich i pośrednich gwarancji dla zaspokajania podstawowych potrzeb człowieka w miejscu pracy, jak i w życiu prywatnym. Dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, urlopy wypoczynkowe, bezpieczne i higieniczne warunki pracy, godziwe wynagrodzenie za pracę, uprawnienia związane z rodzicielstwem, wolność tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, prawo do współzarządzania zakładem pracy przez pracowników (poprzez m.in. pracodawczy obowiązek konsultowania z pracownikami niektórych decyzji) czy też normy zakazujące dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu, to tylko niektóre przykłady obrazujące wpływ prawa pracy na możliwość i zakres zaspokajania fundamentalnych potrzeb człowieka.

Wspomniane potrzeby analizować można z różnych perspektyw. Czyniąc to z perspektywy prawnej, na pierwszy plan wysuwają się tzw. prawa człowieka skatalogowane w międzynarodowych i europejskich aktach prawnych a także w konstytucjach poszczególnych krajów uznawanych obecnie za „cywilizowane”. Już pobieżne zapoznanie się z nimi prowadzi do wniosku, że prawo pracy jest aktualnie jednym z najistotniejszych prawnych narzędzi mających gwarantować ich szeroką realizację w praktyce życia społeczno-gospodarczego. Celem niniejszego artykułu jest wykazanie słuszności tak sformułowanej hipotezy, która dopiero od niedawna w polskiej literaturze prawa pracy zdaje się zyskiwać szerszą aprobatę. Przyczyn tego stanu rzeczy można dopatrywać się w uwarunkowaniach historycznych.

Przede wszystkim należy mieć świadomość, że prawo pracy jest stosunkowo młodą dziedziną prawa, przez co sytuacja społeczna robotników na świecie, w tym w Polsce, jeszcze do połowy XIX w., była tragiczna, a nieraz gorsza niż dawniej niewolników^[5]. O tych ostatnich bowiem pan z reguły

pracy Józefa Tischnera (Kraków: Wydawnictwo Księży Sercanów Dehon, 2012), 33 i n.

⁵ Pod koniec XVIII w. długość dnia pracy wynosiła z reguły od 14 do 16 godzin [por. Władysław Rusiński, *Zarys historii gospodarczej powszechnej: czasy nowożytne i najnowsze (1500-1939)* (Warszawa: Książka i Wiedza, 1970), 25], a instytucji urlopów wypoczynkowych jeszcze nie znano [Jerzy Ciepielewski, Irena Kostrowicka, Zbigniew Landau, Jerzy Tomaszewski, *Historia gospodarcza świata XIX i XX wieku* (Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 1971, 36]. Robotnicy cierpieli głód tak dotkliwy, że niejednokrotnie starali się napełnić swoje żołądki zawartością świńskich koryt – Paul Mantoux, *Revolucja przemysłowa w XVIII wieku* (Warszawa: PWN, 1957), 383. Do tego dochodził ogromny wyzysk kobiet i dzieci, okropne warunki pracy, czy wreszcie fatalna sytuacja mieszkaniowa robotników – George

dbał (zapewniając im wikt i opierunek), jako że byli częścią jego majątku (jego własnością)^[6], gdy tymczasem dla XIX-wiecznych „kapitalistów” pracownik stanowił jedynie pewne „kwantum energii”, kosztujące określoną cenę i łatwe do zastąpienia^[7].

Nabierająca na znaczeniu dopiero pod koniec XIX i na początku XX w. działalność patronacka pracodawców, ukierunkowana na poprawę sytuacji socjalno-bytowej pracowników (np. budowanie dla nich mieszkań, szkół, ochronek, szpitali, a nawet zakładanie kas emerytalnych lub zapomogowych), dotyczyła głównie dużych, przemysłowych zakładów pracy^[8] i motywowana była przede wszystkim próbą przyciągnięcia do siebie nowych pracowników, zaś zapewnienie dotychczasowym zatrudnionym warunków do odpowiedniej regeneracji sił czyniono przez wzgląd na własne interesy ekonomiczne, co było jednym z czynników odróżniających socjalną działalność pracodawców od działalności filantropijnej instytucji dobroczynnych i Kościołów^[9] (te ostatnie kierowały się bowiem raczej litością, względem na życie wieczne bądź przekonaniem, iż ubóstwo pozostawione samo sobie prowadzi do rozprzestrzeniania się chorób i przestępstw^[10]). Tego rodzaju pracodawcza motywacja do pomocy pracownikom stała się z czasem przedmiotem krytyki zarówno ze strony socjalistów (którzy w jej dobrowolności, nazewnictwie i interesowności widzieli coraz większe uzależnianie robotników od burżuazji^[11]), jak i ze strony liberałów (uważających, że jej zaniechanie wywołałoby w ogólnym rozrachunku lepszy skutek

Macaulay Trevelyan, *Historia społeczna Anglii. Od Chaucera do Wiktorii*, przeł. Adam Klimowicz (Warszawa: PIW, 1961), 518.

⁶ Tadeusz Pszczółkowski, *Praca człowieka* (Warszawa: Wiedza Powszechna 1966), 165. Por. też Lewis Mumford, *Technika a cywilizacja. Historia rozwoju maszyny i jej wpływ na cywilizację*, przeł. Ewa Danecka (Warszawa: PWN, 1966), 145.

⁷ Czesław Strzeszewski, *Praca ludzka: zagadnienie społeczno-moralne* (Lublin: TN KUL, 1978), 79.

⁸ Arkadiusz Przybyłka, „Przywileje związane z pracą w górnictwie – dawniej i dziś”, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 78 (2011): 169 i n.; Wiesław Puś, Stefan Pytlas, *Dzieje Łódzkich Zakładów Bawełnianych im. Obrońców Pokoju „Uniontex” w latach 1827-1977* (Warszawa-Łódź: PWN, 1979), *passim*.

⁹ Szerzej zob. Maria Gasińska, „Socjalne zobowiązania pracodawców w tradycji i współczesności ustroju pracy” *Biuletyn IGS*, nr 1-4 (1997): 7 i n.

¹⁰ Zofia Daszyńska-Golińska, *Podstawy teoretyczne polityki społecznej w zarysie* (Warszawa: nakł. Sekcji Wydawniczej Tow. Bratniej Pomocy Studentów W.W. P., 1932), 6.

¹¹ Zob. np. Kazimierz Kąkol, *Akcja socjalna w Polsce* (Łódź: Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, 1950), V-vi i 2-4.

finansowy dla przedsiębiorstwa, a nawet dla samych pracowników^[12]^[13]. Ponadto, zbyt rozbudowana działalność patronacka pracodawców rodziła ryzyko bardzo niekorzystnych skutków w sytuacji utraty zatrudnienia, albowiem oprócz braku bieżących dochodów robotnik i jego rodzina tracili także prawo do całego pakietu świadczeń zaspokajających ich podstawowe potrzeby społeczne, w tym niekiedy również prawo do mieszkania^[14].

Z powyższych względów zaczęto z biegiem czasu w coraz większym stopniu przenosić odpowiedzialność za społeczny los pracowników na państwo poprzez tworzenie rozbudowanych systemów ubezpieczeń i usług społecznych oraz gwarantowanie uprawnień prawnopracowniczych na poziomie powszechnie obowiązującego ustawodawstwa krajowego. Doprowadziło to m.in. do prawnego ograniczenia pracy dzieci i zwiększenia ochrony kobiet na rynku pracy^[15], utworzenia tzw. inspekcji przemysłowej, mającej nadzorować przestrzeganie praw pracowniczych^[16], stworzenia pierwszego Kodeksu pracy we Francji (w 1910 r.) i formalnego wyodrębnienia się prawa pracy od prawa cywilnego w Niemczech (za sprawą Konstytucji Weimarskiej z 1919 r.)^[17], powstania Międzynarodowej Organizacji Pracy (1919 r.)^[18], której jedną z pierwszych decyzji było skrócenie dnia pracy do

¹² Por. wywody słynnego ekonomisty D. Ricardo o płacy robotniczej – David Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i podatkovania* (Kraków: Gebethner i Wolff, 1929), 78-80.

¹³ Z tego m.in. względu socjalistyczne reżimy państwowe, przeżywające w późniejszych latach rozkwit, miały skłonność do nadawania uprawnieniom pracowniczym charakteru powszechnego obowiązku prawnego (prawo stanowione), zaś państwa kapitalistyczne preferowały pozostawienie tego typu kwestii do uzgodnienia pomiędzy partnerami społecznymi (układy zbiorowe).

¹⁴ Kazimierz Kornilowicz, *Akcja społeczno-kulturalna w górnictwie angielskim* (Warszawa: s.n., 1929), passim cyt. za Gasińska, *Socjalne zobowiązania*, 7.

¹⁵ W Polsce przede wszystkim przez przyjęcie ustawy z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U. RP. Nr 65, poz. 636). Szerzej zob. *Kobieta i praca*, red. Anna Żarnowska, Andrzej Szwarz (Warszawa: DiG, 2000), 15 i n.

¹⁶ Dekret tymczasowy Naczelnika Państwa z 3 stycznia 1919 r. o urzędzeniu i działalności inspekcji pracy (Dz.Pr.P.P. z 1919 r., nr 5, poz. 90).

¹⁷ Więcej na temat zob. *The Making of Labour Law in Europe. A comparative Study of Nine Countries up to 1945*, red. Bob Hepple (London-New York: Hart Publishing, 1986).

¹⁸ Szerzej zob. Archibald Evans, „Work and leisure 1919-1969” *International Labour Review*, nr 1 (1969): 35-99.

ośmiu godzin^[19], czy też zagwarantowania pracownikom płatnych urlopów wypoczynkowych^[20].

Przedstawionego wyżej w ogólnym zarysie procesu upodmiotawiania pracowników przez system prawny nie motywowano jednak wprost, przynajmniej w polskiej literaturze prawa pracy, ideologią praw człowieka, lecz odwołując się, zwłaszcza na ziemiach polskich, do socjalistycznych ideałów (wartości) oraz marksistowskiej teorii walki klasowej bądź (zwłaszcza w późniejszym okresie) do ideałów (wartości) wynikających z chrześcijańskiej nauki społecznej, takich jak ochrona własności prywatnej, konieczność miłowania bliźniego, czy ogólnie rzecz ujmując personalistyczne spojrzenie na człowieka i jego relacje z otoczeniem^[21].

Dopiero niedawno, za sprawą przede wszystkim prac Arkadiusza Sobczyka (cytowanych dalej), pojawił się szeroko umotywowany pogląd, iż to właśnie prawa człowieka są fundamentalną przyczyną (aksjologią) leżącą u podstaw prawnej ochrony bardzo wielu praw i interesów pracowniczych, co piszący te słowa aprobeuje i czemu poświęca niniejszy artykuł.

2 | Kilka uwag o podstawach aksjologicznych prawa pracy oraz prawach człowieka

Aksjologia jest nauką o wartościach^[22], o tym co cenne i słuszne w ludzkim zachowaniu (działaniu i zaniechaniu). Na płaszczyźnie prawnej, występując obok epistemologii i kwestii ontologicznej, sprowadza się najczęściej do pytania: jakie prawo jest wartościowe?^[23] W dalszych rozważaniach termin ten będzie używany na oznaczenie fundamentalnych wartości, które mają być (i są) chronione przez normy prawa pracy, i które legły

¹⁹ Polska zrobiła to już wcześniej dekretem Naczelnika Państwa z 23 listopada 1918 r. o 8-mio godzinnym dniu pracy (Dz.U. z 1918 r., nr 17, poz. 42).

²⁰ Polska jako pierwsza wprowadziła tego rodzaju regulacje, w ustawie z 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. z 1922 r., Nr 40, poz. 334).

²¹ Teresa Liszcz, „Praca nie jest towarem” *Annales UMCS*, nr 2 (2015): 115 i n.

²² Zygmunt Ziemiński, *Wstęp do aksjologii dla prawników* (Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze, 1960), 6.

²³ Wiesław Lang, Jerzy Wróblewski, Sylwester Zawadzki, *Teoria państwa i prawa* (Warszawa: PWN, 1986), 22 i n.

u podstaw wyodrębnienia się tej gałęzi prawa w ramach systemu prawnego. Przez „prawo pracy” będzie natomiast rozumiany system obowiązujących norm prawnych regulujących stosunki pracy oraz stosunki społeczne ściśle z nimi związane^[24].

Aksjologia prawa pracy jest tak bogata, że nawet po sprowadzeniu jej do konkretnych instytucji prawnych powstałby z tych rozważań osobny artykuł. Dla porządku zatem i tylko krótko należy podkreślić, że w literaturze przedmiotu owej aksjologii poszukuje się najczęściej w konieczności zapewnienia pracownikowi, jako z reguły słabszej ekonomicznie, negocjacyjnie i merytorycznie stronie stosunku pracy, ochrony przed wyzyskiem (wykorzystaniem) ze strony silniejszego pracodawcy^[25], co bywa niekiedy określane jako zagwarantowanie mu tzw. „bezpieczeństwa prawnego”^[26].

Nie negując, że prawo pracy ma na celu przede wszystkim ochronę pracownika (jego praw i interesów) nie można odmówić racji Sobczykowi, który twierdzi, że pierwotna potrzeba owej ochrony zakorzenia się nie tyle w osobie pracodawcy (ochrona przed pracodawcą), co w mechanizmach rynkowych (ochrona przed dysfunkcjonalnością rynku)^[27]. Mechanizmom tym podlega także pracodawca, pozostając również pod ich presją. Istotną rolę w tym układzie zjawisk odgrywa również państwo, które wykorzystując mechanizmy prawa pracy nie tylko zabezpiecza prawa i interesy pracownika, ale realizuje także interesy własne, przerzucając niejednokrotnie ciężar ich finansowego lub organizacyjnego poniesienia na pracodawcę.

Przykładem tego ostatniego zjawiska jest niemal rokroczne podwyższanie przez ustawodawcę poziomu płacy minimalnej, co z jednej strony sprawia, że pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenia (choć z reguły

²⁴ Por. Ludwik Florek, Tadeusz Zieliński, *Prawo pracy* (Warszawa: C.H. Beck, 2008), 6. Szerzej na ten temat zob. Bolesław Ćwietniak, „Pojęcie i systematyka prawa pracy”, [w:] *System Prawa Pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. Krzysztof W. Baran (Warszawa: Wolters Kluwer, 2017), 25 i n.

²⁵ Zob. np. Wacław Szubert, *Zarys prawa pracy* (Warszawa: PWN, 1972), 50; Michał Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej* (Kraków: Zakamycze, 2006), 81.

²⁶ Andrzej Świątkowski, Marcin Wujczyk, „Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Wybrane zagadnienia”, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Michał Skąpski, Krzysztof Ślęzak (Poznań: Ars boni et aequi, 2014), 165-167.

²⁷ Arkadiusz Sobczyk, „Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości”, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Michał Skąpski, Krzysztof Ślęzak (Poznań: Ars boni et aequi, 2014), 35.

jedynie w znaczeniu nominalnym, a nie realnym), ale z drugiej strony także do budżetu państwa wpływa więcej środków z tytułu obciążeń publicznonprawnych. Trzeba zatem sobie zdawać sprawę, że z każdą podwyżką płacy – czy to za pośrednictwem autonomii woli stron, czy w drodze regulacji powszechnie obowiązującej – dla pracodawcy rosną obciążenia publicznonprawne. W konsekwencji rosną koszty wytworzenia danego dobra lub świadczenia usługi, co prowadzi niejednokrotnie do podwyższenia ich ceny. To z kolei powoduje co najmniej trzy konsekwencje. Po pierwsze, do budżetu państwa wpływają jeszcze większe środki z tytułu tzw. podatków pośrednich (VAT, akcyza). Po drugie, w portfelach poszczególnych członków społeczeństwa, w tym również pracowników, ubywa pieniędzy, bowiem życie staje się droższe (o wartość podwyższenia ceny dóbr i usług oraz o wartość podwyższenia z tego tytułu podatków pośrednich). Po trzecie wreszcie, pracodawca podlega zwiększonej presji mechanizmów rynkowych w kontekście możliwości konkurowania z innymi podmiotami gospodarczymi działającymi na rynku, przez co jego skłonność do wykorzystywania swojej autonomii woli w sposób mający zabezpieczać jego interesy, nawet kosztem zatrudnianych pracowników, rośnie.

Prawo pracy wydaje się zatem chronić pracownika przed tego typu instrumentalnym traktowaniem, którego jednak źródłem jest układ zjawisk dużo bardziej złożony niż tylko problem dominacji pracodawcy nad pracującym człowiekiem. Wspomniany układ zjawisk ukazuje, że w wielu wypadkach pierwotną przyczyną wykorzystywania przez pracodawcę swojej dominującej pozycji podczas negocjowania warunków zatrudnienia jest nie tyle jego zła wola (czy też zła wola ludzi, którzy kryją się za pracodawczą strukturą), lecz presja związana z istnieniem mechanizmów rynkowych. Ową presję tworzy ponadto także polityka fiskalna państwa, która często, wykorzystując populistyczne hasła o „obronie pracowników przed wyzyskiem”, realizuje swoje interesy (choć ostatecznie trzeba założyć, iż są to w istocie interesy ogólnospołeczne). Nie zmienia to jednak faktu, że postrzeganie aksjologii prawa pracy w dotychczasowy, klasyczny i niewątpliwie spłaszczony sposób jest niekiedy mylące.

Słuszne wydaje się także twierdzenie Waleriana Sanetry, że współcześnie aksjologia prawa kształtowana jest „głównie pod wpływem doktryn i ideologii praw człowieka”. Z tego względu tematyka niniejszego artykułu nakazuje poszukiwania aksjologicznych podstaw prawa pracy wśród wspomnianych kategorii prawnych i filozoficznych.

Prawa człowieka, podzielone przez Karela Vasaka w latach siedemdziesiątych XX w. na trzy generacje^[28], definiuje się jako powszechne (przysługujące każdemu człowiekowi niezależnie od jego cech indywidualnych, poglądów, wyznawanych wartości, pochodzenia itp.), przyrodzone (przysługujące jednostce z samego faktu bycia człowiekiem; pierwotne wobec prawa stanowionego, których źródłem nie jest wola narodu, wola większości społeczeństwa, umowa społeczna, czy ustawa zasadnicza), niezbywalne (nie dające się zrzec czy przenieść na inną osobę), nienaruszalne (żadna władza nie może ich człowiekowi odebrać, a jakiegokolwiek ograniczenia w korzystaniu z nich mają charakter wyjątku i muszą posiadać silne uzasadnienie), naturalne (ich źródłem jest godność osobowa człowieka), niepodzielne i integralne (wszystkie stanowią spójną i współzależną całość, wszystkie są tak samo ważne)^[29]. Znajdują one potwierdzenie w wielu aktach prawnych o randze międzynarodowej i europejskiej^[30], a także w najwyższych narodowych aktach prawnych (konstytucjach) poszczególnych państw.

I tak w art. 30 Konstytucji RP^[31] wskazano, że: „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”^[32]. Szczegółowy natomiast katalog praw i wolności konstytucyjnych, mających swoje źródło w prawach

²⁸ Bogusław Banaszak, *Prawa jednostki i systemy ich ochrony* (Wrocław: Kolonia, 1995), 17.

²⁹ Marek Maciejewski, „Początki koncepcji oraz regulacji praw i wolności człowieka do czasów oświecenia”, [w:] *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, red. Andrzej Bator, Mariusz Jabłoński, Marek Maciejewski, Krzysztof Wójtowicz (Wrocław: Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, 2013), 9-21.

³⁰ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ z 10 grudnia 1948 r., Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 r., Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich (Osobistych) i Politycznych ONZ z 16 grudnia 1966 r., Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z 19 grudnia 1966 r., a w przypadku normodawstwa pracy Konwencje (np. nr 102 i 202) i Zalecenia (np. nr 67 i 69) Międzynarodowej Organizacji Pracy.

³¹ Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.).

³² Co do sposobu pojmowania godności w użytym tu znaczeniu zob. np. Jacek J. Mrozek, „Godność osoby ludzkiej jako źródło praw człowieka i obywatela” *Civitas et Lex*, nr 1 (2014): 43 i n. Na temat pojęcia godności w prawie pracy (które jest nieco odmienne od używanego w rozważaniach na temat praw człowieka) zob. w szczególności Irena Boruta, „Godność człowieka – kategorią prawa pracy” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 8 (2001): 3 i n.

człowieka lub będących ich bezpośrednim wyrazem, zawarty został w przepisach art. 30-86 Konstytucji RP.

Najistotniejsze dla prawa pracy to m.in.: prawo do pracy (art. 65 ust. 1), prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 65 ust. 4), prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1), prawo do wypoczynku (art. 66 ust. 2). Fundamentalne znaczenie ma również art. 12 Konstytucji RP, gwarantujący wolność tworzenia i działania związków zawodowych, a także art. 24 Konstytucji RP, w myśl którego „praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej”, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. W tym ostatnim przepisie upatruje się najczęściej konstytucyjnych podstaw dla wszelkich regulacji ograniczających pracodawcy możliwość jednostronnego rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, czyli dla tzw. stabilności (ochrony) zatrudnienia^[33].

Z perspektywy konstytucyjnej istotne znaczenie dla prawa pracy mają także inne przepisy ustawy zasadniczej, które chronią lub proklamują określone wartości, takie jak sprawiedliwość społeczna (art. 2), solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych (art. 20) czy też dobro wspólne (art. 1). Wreszcie wskazać należy także, że przepisy konstytucyjne dają w prawie pracy podstawę normatywną dla ochrony rodzicielstwa (art. 71), ochrony osób młodych (art. 65 ust. 3 oraz 72), ochrony słabszych uczestników rynku (art. 76), czy zagwarantowania, wskazywanej ostatnio coraz powszechniej w literaturze, wolności od wykluczenia społecznego^[34].

³³ Ludwik Florek, „Konstytucyjne i prawnomiędzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy”, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. Grzegorz Goździewicz (Warszawa: Wolters Kluwer, 2010), 42; Adam Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2017), 162.

³⁴ Wolność od wykluczenia społecznego została uznana za prawo człowieka, a jej konstytucyjnych podstaw poszukuje się w rozważaniach doktrynalnych przede wszystkim bezpośrednio w art. 30 oraz – w stosunku do obywateli – w art. 1 Konstytucji RP. Pomocniczo powołuje się także zasadę sprawiedliwości społecznej, solidarności oraz równości, jak również konstytucyjny katalog wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych – szerzej zob. Marek Piechowiak, „Konstytucja wobec wykluczenia społecznego”, [w:] *Współczesne wyzwania wobec praw człowieka w świetle polskiego prawa konstytucyjnego*, red. Zdzisław Kędzia, Antoni Rost (Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2009), 125-145.

3 | Realizacja praw człowieka przez prawo pracy (wybrane przykłady)

3.1. Świadczenia o charakterze niewzajemnym i zobowiązania jednostronne

Występujące licznie normy prawne nakazujące stronom stosunku pracy (przede wszystkim pracodawcom) realizowanie obowiązków o charakterze niewzajemnym lub jednostronnym na rzecz kontrahenta – są niewątpliwie jedną z najistotniejszych właściwości współczesnego prawa pracy, a jednocześnie jednym z wielu przykładów rozwiązań umożliwiających realizację praw człowieka za pośrednictwem tej dziedziny prawa.

Świadczeniem wzajemnym (ekwiwalentnym) nazywamy sytuację, w której świadczenie jednej ze stron umowy jest odpowiednikiem świadczenia drugiej strony. Przykładem może być umowa sprzedaży, gdzie sprzedający musi wydać rzecz, a kupujący zapłacić uzgodnioną cenę. W przypadku umowy o pracę owa ekwiwalentność przejawia się w tym, że pracownik ma świadczyć na rzecz pracodawcy określony rodzaj pracy, a w zamian pracodawca ma wypłacić pracownikowi uzgodnione wynagrodzenie.

Świadczeniem niewzajemnym (nieekwiwalentnym) nazwiemy natomiast przeciwieństwo scharakteryzowanej wyżej sytuacji, a zatem przypadek, gdy świadczenie jednej strony nie jest odpowiednikiem świadczenia drugiej strony. Przykładem może być obowiązek wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia na poziomie wskazanym przez ustawę jako minimalny, co niejednokrotnie może odrywać się od rzeczywistej wartości świadczenia pracownika (pracy).

W prawie pracy występują też liczne obowiązki o charakterze jednostronnym (czego w opinii autora niniejszego artykułu nie można mylić z brakiem wzajemności, o ile te ostatnie pojęcie odnosimy do płaszczyzny prawnej, a nie socjologicznej), gdzie tylko jedna strona kontraktu (najczęściej pracodawca) jest zobligowana do świadczenia, a druga strona (najczęściej pracownik) jest jedynie uprawniona do jego przyjęcia. Jako przykład może posłużyć instytucja urlopu wypoczynkowego, w czasie którego pracownik nie świadczy pracy na rzecz swojego pracodawcy (a wręcz można by dowodzić, iż nie powinien jej wtedy świadczyć także na rzecz

innego pracodawcy), a pracodawca jest nadal zobowiązany do realizacji swojego świadczenia – wypłaty wynagrodzenia.

Uzasadnienia dla istnienia w prawie pracy świadczeń niewzajemnych i licznych zobowiązań jednostronnych poszukuje się w takich kategoriach pojęciowych jak solidarność czy dobro wspólne, ale również w ideologii praw człowieka, takich jak chociażby wolność od wykluczenia społecznego (ściślej: socjalnego)^[35]. Nie ulega bowiem wątpliwości, że człowiek utrzymujący siebie i rodzinę z pracy własnych rąk, aby mógł realizować się w życiu społecznym (w szerokim znaczeniu tego zwrotu) oraz zagwarantować taką realizację swoim najbliższym powinien uzyskać określony, minimalny poziom dochodów czy też szerzej – majątności. Normy prawa pracy zmierzające do zagwarantowania tego dochodu, w postaci m.in. minimalnego wynagrodzenia za pracę czy obowiązku wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za okresy niewykonywania pracy przez pracownika (np. urlop wypoczynkowy, okres niezdolności do pracy z powodu choroby), umożliwiają w praktyce realizację praw człowieka, w szczególności o charakterze ekonomicznym, socjalnym i kulturalnym (prawa II generacji).

W tym miejscu warto zresztą krótko wspomnieć o dość kontrowersyjnym przykładzie realizacji powyższego celu przez ustawodawcę, którym są normy ograniczające odpowiedzialność majątkową i prawną pracownika za wyrządzoną przez niego nieumyślnie szkodę w drodze niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. W takim przypadku pracownik ponosi odpowiedzialność wyłącznie za *damnum emergens* (rzeczywista strata) a nie za *lucrum cessans* (utracone korzyści), zaś wysokość wyegzekwowanego od niego odszkodowania nie może przekroczyć kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (art. 115 i 119 Kodeksu pracy – dalej jako KP^[36]). Dodatkowo, gdyby szkodę taką wyrządził innej osobie niż pracodawca, to zobowiązany do jej naprawienia jest w pierwszej kolejności wyłącznie podmiot zatrudniający tegoż pracownika (art. 120 KP). Niezależnie od dyskusyjności tego typu rozwiązań legislacyjnych, o której szerzej piszący te słowa wypowiedział się w innym miejscu^[37], trzeba podkreślić, że tak daleko idącą ochronę majątkową pracownika przed

³⁵ Arkadiusz Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy* (Warszawa: C.H. Beck, 2013), 123-135 i 147-148.

³⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r., Nr 24 poz. 141 z późn. zm.).

³⁷ Szerzej zob. Mikołaj Ryłski, „Równość i sprawiedliwość w zatrudnieniu – rozważania na tle art. 120 KP. Część I” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9 (2015):

odpowiedzialnością za własne czyny da się uzasadnić ideologią praw człowieka. Zresztą nawet w dawnej literaturze wskazywano, że uzasadnieniem dla omawianych tu rozwiązań legislacyjnych, oprócz argumentów odwołujących się do pozycji pracodawcy^[38], jest m.in. naturalnie występująca ułomność ludzkiego organizmu, co przy złożoności procesu pracy może łatwo prowadzić do nieumyślnego wyrządzenia szkody pracodawcy lub osobie trzeciej. Ostatecznie zatem również regulacje dotyczące ograniczenia odpowiedzialności materialnej pracowników winny być postrzegane jako instrument realizacji praw człowieka przez normy prawa pracy.

3.2. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy (BHP)

Każdy człowiek, niezależnie od podstawy zatrudnienia, powinien mieć zagwarantowane bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a związane z takim postulatem uprawnienie może i powinno być postrzegane przez pryzmat fundamentalnych praw jednostki – prawa do życia i ochrony zdrowia. Niezależnie jednak od tego wydaje się, że prawo do BHP samo w sobie jest prawem człowieka, co potwierdza m.in. orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego^[39].

W celu zapewnienia pracownikom odpowiednich standardów w tym zakresie ustawodawca nałożył na pracodawców szereg obowiązków, a na straży ich przestrzegania postawił nie tylko wyspecjalizowane struktury państwowe (Państwowa Inspekcja Pracy^[40], Państwowa Inspekcja Sanitarna^[41]), ale także te o charakterze społecznym (społeczna inspekcja pracy^[42], służba BHP^[43]). Co więcej, owe standardy muszą być

2-11; Mikołaj Ryłski, „Równość i sprawiedliwość w zatrudnieniu – rozważania na tle art. 120 KP. Część II” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 10 (2015): 2-12.

³⁸ Łukasz Pisaczyk, *Ryzyko pracodawcy* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2008), 290-291.

³⁹ Zob. np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2000 r., K 12/00, Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego 2000, Nr 7, poz. 255.

⁴⁰ Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017 r., poz. 786 tekst jednolity).

⁴¹ Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. z 2017 r., poz. 1261 tekst jednolity).

⁴² Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r., Nr 567 tekst jednolity).

⁴³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1997 r., Nr 109 poz. 704).

realizowane nie tylko w stosunku do pracowników w rozumieniu KP, ale także innych zatrudnionych^[44], gdyż trudno byłoby podzielić takie wartości jak życie czy zdrowie na „pracownicze” i „niepracownicze”^[45].

W myśl art. 207 § 2 KP do podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie BHP należy m.in. sprawne reagowanie na potrzeby istniejące w tym zakresie oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników (biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy), zapewnienie rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym (uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy), uwzględnienie ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych czy też sprawne wykonywanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

Określone wyżej, w dość ogólny sposób, obowiązki pracodawcy zostały uszczegółowione w dalszych przepisach KP, a także w licznych aktach podustawowych. Z perspektywy dowodzonej tezy ich szczegółowe omówienie nie wydaje się konieczne. Podkreślenia wymaga jedynie fakt, że zwłaszcza na gruncie unormowań konstytucyjnych (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP) owe „bezpieczne i higieniczne warunki pracy” nie powinny być sprowadzane jedynie do techniczno-prawnego sposobu definiowania tego pojęcia^[46], tj. wyłącznie do ochrony przed oddziaływaniem szkodliwych czynników pracy^[47], o których mowa w kodeksowych przepisach działu X-tego (BHP). Słuszność ma bowiem Sobczyk, twierdząc, że pod tym pojęciem,

⁴⁴ Co do zakresu podmiotowego osób, względem których istnieje obowiązek zapewnienia BHP zob. Teresa Wyka, „Przedmiot, przesłanki oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze BHP”, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Zdzisław Kubot, Tadeusz Kuczyński (Warszawa: Difin, 2011), 352; Teresa Wyka, „Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda” *Gdańskie Studia Prawnicze*, t. XVII (2007): 331 i n.

⁴⁵ Jan Jończyk, *Prawo pracy* (Warszawa: PWN, 1992), 341.

⁴⁶ Sobczyk, *Prawo pracy*, t. I, 181. Zob. także Krzywoń, *Konstytucyjna*, rozdział 4.IV, LEX/el.

⁴⁷ Tak jednak wielu przedstawicieli literatury, m.in. Krzysztof Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego* (Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, 2001), 304.

przynajmniej na poziomie konstytucyjnym, należy rozumieć wszystkie regulacje prawa, które za główny cel mają ochronę życia i zdrowia pracowników^[48]. Będą to zatem również przepisy o minimalnych normach odpoczynku dobowego i tygodniowego, o zakazie dopuszczania do pracy kobiet w okresie połogu, a nawet przepisy zakazujące mobbingu, molestowania czy dyskryminacji, których naruszenie prowadzi niejednokrotnie do negatywnych konsekwencji zdrowotnych osoby doświadczanej takim traktowaniem. Spojrzenie na problematykę BHP z tak szerokiej perspektywy jest zresztą obecne w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Jako przykład można podać chociażby wyrok TK z 24 października 2000 r., K 12/00, OTK 2000, Nr 7, poz. 255, gdzie organ orzekający stwierdził m.in., że „jednym z elementów składających się na bezpieczne i higieniczne warunki pracy jest odpowiednie ukształtowanie czasu pracy”^[49].

3.3. Prawo do wypoczynku

Przepis art. 66 ust. 2 Konstytucji RP stanowi, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Uzasadnienia dla tego przepisu szuka się nie tylko we wskazanych już wcześniej wartościach (takich jak zdrowie i życie pracownika), ale także w potrzebie szeroko pojętej ochrony życia prywatnego, w szczególności życia rodzinnego oraz konieczności tworzenia przestrzeni dla samorealizacji jednostki^[50]. Nie ulega bowiem wątpliwości, że wielopłaszczyznowe zaspokajanie przez człowieka własnych potrzeb (innych niż bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy) byłoby niemożliwe lub znaczenie utrudnione, gdyby godziny pracy wypełniały ludziom całe dni, a pracę zmuszeni byłiby wykonywać bez przerwy każdego dnia tygodnia. Ustawodawca konstytucyjny dostrzega

⁴⁸ Sobczyk, *Prawo pracy*, t. I, 185. Zob. także Monika Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku* (Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2018), 27.

⁴⁹ Zob. również wyrok TK z 29 września 2015 r., K 14/14, OTK-A 2015, Nr 8, poz. 124 oraz z 24 lutego 2004 r., K 54/02, OTK-A 2004, Nr 2, poz. 10.

⁵⁰ Anna Musiała, *Prawo podmiotowe w prawie pracy – a względem „kogo”?* Spór o prawny charakter prawa pracy (Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 2022), 115; Andrzej Bigaj, „Charakter prawny urlopu wypoczynkowego”, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. Andrzej Świątkowski (Kraków: Uniwersytet Jagielloński, 2012), 170.

złożoność potrzeb i natury człowieka, toteż gwarantuje prawo do wypoczynku (chroniące pewne minimum „wolności od pracy”^[51] i wskazywane jako odrębne prawo człowieka drugiej generacji), nie przesądzając jednak o jego konkretnym kształcie.

W konsekwencji w Kodeksie pracy zamieszczono wiele przepisów regulujących czas pracy pracowników (Dział VI KP) oraz przepisów o urlopie wypoczynkowym, którego pracownik nie może się zrzec (Dział VII KP).

W ramach tej pierwszej grupy regulacji warto wspomnieć przede wszystkim o normach dobowych i tygodniowych czasu pracy (będących z perspektywy wykonywania pracy wartościami maksymalnymi), a także o okresach odpoczynku dobowego i tygodniowego (będących z perspektywy niewykonywania pracy wartościami minimalnymi). I tak, w myśl art. 129 § 1 KP, czas pracy pracownika w tzw. systemie podstawowym nie może przekraczać 8 h/dobę (norma dobową) i przeciętnie 40 h/tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (norma tygodniowa) w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W myśl zaś art. 132 § 1 i 133 § 1 KP pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego i 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego). Powyższe limity ulegają oczywiście zliberalizowaniu (np. wobec pracowników zarządzających zakładem pracy – art. 132 § 2 pkt 1 KP) lub zaostrzeniu (np. wobec pracowników młodocianych – 202 KP) w zależności od konkretnych okoliczności zatrudnienia.

W ramach drugiej grupy należy wskazać przede wszystkim art. 152 KP statuujący prawo do corocznego, płatnego i co do zasady niepodzielnego, nie zaliczkowego oraz udzielanego w naturze urlopu wypoczynkowego, a także art. 154 KP, w którym ustanowiona została jego wysokość, tj. 20 bądź 26 dni (w zależności od stażu pracy i występowania tzw. okresów zaliczalnych). Pozostałe przepisy o urlopiach wypoczynkowych regulują szczegółowo tryb jego udzielania (np. art. 154² KP), przypadki umożliwiające przerwanie pracownikowi urlopu (np. art. 167 KP) czy też konsekwencje niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 171 KP).

Z punktu widzenia komentowanego prawa człowieka istotne znaczenie ma także przepis art. 1519 KP, który w § 1 wskazuje, że dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w ustawie z 18 stycznia 1951 r.

⁵¹ Sobczyk, *Prawo pracy*, t. I, 197.

o dniach wolnych od pracy^[52]. Z kolei analiza treści podanej tu ustawy prowadzi do wniosku, że świątecznych dni wolnych od pracy (o charakterze państwowym lub religijnym) jest trzynastcie. Ponadto, w art. 1519 § 2 kP ustawodawca precyzuje, że za prace w niedzielę i święto uważa się prace wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Pogłębiona refleksja nad aksjologią powyższych unormowań prowadzi może do wniosku, że obok gwarancji prawa do wypoczynku^[53] (jako jednego z socjalnych praw człowieka) celem, przynajmniej niektórych wspomnianych regulacji prawnych, jest także ochrona wartości ogólnospołecznych takich jak spokojne (niezmałowane czyjąś pracą) i wspólne świętowanie (wspominanie, obchodzenie) ważnych dla narodu, z punktu widzenia historycznego lub religijnego, wydarzeń^[54]. Taka perspektywa zagnieżdża się w art. 1 Konstytucji RP, który stanowi, że „Rzeczpospolita Polska jest dobrem wspólnym wszystkich obywateli”.

3.4. Ochrona życia rodzinnego

Przepis art. 18 Konstytucji RP stanowi, że małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Z kolei przepis art. 71 ust. 1 Konstytucji RP wskazuje, że państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny, a rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych, a w myśl art. 71 ust. 2 Konstytucji RP matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa. Jeśli do tego dodamy art. 72 ust. 1 ustawy zasadniczej, zgodnie z którym „Rzeczpospolita Polska zapewnia ochronę praw dziecka”, to mamy konstytucyjną podstawę dla wielu szczegółowych rozwiązań z zakresu prawa pracy mających na celu ochronę życia rodzinnego osób

⁵² Dz.U. z 2015 r., poz. 90, tekst jednolity.

⁵³ Aleksandra Wiącek, *Prawo pracownika do wypoczynku a regulacja prawna czasu pracy* (Lublin: UMCS, 2015), 47.

⁵⁴ Sobczyk, *Prawo pracy*, t. I, 199-200; Piotr Grzebyk, „Ochrona odpoczynku niedzielnego”, [w:] *Czas pracy*, red. Ludwik Florek (Warszawa: Wolters Kluwer, 2011), 207-208.

wykonujących pracę. Do najistotniejszych unormowań z tego zakresu należą przepisy dotyczące:

- urlopów macierzyńskich i rodzicielskich (art. 180, 1821a KP),
- konieczności dostosowania czasu pracy pracownika do potrzeb znajdującego się pod jego opieką dziecka (przerwy na karmienia – art. 187 KP, dni wolne z powodu opieki nad dzieckiem – art. 188 KP, zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy, zatrudniania w nadgodzinach i porze nocnej – art. 178 KP),
- obowiązku wypłaty przez pracodawcę odpraw pośmiertnych członkom rodziny zmarłego pracownika (art. 93 KP),
- utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wypłacania z jego środków świadczeń socjalnych na rzecz nie tylko pracowników czy emerytów i rencistów – byłych pracowników, ale także ich rodzin (ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. z 1994 r., Nr 43 poz. 163 z późn. zm.),
- możliwości łączenia urlopów związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich z wykonywaniem pracy (art. 1821e, 1868 § 1 pkt 2 KP),
- stabilizacji zatrudnienia osób realizujących funkcje rodzicielskie (zakazy i ograniczenia w jednostronnym rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę – art. 177 KP).

Z punktu widzenia aksjologicznego wskazane wyżej zagadnienia znajdują się na pograniczu ochrony życia rodzinnego i ochrony statusu materialnego pracownika i jego rodziny. Można też jednak twierdzić, że kwestie te są ze sobą nierozzerwalnie związane, ponieważ w obecnych realiach bez gwarancji zabezpieczenia materialnego, ochrona życia rodzinnego jest mało efektywna.

3.5. Wolności i prawa związkowe

Wolność tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych, a także wynikające z nich uprawnienia o charakterze zbiorowym, mają wyraźne umocowanie konstytucyjne zarówno jako element szerszych gwarancji ustrojowych (art. 12 Konstytucji RP), jak również jako podstawa prawna dla bezpośredniego stosowania skonkretyzowanych praw podmiotowych, takich jak prawo do rokowań, prawo do zawierania układów

zbiorowych pracy i innych porozumień czy też prawo do strajku i innych form protestu (art. 59 Konstytucji RP)^[55]. Normatywne gwarancje tego rodzaju uprawnień są z kolei postrzegane w doktrynie prawa pracy jako realizacja funkcji ochronnej zbiorowego prawa pracy^[56], której istotą jest niwelowanie nierównej sytuacji podmiotów będących stronami stosunku zatrudnienia^[57]. Podkreśla się także, że w aspekcie aksjologiczno-filozoficznym powyższe unormowania służą ochronie godności osób zatrudnionych oraz związanej z nią immanentnie sfery wolności człowieka^[58], co uzasadnia twierdzenie, iż przejawiają się w nich gwarancje realizacji praw człowieka pierwszej generacji^[59].

Aktem prawnym szczególnie inkorporującym powyższą aksjologię na gruncie prawa pracy, a także uszczegóławiającym znacząco wspomniane uprawnienia o charakterze zbiorowym, jest ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych^[60]. Co godne podkreślenia, jej przepisy dotyczą nie tylko pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, ale również tych świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy ich zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy (art. 11 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych).

Z perspektywy praw człowieka najistotniejsze znaczenie ma wolność tworzenia i wstępowania do już istniejących związków zawodowych, co ogólnie uregulowano w art. 2 ustawy o związkach zawodowych, a uszczegółowiono w przepisach art. 12 i 14 tegoż aktu prawnego. Z przepisów

⁵⁵ Walerian Sanetra, „Prawnokonstytucyjne uwarunkowania zakładowego dialogu partnerów społecznych”, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. Jakub Stelina (Warszawa: Wolters Kluwer, 2014), 27-28.

⁵⁶ Paulina Matyjas-Łysakowska, „Funkcja ochronna zbiorowego prawa pracy” *Monitor Prawa Pracy*, nr 1 (2018). <https://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artkyl/funkcja-ochronna-zbiorowego-prawa-pracy/>. [dostęp: 18.05.2023].

⁵⁷ Ludwik Florek, „Indywidualne a zbiorowe prawo pracy – związki i podziały”, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. Ludwik Florek (Warszawa: Wolters Kluwer, 2000), 14.

⁵⁸ Janusz Żołyński, „Ochrona praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową w świetle ustawy o związkach zawodowych. Aspekt aksjologiczno-filozoficzno-prakseologiczny” *Roczniki Administracji i Prawa – Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu*, nr XXI (2021): 471-492.

⁵⁹ Marcin Wiącek, „Wolność zgromadzeń i zrzeszania się”, [w:] Wojciech Brzozowski, Adam Krzywoń, Marcin Wiącek, *Prawa Człowieka* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2019), 246 i n.

⁶⁰ Dz.U. z 2022 r., poz. 854.

tych wynika m.in., że związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych (w praktyce będą to najczęściej osoby, o których wspomniano w poprzednim akapicie), które następnie uchwalają jego statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób. Związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, toteż komitet założycielski winien złożyć w tej sprawie wniosek do sądu, w ciągu 30 dni od dnia założenia związku. Dopiero z chwilą zarejestrowania w KRS związek zawodowy nabywa osobowość prawną.

Wolność tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych jest zresztą także w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego uznawana za mającą charakter „silniejszy” niż np. prawo do rokowań czy strajkowania, albowiem bez tej pierwszej nie byłoby możliwe zrealizowanie bardziej szczegółowych uprawnień o charakterze zbiorowym. Zdaniem TK wnioski takie znajduje swoje oparcie także w treści przepisu art. 59 ust. 4 Konstytucji RP, który odrębnie wskazuje na możliwość ograniczenia wolności zrzeszania się oraz innych wolności związkowych, co sugerować ma, że potencjalna ingerencja ustawodawcy w wolności inne niż wolność koalicji może być szersza^[61].

4 | Mankamenty prawa pracy z perspektywy praw człowieka

Poczynione wyżej uwagi prowadzą do wniosku, że rola prawa pracy w realizacji idei praw człowieka jest bardzo doniosła. Tym niemniej trzeba też podkreślić, że aktualny rynek pracy i realia życia społeczno-gospodarczego niosą ze sobą bardzo poważne wyzwania, z którymi prawo pracy nie poradziło sobie dotychczas w sposób zadowalający. Widać to wyraźnie właśnie z perspektywy praw człowieka, które mają charakter powszechny i przyrodzony. Z pewnością zatem przysługują wszystkim ludziom wykonującym pracę, przynajmniej tę o charakterze zarobkowym. Oczywiście szczegółowy zakres ochrony tych praw może się od siebie różnić (o ile zachowana została zasada proporcjonalności ingerencji ustawodawcy w te prawa, a leżące za nią uzasadnienie ma charakter obiektywny i relewantny),

⁶¹ Wyrok TK z 18 listopada 2002 r., K 37/01, OTK-A 2002, Nr 6, poz. 82.

ale niedopuszczalne jest tworzenie regulacji, które całkowicie niweczyłyby ich realizację, np. poprzez brak jakichkolwiek gwarancji prawnych ich przestrzegania w praktyce.

Dobrym przykładem są osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych, o ile oczywiście umowy te nie są zawierane dla pozorów (art. 22 § 11 KP), a które pozostają w pewnym stopniu w zależności ekonomicznej i organizacyjnej od podmiotu zatrudniającego, a wykonywanie przez nich pracy na rzecz zatrudniającego ma charakter nieincydentalny. Takie osoby nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 KP, ale ich sytuacja jest zbliżona do osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy. Osoby takie są zresztą, w przekonaniu piszącego te słowa, objęte pojęciem „pracownik” w rozumieniu Konstytucji RP^[62], co wzmacnia tezę o konieczności stworzenia dla nich na poziomie ustawowym gwarancji w zakresie realizacji takich uprawnień, jak chociażby prawo do wypoczynku. Do dziś tak się jednak nie stało, co pokazuje, że aktualny kształt prawa pracy niesie ze sobą także wiele niesprawiedliwości i niespójności aksjologicznych.

Ustawodawca dostrzega zresztą generalnie ten problem, na co wskazują ostatnie nowelizacje przepisów prawa pracy o charakterze ekspansywnym, takie jak np. nowa regulacja uprawnień rodzicielskich czy też wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Od wielu lat też pracodawca ma prawny obowiązek zagwarantowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy także innym niż pracownicy (w rozumieniu KP) osobom świadczącym na jego rzecz pracę, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Nadal jednak wydaje się, że zmiany te są raczej chaotyczne niż systemowe, a niejednokrotnie prowadzą także do niespójności aksjologicznych w całym systemie prawa. Potrzeba zatem gruntownej reformy prawa pracy, której będzie przyświecał podział uprawnień i obowiązków osób wykonujących pracę w oparciu nie tyle o formę zatrudnienia, co rodzaj praw i interesów uznanych za godne ochrony przez system prawny, co do poszczególnych kategorii osób świadczących pracę. Owe kategorie mogą być klasyfikowane w oparciu o różne kryteria. Można przykładowo przyjąć, że do pierwszej kategorii należeć będą osoby podporządkowane dającym pracę i od

⁶² Co obszernie wykazali ostatnio Adam Krzywoń, *Konstytucyjna*, 85-110 i 123-126, a także Anna Musiała, „Kim jest: „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?” *Monitor Prawa Pracy*, nr 4 (2017): 173 i n. Zob. także Sobczyk, *Prawo pracy*, t. I, 170-172 i 195-196.

niego zależne (w szczególności ekonomicznie). Do drugiej natomiast osoby, które nie są co prawda podporządkowane dającemu pracę, ale nadal są od niego zależne. Wreszcie do trzeciej kategorii zaliczone by zostały te podmioty, które nie są podporządkowane i nie są zależne od dającego pracę, ale ze względu na przysługujące im uniwersalne prawa (prawa człowieka) powinni być objęci w jakimś stopniu ochroną prawną (np. zakazem dyskryminacji). Podstaw dla takiej ochrony można szukać albo w sposobie rozumienia „pracy” w ujęciu art. 24 Konstytucji RP, albo, jeśli to pierwsze uznane by zostało za zbyt wąskie, w ogólnych dyrektywach ochrony człowieka w relacjach społeczno-gospodarczych. Oczywiście problem ten jest złożony i w tym miejscu jedynie sygnalizowany^[63].

5 | Wnioski

Prawo pracy jest jednym z najistotniejszych prawnych narzędzi mających gwarantować szeroką realizację praw człowieka w praktyce życia społeczno-gospodarczego. Taka hipoteza legła u podstaw niniejszego artykułu, który poprzez egzemplifikację konkretnych uprawnień mających rodowód prawnonaturalny lub wynikający z godności osoby ludzkiej, dowiódł jej słuszności.

Nie oznacza to oczywiście, że prawo pracy nie ma przed sobą wyzwań, którym powinno sprostać. Wręcz przeciwnie, dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy powodują, że rosnących oczekiwań społecznych względem regulacji prawa pracy nie da się już zaspokoić politycznymi hasłami niemającymi pokrycia w rzeczywistości prawnej.

Z pewnością potrzeba gruntownej zmiany myślenia o prawie pracy i prawach człowieka pracującego. Zmiana ta dokonuje się zresztą stopniowo na naszych oczach, choć nie ulega wątpliwości, że dzieje się to dość chaotycznie i nieraz kosztem spójności aksjologicznej systemu prawnego. Tym niemniej wydaje się, że prawo pracy, dokonując ekspansji na relacje prawne klasyfikowane dotychczas do dziedziny prawa cywilnego czy gospodarczego – czyni słusznie. Dobro człowieka pracującego i ochrona

⁶³ Szerzej na ten temat zob. np. Agata Ludera-Ruszel, „Samozatrudnienie ekonomicznie zależne a konstytucyjna zasada ochrony pracy” *Roczniki Nauk Prawnych KUL*, nr 1 (2017): 43 i n.

jego godności powinny być bowiem ostatecznym punktem odniesienia regulacji wyznaczających prawne ramy wykonywania pracy w Polsce.

Bibliografia

- Banaszak Bogusław, *Prawa jednostki i systemy ich ochrony*. Wrocław: Kolonia, 1995.
- Bigaj Andrzej, „Charakter prawny urlopu wypoczynkowego”, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. Andrzej Świątkowski (Kraków: Uniwersytet Jagielloński, 2012).
- Boruta Irena, „Godność człowieka – kategorią prawa pracy” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 8 (2001): 3-9.
- Ciepielewski Jerzy, Irena Kostrowicka, Zbigniew Landau, Jerzy Tomaszewski, *Historia gospodarcza świata XIX i XX wieku*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, 1971.
- Ćwiertniak Bolesław, „Pojęcie i systematyka prawa pracy”. [w:] *System Prawa Pracy*, t. I, Część ogólna, red. Krzysztof W. Baran. 25-95. Warszawa: Wolters Kluwer, 2017.
- Daszyńska-Golińska Zofia, *Podstawy teoretyczne polityki społecznej w zarysie*. Warszawa: nakł. Sekcji Wydawniczej Tow. Bratniej Pomocy Studentów W.W. P., 1932.
- Dołęga Zofia, *Samotność młodzieży – analiza teoretyczna i studia empiryczne*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2003.
- Evans Archibald, „Work and leisure 1919-1969” *International Labour Review*, nr 1 (1969): 35-99.
- Florek Ludwik, „Indywidualne a zbiorowe prawo pracy – związki i podziały”, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. Ludwik Florek. 13-22. Warszawa: Wolters Kluwer, 2000.
- Florek Ludwik, „Konstytucyjne i prawnomiędzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy”, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. Grzegorz Goździewicz. 41-52. Warszawa, Wolters Kluwer, 2010.
- Florek Ludwik, Tadeusz Zieliński. *Prawo pracy*. Warszawa: C.H. Beck, 2008.
- Gasińska Maria, „Socjalne zobowiązania pracodawców w tradycji i współczesności ustroju pracy” *Biuletyn IGS*, nr 1-4 (1997): 7-34.
- Grzebyk Piotr, „Ochrona odpoczynku niedzielnego”, [w:] *Czas pracy*, red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer, 2011.
- Jończyk Jan, *Prawo pracy*. Warszawa: PWN, 1992.
- Kąkol Kazimierz, *Akcja socjalna w Polsce*. Łódź: Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, 1950.

- Kobieta i praca, red. Anna Żarnowska, Andrzej Szwarc. Warszawa: DiG, 2000.
- Kolasiński Krzysztof, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, 2001.
- Korniłowicz Kazimierz, *Akcja społeczno-kulturalna w górnictwie angielskim wraz z dodatkiem o analogicznej akcji w Czechosłowacji i o Śląskim Funduszu Wolnych Kuksów*. Warszawa: s.n. 1929.
- Kotarbiński Tadeusz, *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1980.
- Krzywoń Adam, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2017.
- Lang Wiesław, Jerzy Wróblewski, Sylwester Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*. Warszawa: PWN, 1986.
- Legięć Jarosław, *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*. Kraków: Wydawnictwo Księży Sercanów Dehon, 2012.
- Liszcz Teresa, „Praca nie jest towarem” *Annales UMCS*, nr 2 (2015): 115-127.
- Ludera-Ruszel Agata, „Samozatrudnienie ekonomicznie zależne a konstytucyjna zasada ochrony pracy” *Roczniki Nauk Prawnych KUL*, nr 1 (2017): 43-61.
- Maciejewski Marek, „Początki koncepcji oraz regulacji praw i wolności człowieka do czasów oświecenia”, [w:] *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, red. Andrzej Bator, Mariusz Jabłoński, Marek Maciejewski, Krzysztof Wójtowicz. 9-21. Wrocław: Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, 2013.
- The Making of Labour Law in Europe. A comparative Study of Nine Countries up to 1945*, red. Bob Hepple, London-New York: Hart Publishing, 1986.
- Mantoux Paul, *Rewolucja przemysłowa w XVIII wieku*, przeł. Waclaw Fajans. Warszawa: PWN, 1957.
- Marks Karl, Friedrich Engels, *Dzieła zebrane*, t. XXIII, *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej*. Warszawa: Książka i Wiedza, 1968.
- Matyjas-Łysakowska Paulina, „Funkcja ochronna zbiorowego prawa pracy” *Monitor Prawa Pracy*, nr 1 (2018). <https://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/arttykul/funkcja-ochronna-zbiorowego-prawa-pracy/>.
- Mrozek Jacek Janusz, „Godność osoby ludzkiej jako źródło praw człowieka i obywatela” *Civitas et Lex*, nr 1 (2014): 41-47.
- Mumford Lewis, *Technika a cywilizacja. Historia rozwoju maszyny i jej wpływ na cywilizację*, przeł. Ewa Danecka. Warszawa: PWN, 1966.
- Musiąła Anna, „Kim jest: „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?” *Monitor Prawa Pracy*, nr 4 (2017): 173-177.
- Musiąła Anna, *Prawo podmiotowe w prawie pracy – a względem „kogo”? Spór o prawny charakter prawa pracy*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 2022.

- Nowak Monika, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2018.
- Peno Michał, „O prawie, polityce, biurokracji i wartościach”, [w:] *Dynamika zmian w prawie*, red. Mariusz Nawrocki, Mikołaj Rylski, Warszawa: Difin, 2017.
- Piechowiak Marek, „Konstytucja wobec wykluczenia społecznego”, [w:] *Współczesne wyzwania wobec praw człowieka w świetle polskiego prawa konstytucyjnego*, red. Zdzisław Kędzia, Antoni Rost. 125-145. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2009.
- Pisarczyk Łukasz, *Ryzyko pracodawcy*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2008.
- Przybyłka Arkadiusz, „Przywileje związane z pracą w górnictwie – dawniej i dziś” *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 78 (2011): 169-179.
- Pszczółkowski Tadeusz, *Praca człowieka*. Warszawa: Wiedza Powszechna, 1966.
- Puś Wiesław, Stefan Pytlas, *Dzieje Łódzkich Zakładów Bawełnianych im. Obrońców Pokoju „Uniotex” w latach 1827-1977*. Warszawa-Łódź: PWN, 1979.
- Ricardo David, *Zasady ekonomii politycznej i podatkowania*, przeł. Melania Bornstein-Łychowska, Kraków: Gebethner i Wolff, 1929.
- Rummel-Syska Zofia, „Rola stosunków międzyludzkich w realizowaniu celów humanizacji pracy”, [w:] *Socjologia w zakładzie pracy*, red. Stanisław Widwerszpil. Warszawa: CRZZ, 1973.
- Rusiński Władysław, *Zarys historii gospodarczej powszechnej: czasy nowożytne i najnowsze (1500-1939)*. Warszawa: Książka i Wiedza, 1970.
- Rylski Mikołaj, „Równość i sprawiedliwość w zatrudnieniu – rozważania na tle art. 120 KP. Część I” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9 (2015): 2-11.
- Rylski Mikołaj, „Równość i sprawiedliwość w zatrudnieniu – rozważania na tle art. 120 KP. Część II” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 10 (2015): 2-12.
- Sanetra Walerian, „Prawnokonstytucyjne uwarunkowania zakładowego dialogu partnerów społecznych”, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. Jakub Stelina. 19-35. Warszawa: Wolters Kluwer, 2014.
- Skąpski Michał, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Kraków: Kantor Wydawniczy Zakamycze, 2006.
- Sobczyk Arkadiusz, „Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości”, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Michał Skąpski, Krzysztof Ślebzak. 31-59. Poznań: Ars boni et aequi, 2014.
- Sobczyk Arkadiusz, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: C.H. Beck, 2013.
- Strzeszewski Czesław, *Praca ludzka: zagadnienie społeczno-moralne*. Lublin: TN KUL, 1978.
- Szubert Wacław, *Zarys prawa pracy*. Warszawa: PWN, 1972.

- Świątkowski Andrzej, Marcin Wujczyk, „Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Wybrane zagadnienia”, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Michał Skąpski, Krzysztof Ślęzak. 163-174. Poznań: Ars boni et aequi, 2014.
- Trevelyan George Macaulay, *Historia społeczna Anglii. Od Chaucera do Wiktorii*, przeł. Adam Klimowicz. Warszawa: PIW, 1961.
- Wasilewska Katarzyna, *Samotność młodzieży*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej, 2010.
- Wasilewska-Ostrowska Katarzyna, „Młodzież wobec samotności w świetle badań porównawczych” *Kultura i Wychowanie*, nr 8 (2014): 131-144.
- Wiącek Aleksandra, *Prawo pracownika do wypoczynku a regulacja prawna czasu pracy*. Lublin: UMCS, 2015.
- Wiącek Marcin, „Wolność zgromadzeń i zrzeszania się”, [w:] Wojciech Brzozowski, Adam Krzywoń, Marcin Wiącek, *Prawa Człowieka*. 261-276. Warszawa: Wolters Kluwer, 2019.
- Wróblewski Jerzy, *Zasady tworzenia prawa*. Łódź: Uniwersytet Łódzki, 1979.
- Wyka Teresa, „Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda” *Gdańskie Studia Prawnicze*, t. XVII (2007): 331-344.
- Wyka Teresa, „Przedmiot, przesłanki oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze BHP”, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Zdzisław Kubot, Tadeusz Kuczyński. 350-365. Warszawa: Difin, 2011.
- Ziemiński Zygmunt, „Teoria prawa a polityka i zasady legislacji” *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, nr 4 (1994): 5-11.
- Ziemiński Zygmunt, *Wstęp do aksjologii dla prawników*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze, 1960.
- Żołyński Janusz, „Ochrona praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową w świetle ustawy o związkach zawodowych. Aspekt aksjologiczno-filozoficzno-prakseologiczny” *Roczniki Administracji i Prawa – Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu*, nr 21 (2021): 471-492.

