

Zagadnienie pracy i wynagrodzenia za pracę w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.

Elwira Musiałowicz

Wstęp

Prawo pracy reguluje stosunki związane z pracą człowieka. Jest to zespół norm, które określają wzajemne prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Prawo to stanowi odrębną gałąź prawa. Ma ono do spełnienia dwie podstawowe funkcje. Pierwszą z nich jest funkcja ochronna. Polega ona na zapewnieniu właściwej ochrony pracownikowi jako słabszej stronie stosunku pracy. Przejawia się ona w uprzywilejowaniu pozycji pracownika względem pozycji pracodawcy, określeniu minimalnych praw i obowiązków pracownika, zapewnieniu trwałości stosunku pracy, a także pozostawieniu możliwości dochodzenia swoich praw przez pracownika na drodze sądowej. Drugą funkcją jaką ma spełniać prawo pracy jest funkcja organizacyjna. Przejawia się ona w przepisach dotyczących organizacji czasu pracy, świadczenia pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy na podstawie umowy o pracę, w przepisach dotyczących ochrony tajemnicy pracodawcy czy zakazu działalności konkurencyjnej.

Podstawowym aktem prawnym regulującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest Kodeks pracy. Art. 9 § 1 k.p. zawiera katalog źródeł prawa pracy. Oprócz Kodeksu pracy są nimi: ustawy i akty wykonawcze, układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe, regulaminy oraz statuty. Duże znaczenie odgrywa Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. Jest to najwyższej usytuowany w hierarchii źródeł akt prawny. Zgodnie z art. 8 ust. 2 Konstytucji RP, jej przepisy mają bezpośrednie zastosowanie w sprawach stosunku pracy. Ustawa zasadnicza zawiera szereg przepisów dotyczących stosunku pracy. Jak wskazuje L. Florek można podzielić je na trzy grupy:

- 1) o charakterze ogólnym – odnoszące się do instytucji prawa pracy; statuuje np. zasadę sprawiedliwości społecznej, równości
- 2) regulujące uprawnienia pracownicze – np. prawo do minimalnego wynagrodzenia, prawo do wypoczynku, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- 3) określające podstawy zbiorowego prawa pracy – np. prawo zrzeszania się w związki zawodowe, prawo do strajku.

Praca prezentuje przykłady wzajemnego dopełniania się uregulowań prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego.

Konstytucyjna ochrona pracy – analiza art. 24 Konstytucji RP

Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. w art. 24 wskazuje, iż: *Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.*¹⁸⁶

Według konstytucjonalistów powyższy artykuł statuuje ochronę każdego rodzaju pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę jak i w każdej innej formie niż zatrudnienie pracownicze. Państwo nie może zwolnić się z obowiązku stanowienia norm ochronnych. Konstytucja stwierdza, że istnieje ochrona pracy, jednak nie wskazuje jej elementów. *Przez pojęcie ochrony pracy rozumie się podejmowanie środków politycznych, prawnych oraz faktycznych, osłabiające ryzyko związane z nierównowagą, jaka występuje między pracodawcą a pracownikiem. Państwo ma więc obowiązek ingerowania w stosunki między pracodawcą a pracownikiem w tym celu.*¹⁸⁷

W art. 24 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. praca występuje w postaci wartości społecznej, którą państwo zobligowane jest chronić. To praca oraz wynagrodzenie wypłacane za jej wykonanie mają zagwarantować społeczeństwu godne warunki bytu.

Warto wspomnieć, iż praca znajdowała ochronę także w konstytucjach II RP. Art. 102 Konstytucji marcowej stanowił, że „praca jako główna podstawa bogactwa Rzeczypospolitej pozostawać ma pod szczególną ochroną Państwa” a „każdy obywatel ma prawo do opieki Państwa nad jego pracą”. Art. 8 Konstytucji kwietniowej stanowił z kolei, że: „Praca jest podstawą rozwoju potęgi Rzeczypospolitej. Państwo sprawuje opiekę nad pracą i sprawuje nadzór nad jej warunkami”.¹⁸⁸

Prawo do pracy

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest prawo do pracy. Została ona uregulowana w art. 10 § 1 k.p. *Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.*¹⁸⁹ Regulacja ta jest zbliżona do zapisu konstytucyjnego ujętego w art. 65 ust. 1, który gwarantuje wolność wyboru zawodu, swobodę jego wykonywania oraz możliwość wyboru miejsca pracy.

Prawo do pracy zostało zagwarantowane przede wszystkim w prawie międzynarodowym. Zostało ono zapisane m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r., Europejskiej Karcie Społecznej z 1961r., Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych i

¹⁸⁶ Art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 2009, Nr 114, poz. 946.).

¹⁸⁷ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 47 – 48.

¹⁸⁸ Tamże, s. 46.

¹⁸⁹ Art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. 2014, poz. 208.).

Kulturalnych z 1966 r., czy Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r. W każdym z powyższych dokumentów ujęcie prawa do pracy ma charakter wolnościowy. Akty te wskazują, że jest to prawo człowieka, a państwo ma zapewnić instrumenty służące do jego realizacji, a tym samym gwarantujące wzrost zatrudnienia.

*Zbigniew Góral (...) stawia przede wszystkim tezę, że zasadę prawa do pracy, rozumianą tak jak w prawie międzynarodowym, można w prawie polskim odnaleźć poprzez łączne odczytanie norm konstytucyjnych, art. 10 KP oraz ustaw szczegółowych.*¹⁹⁰

Literalna treść art. 10 § 1 k.p. oraz art. 65 ust. 1 Konstytucji RP nie jest tożsama. Przepis konstytucyjny jest skierowany do każdego, a więc obejmuje m.in. osoby wykonujące pracę zatrudnione zarówno w formie pracowniczej jak i niepracowniczej, osoby wykonujące wolne zawody. Co do regulacji kodeksowej, w doktrynie uważa się, że przepis ten odnosi się do kandydatów na pracowników, pracowników oraz pracowników po zakończeniu etapu zatrudnienia.

*Konstytucja wyraźnie odróżnia wolność wyboru i wykonywania zawodu od wolności wyboru miejsca pracy. Zapis kodeksowy jest literalnie odmienny jednak w swej treści mieści się w dyspozycji art. 65 Konstytucji. W pojęciu „swobodnie wybranej pracy” mieści się prawo wyboru rodzaju pracy i miejsca pracy. Jednak sposób określenia wyjątków od powyższych wolności i praw jest już nieco inny w Kodeksie, a inny w Konstytucji. Konstytucja dopuszcza bowiem ustawowe ograniczenie zarówno wyboru i wykonywania zawodu, jak i „miejsca”. Tymczasem Kodeks zdaje się zakazywać jedynie ograniczeń w wykonywaniu zawodu.*¹⁹¹

*Prawo do pracy wypełnia się dopiero wtedy, gdy wolności pracy towarzyszy możliwość jej pozyskania.*¹⁹²

Praca, stosunek pracy, zatrudnienie

Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. oraz Kodeks pracy nie zawierają definicji legalnej pojęcia *praca*. W ustawie zasadniczej słowo to zostało użyte w kilku znaczeniach.

Pierwsze zostało zawarte w już wspomnianym art. 24 Konstytucji. Chodzi w nim o pracę każdego rodzaju, wykonywaną zarówno na podstawie umowy o pracę jak i w każdej niepracowniczej formie zatrudnienia. W tym samym znaczeniu można odczytywać art. 65 ust. 1 statuujący zasadę wolności pracy, jak i art. 65 ust. 2 wskazujący na zakaz pracy przymusowej.

Drugie znaczenie dotyczy tylko pracy zarobkowej, która może być świadczona zarówno w formie zatrudnienia pracowniczego jak i w innej formie. W takim znaczeniu pojęcie pracy zostało

¹⁹⁰ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 14.

¹⁹¹ Tamże, s. 11.

¹⁹² Tamże, s. 13.

użyte w art. 33 ust. 2, który statuuje równość wynagradzania pracy kobiet i mężczyzn, art. 65 ust. 4 dotyczącym minimalnej wartości wynagrodzenia oraz art. 67 gwarantującym zabezpieczenie społeczne w razie niezdolności do pracy lub pozostawania bez pracy nie z własnej woli.

Trzecie znaczenie pojęcia *praca* odnosi się stricte do prawa pracy. Obrazują je art. 178 oraz art. 195 Konstytucji RP, które wskazują, że zarówno sędziom sądów jak i sędziom Trybunału Konstytucyjnego należy zapewnić odpowiednie do ich zakresu obowiązków, godności urzędu warunki pracy i wynagrodzenia.

Definicja *stosunku pracy* została zawarta w art. 22 § 1 k.p. *Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.*¹⁹³ Spełnienie powyższych warunków łącznie sprawia, iż strony zobowiązane są do zawarcia umowy o pracę, która potwierdzi formalnie zaistnienie stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej. Zawarcie umowy innej niż o pracę stanowi wówczas akt obejścia przepisów przez pracodawcę.

Istnieje kilka definicji pojęcia *zatrudnienia*. W k.p. znajduje się ona w art. 2, który mówi, że: *Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.*¹⁹⁴ Definicja kodeksowa ujmuje zatrudnienie jako zatrudnienie tylko w formie pracowniczej. W powszechnym znaczeniu słowo to oznacza wykonywanie przez określoną osobę zadań, pracy w celu pozyskania środków pieniężnych (wynagrodzenia). Tak też *zatrudnienie* rozumiane jest w ustawie zasadniczej.

Zgodnie z powyższym należy stwierdzić, iż : „*praca i zatrudnienie w Konstytucji to pojęcia szersze niż praca i zatrudnienie (...) w rozumieniu Kodeksu pracy*”.¹⁹⁵ Jest to spowodowane tym, że ustawa zasadnicza stanowiąc podwalinę polskiego systemu prawnego chroni wartości uniwersalne. Natomiast regulacja kodeksowa konkretyzuje wartości, jakie podlegają jej pieczy.

Strony stosunku pracy

Stronami stosunku pracy są pracownik i pracodawca.

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.).¹⁹⁶ W polskim porządku prawnym pracownikiem jest wyłącznie osoba fizyczna, która pozostaje w stosunku pracy.

¹⁹³ Art. 22 § 1 ustawy - Kodeks pracy.

¹⁹⁴ Art. 2 ustawy.

¹⁹⁵ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 67.

¹⁹⁶ Art. 2 ustawy - Kodeks pracy.

Art. 22 § 2 k.p. wskazuje dodatkowo, że pracownikiem może zostać osoba pełnoletnia, a więc taka, która ukończyła 18 rok życia. Na warunkach szczególnych zatrudnieni mogą zostać młodociani (16 a 18 rok życia). Zatrudnianie osób poniżej 16 roku życia jest zakazane. Wyjątkiem od tej zasady jest zatrudnienie takiej osoby w celu przygotowania zawodowego. Jeśli chodzi o pracę dzieci, to jest ona dopuszczalna na rzecz podmiotu prowadzącego działalność np. sportową, kulturalną tylko za zgodą okręgowego inspektora pracy oraz przedstawiciela ustawowego.

*(...) za pracownika w wymiarze konstytucyjnym należy uznać każdą osobę wykonującą osobiście pracę w celach zarobkowych (...)*¹⁹⁷ Tak jak w regulacji kodeksowej pracownikiem może być tylko osoba fizyczna – człowiek, co oznacza, że każda pracująca osoba może korzystać z praw zagwarantowanych w Konstytucji RP, a dotyczących jej sytuacji ekonomicznej i socjalnej.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 k.p.).¹⁹⁸

Konstytucja RP nie zawiera definicji *pracodawcy*. O tejże kategorii podmiotu mowa jest dwukrotnie – w art. 59 dotyczącym zbiorowego prawa pracy oraz w art. 66, który obliguje pracodawcę do zapewnienia każdemu, kto wykonuje pracę bezpiecznych i higienicznych warunków.

Odnosząc się do tego, iż w ustawie zasadniczej pojęcie *praca* zostało użyte w kilku znaczeniach można stwierdzić, iż nie da się jednoznacznie określić znaczenia słowa *pracodawca* w Konstytucji. Za *pracodawcę* można bowiem uważać osobę, która zatrudnia pracowników albo organizuje pracę albo zleca jej wykonanie

Egzemplifikacyjne prawa i wolności stron stosunku pracy zagwarantowane w Konstytucji RP

W art. 8 ust. 2 Konstytucji RP została zawarta zasada bezpośredniego stosowania ustawy zasadniczej. Rozwinięciem powyższej regulacji jest art. 81 Konstytucji. Artykuł ten dokonuje podziału na prawa, których można dochodzić na podstawie Konstytucji oraz w granicach ustawy. (...) *do pierwszej grupy można zaliczyć wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy, zakaz obowiązku pracy nienależonego ustawą, zakaz stałego zatrudniania dzieci, do drugiej natomiast minimalne wynagrodzenie za pracę, prowadzenie przez władze polityki zmierzającej do pełnego*

¹⁹⁷ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 68.

¹⁹⁸ Art. 3 ustawy.

*produktywnego zatrudnienia, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo pracownika do ustawowych dni wolnych od pracy oraz corocznych płatnych urlopów.*¹⁹⁹

Wolność pracy została sformułowana w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Przepis ten pozostawia każdej osobie możliwość co do wyboru zawodu i podjęcia się jego wykonywania oraz wyboru miejsca wykonywania pracy. Ograniczenie tych wolności może nastąpić tylko na podstawie ustawy. Dotyczy to zwłaszcza zawodów zaufania publicznego, gdzie możliwość wykonywania określonego zawodu wiąże się ze spełnieniem z góry określonych warunków. Wolność pracy może zostać ograniczona także w czasie trwania stanu klęski żywiołowej. Wskazuje na to art. 233 ust. 3 Konstytucji RP. Wówczas na każdego może zostać nałożony obowiązek wykonywania określonej pracy, w określonym miejscu, by przezwyciężyć stan klęski żywiołowej i usunąć jego następstwa.

Art. 65 ust. 3 Konstytucji RP w pierwszym zdaniu stanowi zakaz stałego zatrudniania dzieci do lat 16. Natomiast zdanie drugie art. 65 dopuszcza możliwość zatrudnienia osób poniżej 16 roku życia ale tylko i wyłącznie w formie i charakterze określonym przez ustawę. *Między szesnastym a osiemnastym rokiem życia stałe zatrudnienie musi, na zasadach określonych w ustawie, wiązać pracę z nauką (na przykład zawodu). Możliwe jest natomiast podejmowanie przez dzieci płatnej pracy dorywczej i sezonowej przed ukończeniem szesnastego roku życia (na przykład w czasie wakacji).*²⁰⁰

Ustawa zasadnicza w art. 65 ust. 5 wyraża normę programową. Dotyczy ona prowadzenia przez władzę polityki zmierzającej do pełnego produktywnego zatrudnienia. *Wskazuje (...) na cele i zadania, jakie winny realizować władze publiczne w dziedzinie polityki zatrudnienia, (zwalczanie bezrobocia, dążenie do pełnego, a zarazem produktywnego zatrudnienia), a także na środki, które do tych celów mają prowadzić (poradnictwo i szkolenie zawodowe, roboty publiczne i interwencyjne).*²⁰¹ Pojawia się problem możliwości wnoszenia roszczeń, gdy władza nie wypełnia zadań prowadzących do produktywnego zatrudnienia. Uważam, że skoro powyższy obowiązek został zagwarantowany w najwyższym w hierarchii państwowym akcie prawnym, to obywatele powinni mieć możliwość wnoszenia roszczeń, gdy obowiązek ten nie jest przez władze wypełniany. Skoro obywatele zobligowani są do wypełniania swoich obowiązków wobec państwa, to państwo również powinno to czynić wobec swoich obywateli.

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wyraża art. 66 ust. 1 Konstytucji RP. Adresatem tego prawa jest każdy bez względu na formę zatrudnienia, czy obywatelstwo. Prawo to jest

¹⁹⁹ M. Wujczyk, *Wybrane prawa pracownicze w Konstytucji RP – ocena art. 65 i art. 66 Konstytucji w dekadę jej uchwalenia*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Próba oceny i podsumowania z perspektywy dziesięciolecia stosowania*, pod red. K. Górki, T. Litwina, Kraków 2008, s. 124.

²⁰⁰ P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku*, Warszawa 2008, s. 158.

²⁰¹ Tamże, s. 158.

konkretyzowane poprzez ustawy, a nad jego przestrzeganiem czuwa państwowa inspekcja pracy i sądy pracy.

Ust. 2 powyższego artykułu gwarantuje prawo pracownika do ustawowych dni wolnych od pracy oraz corocznych płatnych urlopów. Prawo to zostało skonkretyzowane w dziale szóstym kodeksu pracy zatytułowanym *Czas pracy*. Pracownik ma prawo do urlopu, po to by wypocząć i nabrać sił do efektywnego wykonywania powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków. Jeśli pracownik nie skorzysta z prawa do urlopu, pracodawca może wypłacić mu za to ekwiwalent pieniężny.

Minimalne wynagrodzenie za pracę

Prawo do minimalnego wynagrodzenia znajduje swą podstawę w art. 65 ust. 4 Konstytucji RP. Akt ten narzuca ustawową regulację wynagrodzenia minimalnego. *Taki dochód nie może być przedmiotem swobodnych negocjacji stron stosunku pracy, w których pracownik z reguły znajduje się pod naciskiem silniejszego pracodawcy.*²⁰² Można wysnuć wniosek, że prawo do minimalnego wynagrodzenia przysługuje tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, a nie obejmuje osób wykonujących pracę w formie innej niż zatrudnienie pracownicze.

Zgodnie z zapisem ujętym w Konstytucji RP prawo to zostało uregulowane ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.²⁰³ *W świetle ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę negocjowanie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na forum Trójstronnej Komisji jest podstawowym sposobem jego regulowania (art. 2 ust.1). Rada Ministrów samodzielnie określa wysokość wynagrodzenia minimalnego jedynie w razie nieosiągnięcia porozumienia w tej sprawie w Komisji (art. 2 ust. 5)*²⁰⁴.

Wynagrodzenie stanowi ekwiwalent za wykonaną pracę. Ma ono służyć pracownikowi do zagwarantowania zarówno jemu jak i jego rodzinie godnych warunków życia. Wynagrodzenie minimalne ma zatem spełniać funkcję socjalną. W doktrynie jednak dopuszcza się możliwość różnicowania minimalnego wynagrodzenia. Można tego dokonać zarówno ze względu na terytorium jak i charakter zatrudnienia.

Różnicowanie terytorialne jest stosowane np. w Kanadzie, Meksyku. W Polsce zgodnie z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP wyrażającym zakaz dyskryminacji kogokolwiek z jakiegokolwiek przyczyny, takie różnicowanie wynagrodzenia nie ma miejsca.

²⁰² M. Seweryński, *Minimalne wynagrodzenie za pracę – wybrane zagadnienia*, [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 53.

²⁰³ Dz. U. z 2005 r., Nr 157, poz. 1314.

²⁰⁴ M. Seweryński, *Minimalne wynagrodzenie za pracę...*, s. 56.

Jeśli chodzi o zróżnicowanie ze względu na kryterium charakteru zatrudnienia, może mieć ono miejsce wówczas, gdy pracodawca zatrudnia osobę młodocianą, w celu przygotowania zawodowego. Przygotowanie do wykonywania zawodu należy traktować jako cel nadrzędny, a otrzymywane za nie wynagrodzenie jako cel podrzędny, dlatego pracodawca może wypłacić młodocianemu pracownikowi wynagrodzenie niższe niż minimalne. Czyn ten nie stanowi naruszenie norm konstytucyjnych oraz uregulowań zawartych w Kodeksie pracy.

Godziwość wynagrodzenia za pracę

W Kodeksie pracy nie występuje definicja legalna pojęcia „godziwości wynagrodzenia”. Chcąc ustalić znaczenie tegoż pojęcia należy odwołać się do aktów międzynarodowych. W myśl art. 4 Europejskiej Karty Społecznej zasada godziwego wynagrodzenia streszcza się m.in. w tym, że pracownik powinien mieć zapewnione:

- a) godziwy poziom życia z rodziną,
- b) zwiększone wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
- c) jednakowe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości
- d) zezwolenie na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę w warunkach przewidzianych normami ustawowymi lub postanowieniami układowymi oraz
- e) rozsądny okres wypowiedzenia przy rozwiązaniu stosunku pracy.²⁰⁵

16 czerwca 1997 r. Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną. Niestety nie usankcjonowała zapisu dotyczącego tego, iż zasada godziwego wynagrodzenia powinna zapewniać pracownikowi godziwy poziom życia z rodziną. Państwo zaprezentowało tym jak bardzo troszczy się o swych obywateli, jak ważna jest dla niego godziwość życia i polityka prorodzinna.

Europejska Karta Społeczna za godziwe, uznaje wynagrodzenie stanowiące ok. 68% przeciętnego wynagrodzenia w danym kraju. Realizacja prawa do godziwego wynagrodzenia zależy od sytuacji gospodarczej i społecznej kraju. Przy określaniu jego wysokości można wziąć po uwagę: okres zatrudnienia, efektywność pracownika, czy posiadane przez niego kompetencje. W Polsce nie można mówić o godziwym wynagrodzeniu pracownika za pracę, gdyż wymóg ten nie jest spełniony. Za godziwe uznaje się wynagrodzenie minimalne.

Brak definicji legalnej *godziwego wynagrodzenia* powoduje, że pojęcie to jest różnie interpretowane. W kwestii tej wypowiadały się również sądy. Swoistego rodzaju definicja tegoż pojęcia została sformułowana w wyroku Sądu Najwyższego II PK 50/10 z 25 sierpnia 2010 r. *Zgodnie*

²⁰⁵ W. Patulski, [w:] *Kodeks pracy: Komentarz dla praktyków*, pod red. prof. dr hab. A. Patulskiego, G. Orłowskiego, Gdańsk 2013, s. 55-56.

z art. 13 k.p., *pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe.*²⁰⁶

Przymiotnikowe opisanie *godziwości wynagrodzenia* ma odzwierciedlić jego charakter i ułatwić ustalenie jego wysokości odpowiednio dla każdego rodzaju wykonanej pracy. Nie można ustalić minimalnego ani maksymalnego poziomu takiego wynagrodzenia.

Wobec powyższego pojęcia *godziwości wynagrodzenia* nie należy traktować na równi z *wynagrodzeniem minimalnym*. Funkcją wynagrodzenia minimalnego jest zapewnienie środków na utrzymanie pracownika i jego rodziny. Jeśli środki te wystarczają tylko i wyłącznie na uregulowanie opłat, jakie każdy człowiek ponosi w związku ze swoją egzystencją, zakup niezbędnych do życia produktów, to nie można takiego wynagrodzenia nazwać „godziwym”. *Godziwe wynagrodzenie* powinno zapewniać pracownikowi środki, które zaspokoją jego potrzeby socjalne oraz pozwolą mu dysponować choć małą rezerwą środków, które przeznaczy na potrzeby, niekoniecznie związane z utrzymaniem.

Zakończenie

W doktrynie można spotkać się ze stwierdzeniem, że art. 24 Konstytucji RP stanowi „fundament ustroju pracy Rzeczypospolitej Polskiej”. Można z niego wysnuć wniosek, iż *praca* stanowi wartość konstytucyjną, chronioną przez państwo. Jest także wartością społeczną. Zagwarantowanie ochrony *pracy* w ustawie zasadniczej wskazuje, jak jest ona ważna i potrzebna w państwie.

Prawo do pracy zostało zagwarantowane zarówno w Konstytucji RP jak i w Kodeksie pracy. Pomiędzy zapisami w powyższych aktach występują podobieństwa i różnice. Aby właściwie zrozumieć istotę tego prawa, należy zważyć na wzajemne przenikanie się regulacji zawartych w Konstytucji RP, w Kodeksie pracy oraz ustawach szczegółowych.

W Konstytucji RP oraz w regulacjach kodeksowych ustawodawca nie zawarł definicji legalnej pojęcia *praca*. W ustawie zasadniczej słowo to ma kilka znaczeń, które wyrażone są przez jej poszczególne artykuły. Co do pojęcia *zatrudnienia*, posiada ono definicję legalną w Kodeksie pracy. Na gruncie norm konstytucyjnych ma ono takie samo znaczenie, jak stosowane powszechnie w społeczeństwie. Wymiar obu pojęć jest jednak szerszy w regulacjach konstytucyjnych, a skonkretyzowany w ujęciu kodeksowym.

O stronach stosunku pracy jest mowa zarówno w Konstytucji RP jak i w Kodeksie pracy. Konstytucja gwarantuje także prawa i wolności stron stosunku pracy.

²⁰⁶ Wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2010 r., http://mojepanstwo.pl/dane/sn_orzeczenia/875.

Ustawa zasadnicza reguluje również kwestię wynagrodzenia za pracę. Ustanawia ona prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kwestią budzącą sporo wątpliwości jest odczytanie istoty *godziwości wynagrodzenia*. Warto podkreślić, iż nie należy traktować na równi pojęcia *wynagrodzenia minimalnego* oraz *godziwego*.

Zagadnienie pracy i wynagrodzenia za pracę ma swoje podstawy w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. Konstytucyjne uregulowanie tych kwestii zostało sprecyzowane przez normy zawarte w Kodeksie pracy oraz ustawach szczegółowych.

Streszczenie

Praca podejmuje próbę zobrazowania wzajemnego uzupełniania się norm prawnych zawartych w regulacjach aktów prawnych o różnej mocy. Autorka wskazuje na ważność prawa pracy, która wynika z zawarcia uregulowań dotyczących tej gałęzi prawa w Konstytucji.

Summary

Text is making an attempt of mutual depicting of complementing each other legal norms included in regulations of legal documents about the legal force. The author is pointing at the importance of the Labour Law which results from including regulation concerning this branch of the law in the Constitution.