

ROCZNIKI
NAUK PRAWNYCH

Katolicki Uniwersytet Lubelski
Jana Pawła II

ANNALES
DES SCIENCES JURIDIQUES
DROIT, DROIT CANON, ADMINISTRATION

ANNALS
OF JURIDICAL SCIENCES
LAW, CANON LAW, ADMINISTRATION



Towarzystwo Naukowe
Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego
Jana Pawła II

Towarzystwo Naukowe KUL
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Tom XIX, numer 1

2009

**ROCZNIKI
NAUK PRAWNYCH**

PRAWO, PRAWO KANONICZNE, ADMINISTRACJA

LUBLIN 2009

KOMITET REDAKCYJNY

Józef Krukowski (REDAKTOR NACZELNY), Antoni Kość (ZASTĘPCA
REDAKTORA NACZELNEGO), Krzysztof Orzeszyna (SEKRETARZ),
Robert Andrzejczuk, Mirosław Sitarz, Katarzyna Maćkowska

Adres Redakcji: 20-950 Lublin, Al. Raławickie 14

RADA NAUKOWA

Juan I. Arietta, Antoni Dębiński, Dariusz Dudek, Andrzej Dziega,
Józef Krukowski (PRZEWODNICZĄCY), Wojciech Łączkowski, Henryk Misztal,
Marek Safjan, Mieczysław Sawczuk, Stanisław Wrzosek

RECENZENCI

Robert Andrzejczuk, Jerzy Flaga, Grzegorz Górski, Antoni Kość,
Piotr Pogonowski, Maciej Rudnicki

Józef Krukowski (recenzent całego numeru)

Opracowanie redakcyjne: *Alicja Penar*

Skład komputerowy: *Anna Kopiec*

Okładkę projektował: *Benedykt Tofil*

© Copyright by Towarzystwo Naukowe KUL
& Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 2009

TOWARZYSTWO NAUKOWE
KATOLICKIEGO UNIWERSYTETU LUBELSKIEGO
JANA PAWŁA II

ul. Gliniana 21, 20-616 Lublin, skr. poczt. 123, tel. 81 525 01 93, tel./fax 81 524 31 77
e-mail: tnkul@kul.lublin.pl <http://tn.kul.lublin.pl>
Dział Marketingu i Kolportażu tel. 81 524 51 71

ISSN 1507-7896 Nakład 300 egz.

Drukarnia „Tekst” s.j., ul. Wspólna 19, 20-344 Lublin

PRAWO

JACEK CHACIŃSKI

PRAWO PRACY A PRAWO PRYWATNE

Przedmiotem niniejszego artykułu jest próba ocenienia, czy prawo pracy może być uznane za szczególną gałąź prawa prywatnego.

Ewentualna pozytywna odpowiedź ma znaczenie dla wykładni norm prawa pracy. Po pierwsze, konsekwencją będzie przyjęcie dyrektywy stosowania do oceny stosunków pracy zasady autonomii woli. Po drugie, zasadniczo pojęcia funkcjonujące w obszarze prawa prywatnego będą miały taką samą treść na gruncie prawa pracy.

W teorii prawa wyróżnia się podział na prawo publiczne i prawo prywatne. Literatura na ten temat jest dość obszerna¹. Według Ulpiana: „huius studii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum ius est quod ad statum rei Romanae spectat, privatum quid ad singulorum utilitatem: sunt enim quaedam publice utilia, quaedam privatim”².

Zasadność przyjmowania tego podziału była wielokrotnie kwestionowana, zwłaszcza w socjalistycznej nauce prawa. Wydaje się jednak, że po zmianie systemu politycznego i gospodarczego w Polsce podział ten zyskał, a nie stracił na aktualności. Słusznie zwraca uwagę Radwański, że normy prawa prywatnego znajdują mocne uzasadnienie aksjologiczne w społeczeństwach

Dr JACEK CHACIŃSKI – adiunkt I Katedry Prawa Cywilnego, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II; adres do korespondencji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin.

¹ Zob. np. K. O p a ł e k, *Problemy metodologiczne nauki prawa*, Warszawa 1961.

² Cyt. za: J. N o w a c k i, *Prawo publiczne – prawo prywatne*, Katowice 1992, s. 8.

demokratycznych, realizując takie wartości, jak godność i wolność człowieka oraz integralność jego mienia³.

Podział na prawo prywatne i publiczne należy postrzegać w świetle definicji prawa. Według klasycznej, tomistycznej definicji prawem jest pewien nakaz rozumu odnoszący się do dobra powszechnego, promulgowany przez tego, komu powierzona jest piecza nad zbiorowością⁴. Kategoria dobra wspólnego jest dla prawa kategorią podstawową. W stanowieniu prawa zawsze chodzi o realizację dobra wspólnego. Materia ta należy do filozofii prawa⁵.

Według A. Krapca dobrem wspólnym nazwiemy ten przedmiot ludzkiego działania, który może stać się celem jednostkowym każdego osobowego dążenia i w tym sensie być analogicznie wspólnym dla wszystkich osób żyjących w społeczeństwie⁶. Krapiec pisze, że każdy człowiek, jako spotencjalizowany, osobowy byt, jest przyporządkowany wewnątrz do aktualizowania i doskonalenia swoich potencjalności duchowych, zwłaszcza zaś intelektualnych i wolitywnych⁷.

Jest oczywiste, że zarówno prawo prywatne, jak i prawo publiczne realizuje tak rozumiane dobro wspólne. Podział ten jednak wskazuje na różnicę sposobów realizacji tego dobra oraz na różnicę w możliwości jego osiągnięcia przez pojedynczego człowieka. Różnica realizacji dobra wspólnego dotyczy zagadnienia zawłaszczania i wymiany dóbr. W prawie publicznym na czoło wysuwa się ten aspekt dobra wspólnego, który zasadniczo nie może być osiągnięty wysiłkiem pojedynczego człowieka (np. bezpieczeństwo). Tam, gdzie jednostka swym działaniem nie jest w stanie uzyskać określonego dobra niezbędnego do jego rozwoju, prawo publiczne daje kompetencję określonym podmiotom do działania „na rzecz innych” (np. budowa dróg, ład architektoniczny, ochrona środowiska).

³ Z. R a d w a ń s k i, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa: C.H. Beck 1997, s. 3-4.

⁴ Cyt. za: Cz. M a r t y n i a k, *Obiektywna podstawa prawa według św. Tomasza z Akwinu*, Lublin 2006, s. 40-41.

⁵ Kategoria dobra wspólnego jako elementu definicji prawa jest negowana przez te nurty, które wykluczają jakiegokolwiek odniesienia do zjawisk psychologicznych czy socjologicznych, np. normatywizm K. Kelsena; zob. H. K e l s e n, *Czysta teoria prawa*, Kraków 1934. Dogłębną krytykę teorii Kelsena przeprowadził Cz. Martyniak (*Moc obowiązująca prawa a teoria Kelsena*, Lublin 1938).

⁶ M. A. K r a p i e c, *Człowiek i prawo naturalne*, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1993, s. 165.

⁷ Tamże, s. 30.

Charakterystyczna dla prawa publicznego Nierównorzędność podmiotów występuje zatem:

1) W sytuacji realizacji jedynie interesu publicznego (np. służba wojskowa); tu interes prywatny w postaci osobistego bezpieczeństwa jest tylko pewnym refleksem interesu publicznego. Podmiot nie dokonuje żadnej czynności prawnej w celu realizacji interesu prywatnego.

2) W sytuacji, w której konkretny interes prywatny musi być oceniony z punktu widzenia interesu publicznego (np. pozwolenie na budowę). Tu podmiot prawa dokonuje określonego aktu prawnego w celu realizacji swego interesu.

Kryterium wyróżnienia prawa prywatnego jest metoda regulacji stosunków społecznych, wyrażająca się w równorzędności podmiotów i autonomii woli. Oznacza ona – najogólniej rzecz ujmując – że jeden podmiot prawa nie może bez zgody drugiego kształtować jego sytuacji prawnej. Normy prawa prywatnego dają kompetencję samym podmiotom do nabycia i wymiany określonego dobra materialnego lub niematerialnego. Jednostka, nabywając i wymieniając dobra, ma tu na względzie swój rozwój. Przy czym nie należy go pojmować egoistycznie. W grę może przecież wchodzić chęć utrzymania rodziny, zapewnienia wykształcenia własnym dzieciom, działalność dobroczynna itp. Prawo prywatne zatem posługuje się prywatno-prawną metodą regulacji. Należy zauważyć ścisły związek powyższego podziału z zasadą pomocniczości.

Prawo cywilne stanowi trzon prawa prywatnego. Wyrażany jest pogląd, że prawo prywatne jest pojęciem szerszym od pojęcia prawa cywilnego, że obok prawa cywilnego w zbiorze prawa prywatnego mogą występować inne gałęzie prawa.

Jest to kwestia sporna. Radwański wskazuje, że „[...] obok prawa cywilnego mogą pojawić się inne gałęzie prawa grupujące normy prawne. Łączyłyby je z prawem cywilnym wspólna prywatnoprawna metoda regulacji. Jednakże różniłyby się zakresem zastosowania, swoistymi zasadami i własnymi instytucjami ogólnymi”⁸.

Odmienne poglądy prezentuje M. Safjan. W jego ocenie, przyjmując za kryterium podziału równorzędność podmiotów, nie można odróżnić prawa prywatnego od cywilnego. Natomiast można – jego zdaniem – wyróżnić pojęcie prawa prywatnego w szerszym znaczeniu, przyjmując kryterium przedmiotowo-funkcjonalne⁹.

⁸ Z b. R a d w a ń s k i, dz. cyt., s. 9.

⁹ *System prawa prywatnego*, t. 1: *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa: C.H. Beck–Instytut Nauk Prawnych PAN 2007, s. 53.

Radwański, uzasadniając swoje stanowisko dotyczące wyróżnienia obok prawa cywilnego szerszej kategorii prawa prywatnego, wskazuje na akceptowaną w nauce metodę typologiczną. Polega ona na opisie przedmiotu przez wskazanie zespołu cech przysługujących mu w maksymalnym natężeniu oraz na porównaniu z innymi przedmiotami. Jest to metoda aprobowana w nauce, choć nie zawsze prowadząca do podziału zupełnego i rozłącznego danego zbioru¹⁰.

Stosowanie tej metody w polskiej nauce prawa nie jest niczym nowym. Zwraçał juź na nią uwagę R. Longchamps de Berier we *Wstępie do nauki prawa cywilnego*. Pisze on: „Chcąc odpowiedzieć na pytanie, jakie konkretnie materie prawne należą w danej chwili do prawa publicznego lub prywatnego, musimy zadowolić się zbadaniem, która z wyżej wymienionych cech przeważa w danym kompleksie norm prawnych”¹¹. W innym miejscu stwierdza on, „że stosunki w społeczeństwie ludzkim są tak skomplikowane, tak ze sobą wzajemnie powiązane lub tak się krzyżujące, że zanalizowanie ich na poszczególne pierwiastki i przydzielenie następnie każdego z nich do jednej z powyższych dwóch grup [...] w praktyce nie da się zrealizować; ustawodawca musi pewne kompleksy stosunków, integralnie ze sobą złączonych, jednolicie unormować, tak jak lekarz musi leczyć człowieka, a nie jeden, specjalnie chorobą dotknięty organ”¹².

Wydaje się, że wyróżnienie pojęcia prawa prywatnego jest dla nauki prawa przydatne. Pozwala bowiem dokonywać przyporządkowania określonych norm prawnych występujących w aktach prawnych o niejednorodnym charakterze ze względu na występującą w danej relacji prawnej autonomię podmiotów. Istotny jest również argument Radwańskiego dotyczący powiązania prawa prywatnego z systemem wartości konstytuujących kulturę łacińską. Prawo prywatne jest tu pewną barierą, tamą przed nadmierną ingerencją państwa w życie jednostek, w tym przed nadmiernym etatyzmem wyrażającym się w podjęciu organizowania życia społecznego za pomocą norm prawa publicznego.

W świetle powyższego podziału na prawo publiczne i prywatne kwalifikacja prawa pracy budzi kontrowersje. W literaturze prawa pracy traktuje się

¹⁰ Radwański, dz. cyt., s. 3; Ziembicki, *Logika praktyczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1996, s. 61-62; Kamiński, *Pojęcie nauki i klasyfikacja nauk*, Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL 1981, s. 228.

¹¹ R. Longchamps de Berier, *Wstęp do nauki prawa cywilnego*, Lublin 1922, s. 8.

¹² Tamże, s. 7.

je jako odrębną gałąź prawa. Odstąpiono tu od stosowania kryterium metody regulowania stosunków społecznych¹³. Kryterium wyróżnienia tej gałęzi jest przedmiot prawa pracy, tj. rodzaj stosunków społecznych przez nie regulowanych¹⁴. Wskazuje się zatem na odrębność prawa pracy od prawa cywilnego i prawa administracyjnego.

W nauce prawa pojawiła się również koncepcja podziału systemu prawa na dwa piętra gałęziowe. Wyróżniono gałęzie podstawowe, takie jak prawo cywilne czy administracyjne, oraz kompleksowe gałęzie prawa regulujące określone rodzaje stosunków społecznych¹⁵. Kryterium wyróżnienia w teorii prawa cywilnego jest metoda regulowania, która polega na takim ukształtowaniu relacji podmiotów prawa cywilnego, że są one względem siebie autonomiczne¹⁶. Z kolei stosunek administracyjnoprawny charakteryzuje się brakiem tej równorzędności. Podmiotem rozstrzygającym o treści praw i obowiązków administracyjnoprawnych jest organ administracyjny, wyposażony w tzw. władztwo administracyjne. Zdaniem J. Bocia stosunek administracyjnoprawny charakteryzuje się następującymi cechami: jednym z podmiotów tego stosunku jest zawsze organ administracji publicznej; drugim z podmiotów stosunku może być obywatel, spółka, przedsiębiorstwo państwowe, zakład administracyjny itp.; podmiotem rozstrzygającym o treści wzajemnych praw czy obowiązków jest zawsze organ administracji publicznej¹⁷.

W ramach prawa pracy wyróżnia się następujące działy: prawo stosunku pracy, prawo sporów pracy, prawo zbiorowych stosunków pracy prawo administracji pracy¹⁸. Podkreślenia wymaga, że centralnym pojęciem dla prawa pracy jest stosunek pracy; pozostałe działy prawa pracy mają charakter służebny. Dlatego też cechy stosunku pracy będą rozstrzygające dla odpowiedzi na pytanie o kwalifikację prawa pracy w aspekcie podziału na prawo publiczne i prawo prywatne.

¹³ W. S z u b e r t, *O prawie pracy i jego metodach*, PZiS 1962, nr 8-10.

¹⁴ L. F l o r e k, T. Z i e l i ń s k i, *Prawo pracy*, Warszawa: C.H. Beck 2003, s. 6.

¹⁵ Zob. obszernie omówienie tych zagadnień w: T. Z i e l i ń s k i, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 1: *Ogólna*, Warszawa–Kraków: PWN 1986, s. 1-13.

¹⁶ Zob. analizy na ten temat i wskazaną literaturę zawartą w: *System prawa prywatnego*, s. 29-42.

¹⁷ J. B o ć, *Prawo administracyjne*, Wrocław 2000, s. 344-345; zob. również F. L o n g - c h a m p s, *O pojęciu stosunku w prawie administracyjnym*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1964, Prawo XII; J. F i l i p e k, *Stosunek administracyjnoprawny*, Kraków 1968.

¹⁸ F l o r e k, Z i e l i ń s k i, dz. cyt., s. 11.

W mojej ocenie prawo pracy należy do szeroko rozumianego prawa prywatnego, a stosunek pracy jest – jak to wskazuje w swej monografii T. Liszcz – stosunkiem typu cywilnoprawnego¹⁹.

Metoda regulacji tego stosunku – pomimo traktowania prawa pracy jako odrębnej gałęzi prawa – jest metodą prywatnoprawną. Przede wszystkim w indywidualnym prawie pracy występuje w pełnym zakresie zasada autonomiczności podmiotów. Analiza przepisów kodeksu pracy nie pozostawia wątpliwości, że respektuje on tę zasadę. Dotyczy ona przede wszystkim umowy o pracę, ale także stosunków pracy powstałych na podstawie minowania, powołania wyboru i spółdzielczej umowy o pracę. Podkreśla to dobitnie art. 11 k.p. Zasada autonomiczności respektowana jest na wszystkich etapach tego stosunku, tj. zarówno w momencie jego nawiązania, trwania, jak i rozwiązania. W nauce prawa podkreśla się, że autonomiczność podmiotów niekoniecznie musi prowadzić do równorzędnego ich usytuowania względem siebie²⁰. Mogą tu mieć miejsce pewne modyfikacje związane z ochroną słabszej strony.

Dobrowolność nawiązania stosunku pracy podkreślona jest art. 10 k.p. Na marginesie zauważyć należy, że zasada wolności pracy w demokratycznym państwie prawa i społecznej gospodarce rynkowej jest czymś oczywistym, w przeciwieństwie do ustrojów totalitarnych, w których występował niekiedy obowiązek świadczenia pracy na podstawie decyzji określonego organu.

Jednym z podstawowych instrumentów służących nawiązaniu stosunku pracy jest czynność prawna. Już sam ten fakt skłania do przyjęcia tezy o występowaniu na gruncie prawa pracy zasady autonomii woli. W szczególności instrumentem nawiązania stosunku pracy jest umowa, która niewątpliwie jest czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Kodeks pracy nie kreuje bowiem jakiegoś odrębnego pojęcia czynności z zakresu prawa pracy. Cywilnoprawny charakter mają również instytucje służące rozwiązaniu umowy o pracę, tj. porozumienie stron, wypowiedzenie, rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Istnienie w prawie pracy norm semiimperatywnych ogranicza, ale nie wyłącza zasady swobody umów. Należy zwrócić przy tym uwagę, że i na gruncie prawa zobowiązań spotykamy silną ingerencję ustawodawczą w treść stosunku prawnego łączącego strony, motywowaną ochroną strony ekonomicznie

¹⁹ T. L i s z c z, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa: PWN 1977.

²⁰ R a d w a ń s k i, dz. cyt., s. 2.

słabszej. Tak jest na przykład na gruncie przepisów dotyczących umowy agencji.

Świadczenie pracy przez pracownika w miejscu pracy wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem nie wpływa na ocenę, że mamy do czynienia z równorzędnością podmiotów. Kierownicze uprawnienia pracodawcy dotyczą bowiem procesu pracy, uzyskania przez niego jak najlepszych wyników ekonomicznych poprzez właściwą organizację pracy. Nie są natomiast wyrazem jego dominacji w stosunku pracy. Pracownik, nawiązując stosunek pracy, godzi się na rodzaj pracy, jaką będzie wykonywał, jak i na jej wymiar oraz miejsce. Są to przecież elementy umowy o pracę. Niewątpliwie ważne są też przepisy dotyczące kar porządkowych, czyli swoistych sankcji za nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Na gruncie prawa cywilnego przy niektórych stosunkach prawnych spotykamy się z instytucją upomnienia. Na przykład w myśl art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 10 czerwca 2001 roku o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy i o zmianie kodeksu cywilnego właściciel może wypowiedzieć stosunek prawny odpłatnego używania lokalu, jeśli lokator, pomimo pisemnego upomnienia, nadal używa lokalu w sposób sprzeczny z umową lub niezgodnie z jego przeznaczeniem albo zaniedbuje obowiązki, dopuszczając do powstania szkód, niszczy urządzenia przeznaczone do wspólnego korzystania przez mieszkańców albo wykracza w sposób rażący lub uporczywy przeciwko porządkowi domowemu, czyniąc uciążliwym korzystanie z innych lokali.

Z punktu widzenia kryterium podziału na prawo publiczne i prawo prywatne należy zwrócić uwagę na zagadnienie interesu. Kategoria interesu w stosunkach pracy występuje bardzo wyraźnie – zarówno po stronie pracowniczej, jak i pracodawczej. Jest to interes – w gospodarce rynkowej – z dziedziny prywatnoprawnej.

W zdecydowanej większości pracodawcami są prywatni przedsiębiorcy, niewątpliwie realizujący swoje indywidualne interesy. Interesu pracodawcy nie należy utożsamiać jedynie z zyskiem. Wartością dla przedsiębiorcy może być również rozwój zawodowy zatrudnionych u niego pracowników, zapewnienie im bezpieczeństwa socjalnego, harmonijne ukształtowanie stosunków między nim a pracownikami. Pracownicy realizują swoje interesy przede wszystkim w zakresie wysokości wynagrodzenia oraz w zakresie rodzaju i wysokości innych świadczeń.

W dziedzinie stosunków pracy państwo jest – choć w sposób silniejszy – takim samym regulatorem jak w dziedzinie stosunków cywilnoprawnych. Istnienie norm semiimperatywnych bądź nawet bezwzględnie wiążących nie

przenosi stosunków z zakresu prawa pracy w sferę stosunków publiczno-prawnych.

Przepisy dotyczące czasu pracy, stosunku pracy młodocianych, ochrony macierzyństwa jedynie ograniczają, ale nie wyłączają zasady swobody umów dotyczącej stosunku pracy. Nadto w przypadku norm semiimperatywnych istnieje znaczny margines swobody w kształtowaniu treści stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia, różnego rodzaju odszkodowań i odpraw. Na przykład zgodnie z wyrokiem SN z dnia 11 kwietnia 2006 r. strony mogą w umowie podwyższyć określoną w art. 50 § 3 i 4 k.p. wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za niezgodne z prawem rozwiązanie terminowej umowy o pracę²¹.

Rozważyć należy jeszcze rolę podstawowych zasad prawa pracy. Zgodnie bowiem z art. 300 k.p. przepisy Kodeksu cywilnego stosuje się do stosunku pracy odpowiednio, w zakresie nieuregulowanym w prawie pracy i o tyle, o ile ich stosowanie nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Sprzeczność stosowania przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy wynika – po pierwsze – z faktu, że stosunek pracy jest stosunkiem o charakterze ciągłym. Po drugie – jego przedmiotem jest osobiste świadczenie pracy. Oznacza to ograniczenia w możliwości stosowania instytucji bezwzględnej nieważności czynności prawnej. Konieczne jest również zabezpieczenie godności pracownika, w tym jego dóbr osobistych.

Sformułowane w rozdziale II Kodeksu pracy podstawowe zasady prawa pracy nie stoją w sprzeczności z prywatnoprawną metodą regulacji stosunków pracy. W szczególności wprowadzona zasada równości praw pracowniczych i zakazu dyskryminacji jest wyrazem dostosowania polskiego prawa pracy do prawa Unii Europejskiej oraz konstytucjonalizacji wszystkich gałęzi prawa w Polsce. Taki proces zachodzi również na terenie prawa cywilnego. Dość przypomnieć wpływ art. 77 Konstytucji na cywilnoprawną regulację dotyczącą odpowiedzialności Skarbu Państwa za szkodę wyrządzoną przez funkcjonariusza państwowego. Zasady te odnoszą się również do ochrony dóbr niematerialnych, co ma miejsce także na terenie prawa cywilnego. Zasada ochrony dóbr osobistych pracownika nie kreuje jakiegoś odrębnego pojęcia dobra osobistego. Jest to pojęcie tożsame w treści z pojęciem dóbr osobistych występujących na gruncie art. 23 k.c. Nadto kodeks pracy nie kreuje odrębnej ochrony tych dóbr – ma tu miejsce ochrona określona w art. 24 k.c. Można

²¹ I PK 162/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 92.

stwierdzić, że podstawowe zasady prawa pracy kładą nacisk na respektowanie godności człowieka w stosunku pracy.

Ograniczenie w stosowaniu przepisów kodeksu cywilnego w postaci ich sprzeczności z zasadami prawa pracy nie odnosi się już do zachowania socjalistycznej dyscypliny pracy, realizacji planów gospodarczych. Wynika już tylko z ochrony pracownika, jako słabszej strony stosunku pracy. Można również powiedzieć, że związki prawa pracy z prawem cywilnym są szersze, niż to wskazuje art. 300 k.p. Prawo pracy – jak to już wskazano – posługuje się tą samą metodą regulacji, co prawo cywilne, oraz tą samą aparaturą pojęciową. Analiza zasad prawa pracy wskazuje, że w dobie gospodarki rynkowej nie są one przeszkodą w stosowaniu na terenie prawa pracy instytucji cywilnoprawnych. Modyfikują natomiast w pewnej mierze zastosowanie tych instytucji ze względu na przedmiot tego stosunku, jakim jest świadczenie pracy, oraz ze względu na ochronę godności pracownika.

Należy również zwrócić uwagę na występującą w orzecznictwie tendencję do coraz szerszego stosowania na gruncie stosunków pracy przepisów kodeksu cywilnego. Jednocześnie w coraz węższym zakresie dostrzega się sprzeczność zastosowania tej zasady z punktu widzenia zasad prawa pracy. Dobrym tego przykładem jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. Stanowi on, że art. 58, w związku z art. 300 Kodeksu pracy, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji²².

Warto również zwrócić uwagę na wyrok SN z 17 lutego 1999 r., zgodnie z którym pracownik może – poza przypadkami określonymi w przepisach szczególnych – dochodzić w pełnej wysokości odszkodowania z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązków z umowy o pracę, gdyż nie ma zasady prawa pracy ograniczającej wysokość tego odszkodowania (art. 471 KC w związku z art. 300 KP)²³.

Należy też wskazać, że spory ze stosunku pracy są rozpoznawane w procesie cywilnym. Mieszczą się w pojęciu sprawy cywilnej (art. 1 k.p.c.). Poza pewnymi odmiennościami jest to typowy spór dwóch równorzędnych podmiotów obowiązanych przedstawiać dowody na poparcie swoich twierdzeń stano-

²² SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128.

²³ I PKN 578/98 OSNP 2000, nr 7, poz. 263.

wiących podstawę faktyczną pozwu. Przy czym – jak to już wyżej stwierdzono – większa ochrona strony faktycznie słabszej nie oznacza nierespektowania zasady równorzędności stron.

*

Na aprobatę zasługuje koncepcja zaprezentowana przez Z. Radwańskiego, że prawo pracy jest szczególną gałęzią prawa prywatnego. Oznacza to, że jeśli prawo pracy nie nadaje jakiemuś pojęciu oznaczonej treści, należy je rozumieć tak samo w całym obszarze prawa prywatnego. Oznacza to również domniemanie prywatnoprawnej regulacji stosunków pracy. Za przyjęciem tezy, że stosunek pracy jest stosunkiem z zakresu prawa prywatnego, przemawia przede wszystkim istnienie autonomii woli podmiotów oraz realizacja ich prywatno-prawnego interesu. Stosunki prawne na terenie prawa pracy są nawiązywane za pomocą czynności prawnych.

Unormowania kodeksu pracy mają tę właściwość, że w części swych przepisów realizują zarówno interes prywatnoprawny, jak i publicznoprawny. Niewątpliwie w ramach stosunku pracy występują elementy publicznoprawne, np. dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Mają one jednak znaczenie drugorzędne i są podporządkowane realizacji podstawowych interesów prywatnych pracownika i pracodawcy.

LABOUR LAW VS. PRIVATE LAW

S u m m a r y

The private law method of regulating social relations plays a significant role in labour law, which is guided by the same system of basic notions as civil law, especially in the area of legal acts, agreements, defects, declarations of intent, and the like. An analysis of labour law principles suggests that they are not a barrier in the implementation of civil law institutions in the area of labour law in the era of market economy. However, they modify the use of these institutions with regard to the subject matter of such a relation as provision of employment and protection of a worker's dignity.

It is encouraging to claim that labour law is a special branch of private law. This will mean that if labour law does not lend a particular interpretation to a certain notion, it must be understood uniformly in the whole area of private law. This also leads to presumption of the private legal regulation of labour relations.

Undoubtedly, in employment contracts there exist elements of public law, e.g. those concerning safety and hygiene of work. They are of minor importance, being subordinated to the realisation of basic private interest of an employee and the employer.

It seems, then, that labour law should be treated as part of broadly understood private law. This does not blur the distinction between civil law and labour law.

Translated by Tomasz Pałkowski

Słowa kluczowe: prawo pracy, prawo cywilne, prawo prywatne, umowa o pracę.

Key words: labour law, civil law, private law, employment contract.

GRZEGORZ JĘDREJEK

UWZGLĘDNIENIE ROSZCZEŃ
FUNDUSZU GWARANTOWANYCH
ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH
W PODZIALE SUMY UZYSKANEJ Z EGZEKUCJI

UWAGI WSTĘPNE

Odpowiedź na pytania dotyczące kolejności zaspokojenia należności Funduszu w toku postępowania egzekucyjnego oraz ich wysokości wymaga dokonania wykładni przepisów art. 10 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r.¹ o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, które dotyczyły przejścia na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (cyt. dalej jako Fundusz) roszczeń wobec pracodawcy lub masy upadłości z tytułu wypłaconych przez Fundusz świadczeń na rzecz pracowników. Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. została zastąpiona przez ustawę z dnia 13 lipca 2006 r.² o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Odpowiednikiem art. 10 stał się art. 23 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. Obie regulacje są podobne. Z uwagi na stosowanie zgodnie z regułami prawa intertemporalnego ustawy „dawnej” oraz na wypowiedzi doktryny, które dotyczą art. 10 ustawy z 1993 r., rozważania prowadzone w artykule odnoszą się do przepisów tej ustawy. Mają one jednak w pełni zastosowanie do przepisów

Dr GRZEGORZ JĘDREJEK – adiunkt Katedry Prawa Cywilnego, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana pawła II; adres do korespondencji: Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin.

¹ Dz. U. 02, nr 9, poz. 85.

² Dz. U. 06, nr 158, poz. 1121.

ustawy z 2006 r. Dlatego też uwagi poczynione w odniesieniu do art. 10 ustawy z 1993 r., znajdują zastosowanie do art. 23 ustawy z 2006 r. Dla jasności rozważań przyjęto, iż termin „ustawa” odnosi się do ustawy z 1993 r.

W artykule określono charakter prawny przejścia na Fundusz roszczeń wobec pracodawcy lub masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń. Przyjęte zostało stanowisko, zgodnie z którym powyższy przepis wprowadził konstrukcję przejścia wierzytelności na mocy ustawy, do której będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące cesji wierzytelności (art. 509 i nn. k.c.).

W następnej kolejności dokonano wykładni art. 10 ust. 2 ustawy. Rozdział II opracowania dotyczy odpowiedzi na pytanie, do jakiej kategorii, w przypadku podziału sumy uzyskanej z egzekucji, zaliczają się należności Funduszu (art. 1025 k.p.c.). W kolejnym rozdziale odniesiono się do wątpliwości dotyczących wysokości należności Funduszu, które są zaspokajane w ramach poszczególnych kategorii³.

Poza zakresem opracowania pozostała problematyka dochodzenia należności przez Fundusz w toku postępowania upadłościowego⁴.

I. PODSTAWA PRAWNA ROSZCZEŃ FUNDUSZU WOBEC PRACODAWCY O ZWROT WYPŁACONYCH ŚWIADCZEŃ

1. BRZMIENIE PRZEPISÓW

Rozważenia wymagają przepisy regulujące przejście na Fundusz roszczenia wobec pracodawcy w wyniku wypłaty świadczeń pracowniczych ze środków Funduszu. Zagadnienia tego dotyczył art. 10 ust. 1-2 ustawy z dnia 29 grud-

³ Po oddaniu tytułu do druku opublikowane zostało uzasadnienie uchwały SN z dnia 29 kwietnia 2008 r. (III CZP 28/08).

⁴ Zgodnie z art. 342 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze: „Przepisy dotyczące zaspokojenia należności ze stosunku pracy stosuje się odpowiednio do roszczeń Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o zwrot z masy egzekucji należności wypłaconych pracownikom przez Fundusz”. Doktryna zgodnie przyjmuje, iż ze względu na brzmienie powyższego przepisu należności Funduszu wchodzi do pierwszej kategorii należności, do której należą m.in. należności ze stosunku pracy, zaspokajane z funduszy masy upadłości. Zob. m.in. L. G u z a, w: *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, red. A. Witosz, Warszawa 2007, s. 429; A. J a k u b e c k i, w: A. J a k u b e c k i, F. Z e d - l e r, *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Kraków: Zakamycze 2003, s. 873.

nia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zgodnie z którymi:

„1. Wypłata świadczeń pracowniczych ze środków Funduszu powoduje z mocy prawa przejście na Fundusz roszczenia wobec pracodawcy lub masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń.

2. Przy dochodzeniu zwrotu wypłaconych świadczeń roszczenia Funduszu korzystają z takiej samej ochrony prawnej, jaką odrębne przepisy przewidują dla należności za pracę”.

Analogiczne rozwiązanie znalazło się w obecnie obowiązującej ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy „Przekazanie środków finansowych Funduszu na wypłatę świadczeń, a także wypłata świadczeń ze środków Funduszu powoduje z mocy prawa przejście na Fundusz roszczenia wobec pracodawcy, likwidatora lub innej osoby zarządzającej majątkiem pracodawcy lub roszczenia do masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń”.

Na podstawie ust. 2 „Przy dochodzeniu zwrotu wypłaconych świadczeń roszczenia Funduszu korzystają z takiej samej ochrony prawnej, jaką odrębne przepisy przewidują dla należności za pracę”.

2. DOKTRYNA I ORZECZNICTWO

Wyróżnić można kilka stanowisk dotyczących relacji pomiędzy Funduszem a pracodawcą, które są skutkiem wypłaty przez Fundusz świadczeń pracowniczych. Zgodnie z pierwszym z nich, art. 10 ust. 1 ustawy statuuje dla Funduszu regres ustawowy. Pogląd o regresie ustawowym przyjął SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 lutego 2002 r. (II CKN 895/99, Lex Nr 54349), który dokonując wykładni przepisów art. 10 ust. 1-2 ustawy, stwierdził m.in. „Przysługujące Funduszowi roszczenie regresowe ma charakter cywilnoprawny (regres ustawowy). Spory dotyczące jego zwrotu należą do sądów powszechnych”.

Drugie stanowisko zakłada, że z chwilą wypłaty przez Fundusz zaległych wynagrodzeń dochodzi do wstąpienia w prawa wierzyciela, czyli pracownika (art. 518 k.c.). Tak też przyjmują J. Misztal-Konecka oraz J. Konecki: spłacając pracowników, Fundusz nabywa wierzytelność do wysokości dokonanej zapłaty (art. 518 § 1 pkt 1 k.c.)⁵.

⁵ J. Misztal-Konecka, J. Konecki, *Kilka uwag o statusie prawnym Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w postępowaniu upadłościowym*, „Monitor

Trzecie i czwarte stanowisko prezentuje M. Gersdorf. Według tej autorki „Artykuł 10 ust. 1 ustawy statuuje ustawową cesję wierzytelności pracownika (i innych uprawnionych) na Fundusz, z momentem wypłaty świadczenia z Funduszu do wysokości wypłaconych kwot”⁶. Cesja jest jednak umową, a zatem analogicznie można by stosować w przepisy dotyczące cesji do sytuacji uregulowanej w art. 10 ust. 1 ustawy⁷.

2. OCENA ZAPROPONOWANYCH ROZWIĄZAŃ

Ad. 1. Koncepcja regresu ustawowego nie ma oparcia w wykładni gramatycznej przepisu art. 10 ust. 1 ustawy. Ustawodawca używa zwrotu o „przejściu roszczenia z mocy prawa”. Należy oczekiwać, że gdyby przyznawał jedynie roszczenie regresowe Funduszowi, brzmienie przepisu byłoby inne, np. „Funduszowi przysługuje roszczenie wobec pracodawcy lub masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń”. Przede wszystkim jednak „roszczenie regresowe” wskazuje na istnienie stosunku prawnego pomiędzy jego stronami. Najbardziej typowym przykładem występowania takiego roszczenia są zobowiązania solidarne (art. 376 i 378), których źródłem jest albo umowa, albo ustawa. W omawianym przypadku ustawa nie wprowadza odpowiedzialności solidarnej pracodawcy i Funduszu wobec pracownika. Z uwagi na daleko idące konsekwencje nie można domniemywać odpowiedzialności solidarnej czy też stosować analogii do odpowiedzialności solidarnej.

Ad. 2. Zwolennikami tej koncepcji są J. Misztal-Konecka i J. Konecki, którzy stwierdzają, że Fundusz wstępuje w prawa zaspokojonego pracownika, nabywając wierzytelność jedynie w takim zakresie, w jakim zaspokoił poprzednika⁸. Koncepcja taka jest nie do przyjęcia z uwagi na brzmienie przepisu art. 10 ust. 1, który wyraźnie wskazuje na „przejście roszczenia”. Przede wszystkim jednak winna być ona odrzucona z uwagi na istotę instytucji wstąpienia w prawa wierzyciela. Skutkiem spełnienia świadczenia przez osobę trzecią jest wygaśnięcie dotychczasowego zobowiązania. W przypadku wypłaty należności przez Fundusz nie dochodzi automatycznie do wygaśnięcia zobowiązania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, który nadal pozostaje dłużnikiem w stosunku do kwot, jakie nie zostały pokryte przez Fundusz.

Prawniczy” 2003, nr 7, s. 330 n.

⁶ M. G e r s d o r f, *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy*, Warszawa 2002, s. 88.

⁷ Tamże.

⁸ M i s z t a l - K o n e c k a, J. K o n e c k i, art. cyt., s. 332.

Należy podkreślić, że pomiędzy pracownikiem a niewypłacalnym pracodawcą istnieje stosunek pracy, który może wygasnąć jedynie z przyczyn wskazanych w kodeksie pracy.

Ad. 3. Należy odrzucić stanowisko, zgodnie z którym przejście roszczenia na Fundusz stanowi przykład cesji wierzytelności. Przelew wierzytelności, czyli cesja, jest to „umowa między wierzycielem a osobą trzecią, mocą której dotychczasowy wierzyciel przenosi swą wierzytelność na kontrahenta⁹. Zgodnie z art. 509 § 1 k.c. stronami tej umowy są: wierzyciel oraz osoba trzecia. Rzecz jasna, art. 10 ust. 1 nie daje podstaw, aby uznać przejście roszczenia na Fundusz jako przelew. Nieprzypadkowo zresztą ustawodawca nie posługuje się terminem „wierzytelność przysługująca pracownikowi”, ale „roszczenie”.

Ad. 4. Najbardziej właściwy pogląd przemawia za uznaniem, że regulacja zawarta w art. 10 ust. 1 ustawy stanowi samodzielną podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy lub masy upadłości, do której – w drodze analogii – stosujemy przepisy dotyczące przelewu (art. 509 n. k.c.). Takie też stanowisko zajął SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 30 września 2004 r. (IV CK 49/04), stwierdzając: „Na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy wypłata świadczeń pracowniczych ze środków Funduszu powoduje z mocy pracy przejście na Fundusz roszczenia wobec pracodawcy lub masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń”.

Powyższe stanowisko jest zgodne z wykładnią gramatyczną przepisu art. 10 ust. 1 ustawy, który wskazuje na „**przejście**” z mocy prawa roszczenia na Fundusz. Należy pamiętać, że przejście roszczenia jest tożsame z przejściem wierzytelności, czyli prawa podmiotowego. Roszczenie jest bowiem „elementem” prawa podmiotowego, czyli – w rozpatrywanym przypadku – wierzytelności¹⁰.

M. Gersdorf, powołując się na E. Łętowską, stwierdza, że w doktrynie przyjęto pogląd o stosowaniu przepisów k.c. dotyczących cesji do sytuacji, w których zmiana wierzyciela jest następstwem innych zdarzeń prawnych niż umowa¹¹.

Należy podkreślić, że „odpowiednie” stosowanie przepisów nie może oznaczać „automatycznego” ich stosowania. „Odpowiednie” stosowanie przepisów

⁹ W. C z a c h ó r s k i, A. B r z o z o w s k i, M. S a f j a n, E. S k o w r o Ń s k a - B o c i a n, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2004, s. 366.

¹⁰ Z. R a d w a Ń s k i, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2003, s. 90 n.

¹¹ M. G e r s d o r f, *Niewypłacalność*, s. 88; t a ż, *Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 81.

może oznaczać, że: a) niektóre z nich w ogóle nie będą stosowane, b) część przepisów będzie stosowana bez żadnych modyfikacji, c) część przepisów zostanie odpowiednio „zmodyfikowana”. Jak podkreśla Z. Radwański odesłanie do „odpowiedniego” stosowania danego przepisu „daje sędziemu szeroki margines decyzyjny co do tego, jakie postanowienie lub w jakiej zmodyfikowanej postaci należy uzupełniająco stosować”¹².

W przypadku odpowiedniego stosowania przepisów o cesji do przejścia roszczenia na Fundusz nie będzie miał zastosowania np. przepis art. 509 § 2, zgodnie z którym na nabywcę wierzytelności w szczególności przechodzi roszczenie o zaległe odsetki.

Wykładni art. 10 ust. 1 ustawy z 1993 r. dokonał SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 września 2006 r. (III CZP 66/2006), w którym stwierdzono m.in. „Na podstawie art. 10 ust. 1 u.ochr.r.prac. następuje przejście na Fundusz z mocy ustawy istniejących już wcześniej wierzytelności. Na podstawie tego przepisu nie dochodzi więc do zmiany wierzytelności, lecz zastąpienia dotychczasowego wierzyciela; Fundusz nie dochodzi w istocie zwrotu odrębnej wierzytelności powstałej na skutek zaspokojenia roszczeń pracowniczych, lecz wierzytelności przysługujących pracownikom wobec ich pracodawcy, które nabywa z mocy ustawy. Chwila nabycia wierzytelności przez Fundusz nie jest zatem tożsama z chwilą ich powstania”.

W doktrynie powszechnie przyjmuje się dwie postacie ograniczenia odpowiedzialności majątkowej¹³. Pierwsze ograniczenie dotyczy pewnej wyodrębnionej w majątku dłużnika masy majątkowej. Drugie polega na odpowiedzialności całym majątkiem, ale do wysokości określonej liczbowo – niezależnie od wysokości długu. Jako przykład ograniczenia pierwszego typu podaje się odpowiedzialność małżonka dłużnika (art. 31 n. k.r.o.) oraz odpowiedzialność nabywcy przedsiębiorstwa lub gospodarstwa rolnego (art. 55⁴ k.c.)¹⁴. Przepis art. 10 ust. 1 ustawy wprowadza drugi rodzaj ograniczenia odpowiedzialności pracodawcy. Zgodnie z brzmieniem przepisu odpowiedzialność pracodawcy ograniczona została do wysokości świadczeń pracowniczych, jakie zostały wypłacone ze środków Funduszu. Może się jednak okazać, iż suma uzyskana z egzekucji nie wystarczy na zaspokojenie należności Funduszu w całości.

¹² Radwański, dz. cyt., s. 50.

¹³ Szerzej zob.: Czachórski, Brzozowski, Safjan, Skowrońska-Bocian, dz. cyt., s. 65 n.; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2005, s. 22 n.

¹⁴ Tamże.

W dalszej części artykułu omówione zostały dwa zagadnienia; po pierwsze, kolejność, w jakiej zaspokajane są należności Funduszu; po drugie, udzielono odpowiedzi na pytanie, czy w planie podziału należy – niezależnie od treści tytułu wykonawczego – uwzględnić należności wszystkich pracowników czy też – zgodnie z brzmieniem tytułu wykonawczego – jednego pracownika.

II. KOLEJNOŚĆ ZASPOKOJENIA NALEŻNOŚCI FUNDUSZU

Integralną część egzekucji stanowi tzw. postępowanie działowe, które przeprowadzane jest w dwóch wypadkach: 1) w razie prowadzenia egzekucji z nieruchomości; 2) jeżeli suma uzyskana przez egzekucję z ruchomości, wynagrodzenia za pracę lub wierzytelności i innych praw majątkowych nie wystarcza na zaspokojenie wszystkich wierzytelności (art. 1023 k.p.c.)¹⁵.

Kolejność zaspokojenia należności uregulowana została w art. 1025 zgodnie z którym:

§ 1. Z kwoty uzyskanej z egzekucji zaspokajają się w następującej kolejności:

- 1) koszty egzekucyjne,
- 2) należności alimentacyjne,
- 3) należności za pracę za okres 3 miesięcy do wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach oraz renty z tytułu odszkodowania za wywołanie choroby, niezdolności do pracy, kalectwa lub śmierci i koszty zwykłego pogrzebu dłużnika,
- 4) należności wynikające z wierzytelności zabezpieczonych hipoteką morską,
- 5) należności zabezpieczone hipotecznie lub zastawem rejestrowym albo zabezpieczone przez wpisanie do innego rejestru,
- 6) należności za pracę niezaspokojone w kolejności trzeciej,
- 7) należności, do których stosuje się przepisy działu III ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (Dz. U. Nr 137, poz. 926 i Nr 160, poz. 1083, z 1998 r. Nr 106, poz. 668, z 1999 r. Nr 11, poz. 95 i Nr 92, poz. 1062, z 2000 r. Nr 94, poz. 1037, Nr 116, poz. 1216, Nr 120, poz. 1268 i Nr 122, poz. 1315 oraz z 2001 r. Nr 16, poz. 166, Nr 39, poz. 459, Nr 42, poz. 475 i Nr 110, poz. 1189), o ile nie zostały zaspokojone w kolejności piątej,
- 8) należności zabezpieczone prawem zastawu lub które korzystały z ustawowego pierwszeństwa niewymienionego w kolejnościach wcześniejszych,
- 9) należności wierzycieli, którzy prowadzili egzekucję,
- 10) inne należności.

§ 2. Po zaspokojeniu wszystkich należności ulegają zaspokojeniu kary pieniężne oraz grzywny sądowe i administracyjne.

§ 3. W równym stopniu z należnością ulegają zaspokojeniu odsetki i koszty postępowania. Jednakże z pierwszeństwa równego z należnościami czwartej, piątej i ósmej kategorii korzystają

¹⁵ Szerzej zob.: H. P i e t r z k o w s k i, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, cz. III: *Postępowanie egzekucyjne*, t. 4, red. T. Ereciński, Warszawa 2007, s. 479 n.

odsetki tylko za ostatnie dwa lata przed przysądzeniem własności, a koszty postępowania w wysokości nie przekraczającej dziesiątej części kapitału. Pozostałe odsetki i koszty zaspokajają się w kategorii dziesiątej. To samo dotyczy świadczeń należnych dożywotnikowi.

§ 4. Jeżeli przedmiotem egzekucji jest własnościowe spółdzielcze prawo do lokalu mieszkalnego, spółdzielcze prawo do lokalu użytkowego lub prawo do domu jednorodzinnego w spółdzielni mieszkaniowej, wierzytelność spółdzielni mieszkaniowej z tytułu nie wniesionego wkładu budowlanego związana z tym prawem ulega zaspokojeniu przed należnością zabezpieczoną na tym prawie hipotecznie.

Tak w doktrynie, jak i w orzecznictwie nie budzą wątpliwości ogólne zasady dotyczące kolejności zaspokajania roszczeń¹⁶.

Odwołać się można do uzasadnienia uchwały SN z dnia 10 kwietnia 2003 r. (III CZP 23/03), w którym stwierdzono m.in. „Podział sumy uzyskanej z egzekucji unormowany w art. 1025 i 1026 k.p.c. oparty jest na systemie priorytetu i proporcjonalności. W art. 1025 § 1 k.p.c. wymienione zostały w odpowiedniej kolejności wierzytelności uprzywilejowane, które ze względu na ich znaczenie dla ochrony interesu społecznego korzystają z pierwszeństwa w zaspokojeniu przed innymi, natomiast w art. 1026 k.p.c. uregulowana została kwestia sposobu zaspokojenia wierzytelności w sytuacji, w której suma objęta podziałem nie wystarcza na zaspokojenie wszystkich wierzytelności, mających równe pierwszeństwo w danej kategorii. W takim wypadku wierzytelności tej samej kategorii podlegają zaspokojeniu proporcjonalnie do wysokości każdej z nich, z tym że zasada proporcjonalności podziału nie ma zastosowania do wierzytelności hipotecznych i zastawników, którzy korzystają z pierwszeństwa ustanowionego dla ograniczonych praw rzeczowych (art. 249 § 1 k.c.). Spośród uprzywilejowanych wierzytelności zaspokojeniu podlegają w pierwszej kolejności koszty egzekucyjne, w drugiej – należności alimentacyjne, w trzeciej – należności za pracę za okres trzech miesięcy do wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach oraz renty z tytułu odszkodowania za wywołanie choroby, niezdolności do pracy, kalectwa lub śmierci i koszty zwykłego pogrzebu dłużnika, w czwartej – należności wynikające z wierzytelności zabezpieczonych hipoteką morską, w piątej – należności zabezpieczone hipotecznie lub zastawem rejestrowym albo zabezpieczone przez wpisanie do innego re-

¹⁶ Szerzej zob.: I. K u n i c k i, *Należności korzystające z ustawowego pierwszeństwa przy podziale sumy uzyskanej z egzekucji (art. 1025 § 1 pkt 6 k.p.c.)*, „Przeгляд Sądowy” 1996, nr 11-12, s. 74 n.; t e n ż e, *Podział sumy uzyskanej z egzekucji*, Sopot 2000; t e n ż e, *Zasady podziału sumy uzyskanej z egzekucji*, „Przeгляд Sądowy” 1998, nr 9, s. 88 n.

jestru, natomiast w szóstej – należności za pracę niezaspokojone w kolejności trzeciej (art. 1025 § 1 k.p.c.)”.

Powstaje pytanie, do której z kategorii należności należy zaliczyć roszczenia Funduszu wobec pracodawcy?

Wykładnia przepisu art. 10 ust. 2 ustawy z 1993 r. została dokonana w uzasadnieniu uchwały SN z dnia 10 kwietnia 2003 r. (III CZP 23/03). Według SN: „Wykładnia językowa powołanego przepisu nie pozostawia wątpliwości co do tego, że wskazane w nim roszczenia korzystają z analogicznej ochrony, jaką odrębne przepisy przewidują dla należności za pracę. Oznacza to, że art. 10 ust. 2 ustawy zrównuje roszczenia Funduszu o zwrot wypłaconych świadczeń z roszczeniami pracowniczymi w zakresie ochrony prawnej przewidzianej w odrębnych przepisach dla należności za pracę. Wpływa stąd wniosek, że należności Funduszu z tytułu wypłaconych świadczeń podlegają zaspokojeniu z sumy uzyskanej z egzekucji w tej samej kolejności, która przewidziana została w art. 1025 § 1 k.p.c. dla należności za pracę, czyli w kolejności trzeciej i szóstej. Odmienne rozstrzygnięcie rozważanego zagadnienia i zaliczenie wierzytelności Funduszu dopiero do szóstej kategorii pozostawałoby w sprzeczności z treścią art. 10 ust. 2 ustawy, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, podkreślając, że w takim wypadku także należności zabezpieczone hipoteką czy zastawem podlegałyby zaspokojeniu przed wierzytelnościami Funduszu (art. 1025 § 1 pkt 4 i 5 k.p.c.)”.

Jak podkreślił w dalszej części uzasadnienia SN: „Dopuszczenie do kolizji wierzytelności Funduszu z należnościami pracowników dłużnika w ramach trzeciej kategorii zaspokojenia (art. 1025 § 1 pkt 3 k.p.c.) sprzyja realizacji zasadniczego celu ustawy, jakim jest zabezpieczenie ryzyka niewypłacalności pracodawcy wobec jego pracowników. Realizacja tego celu służy przede wszystkim pracownikom, wobec czego również dyrektywy wykładni funkcjonalnej przemawiają za przyjęciem, że wierzytelności Funduszu z tytułu wypłaconych świadczeń podlegają zaspokojeniu według kolejności przewidzianej w art. 1025 § 1 pkt 3 i 6 k.p.c.” Stanowisko powyższe poparł SN w uchwale z dnia 29 kwietnia 2008 r. (III CZP 28/08).

Zatem – zdaniem SN – roszczenia Funduszu traktowane są tak jak należności za pracę i są zaliczane do grupy trzeciej i szóstej, które wymienione są w art. 1025 § 1 k.p.c. W kategorii szóstej zaspokajane są należności za pracę, które obejmują okres dłuższy niż trzy miesiące¹⁷.

¹⁷ Zob. P i e t r z k o w s k i, dz. cyt., s. 487.

Wydaje się jednak, iż wykładnia przepisów art. 1025 § 1 pkt 3 i 6 k.p.c. wcale nie jest oczywista. Do obrony jest teza, iż należności Funduszu należą do kategorii szóstej, gdzie jest mowa o należnościach za pracę niezaspokojonych w kolejności trzeciej. Za takim rozwiązaniem może przemawiać wykładnia systemowa uwzględniająca przepisy k.p., które gwarantują szczególną ochronę wynagrodzenia pracownika, a nie należności Funduszu¹⁸. Jest oczywiste, iż Fundusz, pomimo cesji wierzytelności, nie nabywa statusu pracownika. Należy zatem przyjąć, iż nie powinien korzystać ze szczególnej ochrony, jaka przewidziana została dla wynagrodzenia pracownika.

Do obrony pozostaje teza, iż należności Funduszu należą do kategorii dziesiątej, obejmującej „inne należności”.

De lege ferenda można jednak rozważyć, czy należności Funduszu winny być zaspokajane w takiej samej kolejności co należności pracowników. Wprawdzie – jak zauważył SN w uzasadnieniu powyższego orzeczenia – zaspokojenie należności przez Fundusz służy pracownikom, ale chodzi tutaj o „innych” pracowników niż ci, którzy dochodzą należności w toku postępowania egzekucyjnego. Należy podkreślić, iż Fundusz w ograniczonym zakresie zaspokaja należności pracowników¹⁹. Umieszczenie w tej samej grupie należności Funduszu i wynagrodzenia pracowników sprawia, iż pracownicy mają znikome szanse na zaspokojenie swoich należności w pełnej wysokości. Dlatego też należy postulować umieszczenie należności Funduszu w kolejnej grupie, która zostanie zaspokojona po należnościach pracowników.

Za uzasadnioną należy uznać wątpliwość, czy zaliczenie należności Funduszu do trzeciej kategorii należności, na równi z należnościami pracowników, a zwłaszcza ograniczenie należności zaspokajanych w kategorii trzeciej, jest zgodne z Konstytucją, która w art. 65 ust. 4 gwarantuje minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

III. USTALENIE WYSOKOŚCI NALEŻNOŚCI FUNDUSZU

Jednym z elementów planu podziału jest określenie sumy, jaka przypada każdemu z uczestników podziału (art. 1024 § 1 pkt 3 k.p.c.). Wątpliwości

¹⁸ W k.p. ustawodawca zamieścił odrębny rozdział (art. 84-91), który nosi tytuł „Ochrona wynagrodzenia za pracę”.

¹⁹ Zob. art. 6 ust. 4 ustawy z 1993 r. oraz art. 12 ust. 3 ustawy z 2006 r.

mogą dotyczyć pytania, czy organ egzekucyjny, sporządzając plan podziału²⁰, uwzględni kwotę najniższego wynagrodzenia niezależnie od liczby pracowników, czy też sumę wypłaconych świadczeń na rzecz wszystkich pracowników za okres trzech miesięcy w wysokości najniższego wynagrodzenia²¹. Można bowiem bronić stanowiska, zgodnie z którym organ egzekucyjny uwzględni kwotę najniższego wynagrodzenia niezależnie od liczby pracowników²². Nie do rzadkości należą bowiem sytuacje, kiedy to tytuł wykonawczy nie wymienia należności wszystkich pracowników, które dochodzi Fundusz od pracodawcy. Można uznać, iż komornik nie jest uprawniony do badania zasadności i wymagalności obowiązku objętego tytułem wykonawczym zgodnie z art. 804 k.p.c.

Powyższy argument jest jednak nieprzekonywający. Wykładnia art. 804 k.p.c. nie budzi wątpliwości w doktrynie. Podkreśla się, iż art. 804 k.p.c. „Rozgranicza kompetencje między organem rozstrzygającym o roszczeniu a organem powołanym do wykonania orzeczenia, na podstawie którego ros-

²⁰ Zgodnie z art. 1023 § 1 k.p.c. plan podziału sporządza organ egzekucyjny, którym w przypadku egzekucji z nieruchomości jest sąd a w pozostałych rodzajach egzekucji – komornik. Szerzej zob.: K. F l a g a - G i e r u s z y Ń s k a, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Zieliński, t. II, Warszawa 2006, s. 1181.

²¹ Wątpliwości te zauważył SO w Łodzi Wydział Cywilny z/s w Skierniewicach, przedstawiając SN zagadnienie prawne: „czy w sytuacji, gdy z treści tytułu wykonawczego oraz z wniosku egzekucyjnego nie wynika, na rzecz ilu pracowników Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dokonał wypłaty świadczeń pracowniczych za niewypłacalnego pracodawcę, organ egzekucyjny, sporządzając plan podziału sumy uzyskanej z egzekucji, uwzględni w tym planie roszczenie FGŚP w kwocie odpowiadającej sumie wypłaconych świadczeń na rzecz wszystkich pracowników za okres trzech miesięcy w wysokości najniższego wynagrodzenia (art. 1025 § 1 pkt 3 k.p.c.) czy też w kwocie do wysokości najniższego wynagrodzenia, niezależnie od liczby pracowników, na rzecz których Fundusz dokonał wypłaty za niewypłacalnego pracodawcę”.

SN podjął 29 kwietnia 2008 r. uchwałę (III CZP 28/08), której tezy mają brzmienie:

„1. Należności Funduszu Świadczeń Gwarantowanych z tytułu wypłaconych świadczeń pracowniczych podlegają zaspokojeniu z kwoty uzyskanej z egzekucji w kolejności trzeciej (art. 1025 § 1 pkt 3 k.p.c.) do wysokości sumy kwot najniższego wynagrodzenia za pracę za okres trzech miesięcy, wypłaconych każdemu pracownikowi dłużnika, zaś w kolejności szóstej (art. 1025 § 1 pkt 6 k.p.c.) w części przewyższającej tę sumę.

2. W postępowaniu na skutek zarzutów przeciwko planowi podziału (art. 1028 § 2 k.p.c.) sąd władny jest czynić ustalenia faktyczne dla rozstrzygnięcia, w jakiej części należność Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych podlega zaspokojeniu w trzeciej kolejności, a w jakiej w szóstej kolejności”. Przed oddaniem artykułu do druku, tj. 1 czerwca 2008 r., nie zostało opublikowane uzasadnienie wymienionej uchwały.

²² Przeciwko planowi podziału każdy, kto ma w tym interes prawny, może wnieść zarzuty (por. art. 1027 k.p.c.).

czenie zostało uwzględnione. W konsekwencji oznacza to, że organ egzekucyjny nie jest kompetentny do oceny zarzutów merytorycznych opartych na zdarzeniach, które mogą decydować o nieistnieniu obowiązku świadczenia wynikającego z treści tytułu wykonawczego przedstawionego do wykonania²³. Należy podkreślić, że komornik nie może kwestionować zasadności tytułu wykonawczego w postaci nakazu zapłaty. Uwzględnienie w planie podziału roszczenia FGŚP w kwocie odpowiadającej sumie wypłaconych świadczeń na rzecz wszystkich pracowników za okres trzech miesięcy w wysokości najniższego wynagrodzenia (art. 1025 § 1 pkt 3 k.p.c.) nie stanowi naruszenia art. 804 k.p.c., gdyż komornik wykonuje, a nie „kwestionuje” tytuł wykonawczy. Naruszenie art. 804 k.p.c. ma miejsce wtedy, kiedy komornik uwzględnia wynagrodzenie jednego pracownika. W sposób bezpodstawny ingeruje wówczas w treść tytułu wykonawczego.

Komornik nie jest wprawdzie władny dokonywać wykładni tytułu wykonawczego, gdyż może to zrobić tylko sąd, który wydał wyrok, ale może wystąpić do sądu z wnioskiem o wykładnię wyroku (zob. art. 352 k.p.c.). Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów w uzasadnieniu uchwały z dnia 20 września 1988 r. (III CZP 37/88, OSNCP 1989, Nr 3, poz. 40), mającej moc zasady prawnej, uznał, iż wątpliwości organu egzekucyjnego dotyczące kwestii, czy tytuł wykonawczy nadaje się do wykonania, mogą być rozstrzygnięte w drodze wykładni. Jak podkreślił SN, „Bezsporne jest w piśmiennictwie i w praktyce, że uprawnionym do składania wniosków o wykładnię wyroku oprócz stron procesu i prokuratora jest także organ egzekucyjny, którym jest komornik”. Podkreślono, że „dopóki komornik nie skorzysta z tego uprawnienia, dopóty nie może on odmówić wszczęcia egzekucji na podstawie tytułu wykonawczego opartego na ogólnikowym rozstrzygnięciu, bez podjęcia inicjatywy zmierzającej do ustalenia przez sąd niezbędnych treści wyroku, pominiętych przy orzekaniu”.

Do rozważania pozostaje druga ewentualność, tj. złożenie środków do depozytu sądowego. Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 808 k.p.c. uzyskane w egzekucji kwoty, jeżeli nie podlegają natychmiastowej wypłacie, składa się na rachunku depozytowym sądu.

Przedstawianie argumentów za uznaniem, iż w planie podziału należy uwzględnić należności wszystkich pracowników, które następnie przejął Fundusz, należy rozpocząć od wykładni gramatycznej przepisu art. 1025 § 1

²³ Zob. P i e t r z k o w s k i, dz. cyt., s. 133 n. Tam też orzecznictwo SN dotyczące przedmiotowego zagadnienia.

k.p.c. pkt 3 k.p.c., w którym jest mowa o „należnościach” za pracę, a nie „należności”. Fundusz przejmuje „należności” pracowników. Nie ma zatem podstaw, ażeby na podstawie art. 1025 § 1 k.p.c. pkt 3 k.p.c. różnicować należności w zależności od tego, czy dochodzą ich pracownicy, czy też Fundusz (*lege non distinguit*).

Jak już wskazano, brzmienie art. 10 ust. 2 nie budzi zastrzeżeń. Fundusz może dochodzić tytułu wierzytelności, ilu pracownikom wypłacił należności za pracę. Zgodnie z art. 776 k.p.c. podstawą egzekucji jest tytuł wykonawczy, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej. A zatem komornik, uwzględniając w planie podziału trzykrotność minimalnego wynagrodzenia jednego pracownika, postępuje w sposób sprzeczny z treścią tytułu wykonawczego. Dochodzi więc do rażącego naruszenia interesów Funduszu. Jak podkreśla doktryna, podstawą zarzutów przeciwko planowi podziału sumy uzyskanej z egzekucji może być błędne określenie sumy przypadającej skarżącemu²⁴. W razie wątpliwości co do treści tytułu wykonawczego komornik powinien, tak jak to wskazał SN w uzasadnieniu uchwały w składzie 7 sędziów z dnia 20 września 1988 r. (III CZP 37/88, OSNCP 1989, Nr 3, poz. 40), zwrócić się do sądu z wnioskiem o dokonanie wykładni orzeczenia.

Za powyższym stanowiskiem przemawiać także może wykładnia funkcjonalna przepisów art. 10 ustawy z 1993 r., jaką dokonał SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 10 kwietnia 2003 r. (III CZP 23/03). Zaspokojenie w toku postępowania egzekucyjnego należności Funduszu leży w interesie pracowników, którzy w przeszłości będą korzystali z jego środków.

O konieczności uwzględnienia w planie podziału należności wszystkich pracowników może ponadto świadczyć odróżnienie przez ustawodawcę zbiorowego wniosku o zaspokojenie należności, który obejmuje wszystkich pracowników, oraz wniosku indywidualnego, z którym może wystąpić pracownik²⁵.

Stanowisko, zgodnie z którym w planie podziału należy uwzględnić należności wszystkich pracowników, które przejął Fundusz, ma również uzasadnienie w wykładni systemowej przepisów k.p.c. regulujących postępowanie działowe.

Zgodnie z tezą uchwały SN z dnia 30 stycznia 2008 r. (III CZP 134/07): „Wierzyciel, który przed zajęciem nieruchomości uzyskał na niej hipotekę kaucyjną, stwierdzoną w opisie i oszacowaniu, ale w chwili podziału nie

²⁴ Zob. A. Marciniak, *Postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005, s. 144.

²⁵ Szerzej zob.: M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 191.

legitymuje się tytułem wykonawczym, uczestniczy w podziale sumy uzyskanej w egzekucji z tej nieruchomości bez potrzeby zgłoszenia się i udowodnienia wiarygodności zabezpieczonej tą hipoteką. Przypadającą mu należność pozostawia się na rachunku depozytowym sądu, wskazując przyczyny uzasadniające wstrzymanie wypłaty”.

Zatem w podziale uczestniczy wierzyciel, który w chwili podziału nie legitymuje się tytułem wykonawczym. Uznanie, iż Fundusz uczestniczy w podziale niezależnie od liczby pracowników prowadziłoby do faktycznego wykluczenia Funduszu z podziału sumy uzyskanej w trakcie egzekucji. Jeżeli zabezpieczone zostają interesy wierzycieli, którzy w chwili podziału nie legitymują się tytułem wykonawczym, to tym bardziej na ochronę zasługuje interes wierzycieli, którzy dysponują takim tytułem.

Stanowisko, zgodnie z którym w opisanej sytuacji uwzględnia się wynagrodzenie jednego pracownika, jest sprzeczne z zasadami podziału kwoty uzyskanej z egzekucji, które nie budzą wątpliwości tak w orzecznictwie SN, jak i w doktrynie. Podkreśla się, że „Podział sumy uzyskanej z egzekucji unormowany w art. 1025 i 1026 k.p.c. oparty jest na systemie priorytetu i proporcjonalności. W art. 1025 § 1 k.p.c. wymienione zostały w odpowiedniej kolejności wiarygodności uprzywilejowane, które ze względu na ich znaczenie dla ochrony interesu społecznego korzystają z pierwszeństwa w zaspokojeniu przed innymi” (zob. uzasadnienie uchwały SN z dnia 10 kwietnia 2003 r., III CZP 23/03). Uwzględnienie w planie podziału należności jednego pracownika, a nie wszystkich należności przejętych przez Fundusz, prowadzi więc do naruszenia zasady pierwszeństwa. Pozbawia tym samym należności Funduszu charakteru należności uprzywilejowanych. W tym kontekście można powołać się na tezę postanowienia SN z dnia 16 lutego 1999 r. (I CKN 1011/98), zgodnie z którą: „Przy podziale sumy uzyskanej z egzekucji nieruchomości kolejność zaspokojenia wierzycieli określa ściśle art. 1025 k.p.c.; do kolejności tej nie można odstąpić przez zastosowanie art. 5 k.c.”

WNIOSKI

Zawarta w art. 10 ust. 1 ustawy z 1993 r. (odpowiednio w art. 23 ust. 1 ustawy z 2006 r.) konstrukcja przejścia roszczenia na Fundusz stanowi przykład ustawowego przejścia wiarygodności na nabywcę, do którego stosuje się odpowiednio przepisy o cesji wiarygodności (art. 509 n. k.c.). Przejście roszczenia nie jest cesją, gdyż jego źródłem nie jest umowa, ani też nie

stanowi przykładu wstąpienia w prawa wierzyciela, gdyż – po pierwsze – brzmienie przepisu wskazuje na „przejście” roszczenia, a po drugie – co do zasady nie dochodzi do wygaśnięcia stosunku pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, czyli stosunku pracy. Stosunek ten może wygasnąć jedynie w przypadkach wskazanych w k.p.

W razie wątpliwości co do treści tytułu wykonawczego komornik powinien zwrócić się do Sądu o dokonanie jego wykładni (zob. uchwała SN z dnia 1988 r., III CZP 37/88) lub też złożyć kwotę wynikającą z egzekucji na rachunek depozytowy sądu.

Plan, w którym komornik uwzględnił należności Funduszu niezależnie od liczby pracowników, jest wadliwy. Wszystkie należności, o których mowa w art. 1025 § 1 pkt 3 k.p.c., winny być traktowane jednakowo. Komornik „związany” jest przy tym treścią tytułu wykonawczego. Umieszczając w planie kwotę wielokrotnie niższą niż umieszczona w tytule wykonawczym Funduszu, komornik postępuje w sposób rażąco sprzeczny z treścią tytułu. Za powyższym rozwiązaniem przemawia również wykładnia funkcjonalna przepisów regulujących zaspokojenie należności przez Fundusz, jak i wykładnia systemowa przepisów k.p.c. dotyczących planu podziału sumy uzyskanej z egzekucji.

De lege ferenda uzasadniony jest postulat umieszczenia w k.p.c. przepisu, który wskazywałby, w jakiej kolejności i w jakiej wysokości zaspokajane są należności Funduszu w masie podlegającej podziałowi w toku postępowania egzekucyjnego. Wydaje się, że należności te powinny zostać uwzględnione w pełnej wysokości, ale po należnościach z tytułu umów o pracę, których dochodzą byli pracownicy.

CLAIMS OF FUND
OF GUARANTEED WORKERS' BENEFITS
IN THE DIVISION OF THE AMOUNT RECEIVED ON EXECUTION

S u m m a r y

The article discusses the inclusion of dues payable to the Fund of Guaranteed Workers' Benefits in the body of assets received on execution. The Author criticises the position of Supreme Court according to which claims of the Fund are treated as sums due for work and are included in group 3 or 6 (mentioned in Article 1025 § 1 of Civil Procedure Code). The division scheme of the sum received on execution should take account of dues payable to all of the workers by the Fund. From *de lege ferenda* perspective, it seems justifiable to add to

the Code an article which would determine the order of payments and the amounts due to the Fund when dividing the body of assets received through execution proceedings. It seems that such dues should be in full amount, but they should follow any dues resulting from contracts of employment, claimed by the former workers.

Translated by Tomasz Pałkowski

Słowa kluczowe: Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, należności Funduszu, plan podziału sumy uzyskanej z egzekucji.

Key words: Fund Of Guaranteed Workers' Benefits, dues payable to the Fund, division scheme of the sum received on execution.

JOLANTA BUCIŃSKA

SPOŁECZNE PRAWA CZŁOWIEKA W KONSTYTUCJACH POLSKICH

I.

Gwarancje praw społecznych pojawiły się już w konstytucjach powstałych przed II wojną światową. Zawierały je zarówno konstytucja Estonii z 1920 r., Litwy z 1922 r., jak i Polski z roku 1921¹. Było to wyrazem nawiązania do rozwijającej się i nabierającej coraz większego znaczenia idei równości społecznej. W historycznym ujęciu przedmiotem ochrony w prawie wewnętrznym poszczególnych państw były najwcześniej prawa oraz wolności osobiste i publiczne. W związku z tym formułuje się w doktrynie ogólną tezę, że rozwój ochrony praw człowieka przebiegał od ochrony praw i wolności publicznych, a więc od koncepcji zabezpieczenia jednostki przed przymusem, do zagwarantowania praw społeczno-gospodarczych, a więc do koncepcji realizacji równości społecznej.

Podobną ewolucję można zaobserwować na płaszczyźnie międzynarodowej ochrony praw człowieka, na co wskazują takie akty, jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r., Pakty Praw Człowieka z 1966 r., Deklaracja o Postępie Społecznym i Rozwoju z roku 1969² czy powstałe na gruncie

JOLANTA BUCIŃSKA – adiunkt Instytutu Administracji, Samorządu i Prawa Akademii Podlaskiej; adres do korespondencji: ul. Bema 1, 08-110 Siedlce.

¹ Szerzej na temat praw społecznych w konstytucjach międzywojennych zob. B. Z a - w a d z k a, *Prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne*, Warszawa 1996, s. 33-38.

² Deklaracja ONZ o Postępie Społecznym i Rozwoju została uchwalona 30 lipca 1969 r. Nawiązuje ona do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz innych deklaracji ONZ i nadaje postępowi i rozwojowi charakter obowiązującego wszystkie narody dążenia do sprawiedliwości społeczno-gospodarczej – rozdz. 2542 XXIV.

europiejskim dokumenty: Europejska Konwencja Praw Człowieka z 1950 r. i Europejska Karta Społeczna z 1961 r. Celem artykułu jest prześledzenie ewolucji idei równości społecznej ujętej w konstytucjach polskich wyrażonych w postaci społecznych praw człowieka.

II.

Bogaty zbiór praw i wolności osobistych, politycznych i społecznych zawierała polska Konstytucja marcowa z 1921 r.³ Pod względem treści nie odbiegała od ówczesnych konstytucji europejskich. Na pierwszym miejscu zostały w niej wymienione obowiązki obywatela wobec państwa, co wynikało z niedostrzegania znaczenia jednostki jako podstawy grupy społecznej i potrzeby objęcia jej silniejszą ochroną prawną. Nie bez znaczenia był tutaj wpływ koncepcji heglowskiej, która uznawała nadrzędność interesu państwa wobec interesu jednostki. Wśród praw społecznych Konstytucja uznawała wolność pracy i ochronę pracy ze strony państwa, wolność zgromadzania się i zrzeszania, prawo do ubezpieczenia społecznego. Ochroną państwa otaczała również rodzinę, macierzyństwo, a także ograniczała pracę dzieci do 15. roku życia, poniżej którego wprowadzała bezwzględny zakaz zatrudniania. Zakaz ten obejmował również stałe zatrudnianie dzieci i młodzieży w wieku szkolnym oraz kobiety i robotników, świadczących pracę nocną w gałęziach przemysłu szkodliwych dla ich zdrowia. W zakresie pomocy społecznej Konstytucja przyznawała prawo do pomocy i opieki państwa dzieciom zaniedbanym pod względem wychowawczym i pozbawionym opieki rodzicielskiej.

Nie formułowała prawa do nauki we współczesnej postaci, zawierała natomiast przepis nakładający obowiązek edukacji w zakresie szkoły podstawowej. Obowiązkowi nauki nie towarzyszył jednak nakaz podjęcia aktywnych działań ze strony władz publicznych⁴. Obowiązkowe było nauczanie religii w każdej szkole, nawet utrzymywanej przez państwo lub samorząd. Konstytucja wprowadzała również bezpłatność nauki w szkołach finansowanych ze środków państwowych lub samorządowych oraz zapewniała zdolnym, ale niezamożnym uczniom możliwość uzyskania stypendium – w szkołach średnich i wyższych. Przewidywała także powszechne prawo do nauczania, zakładania

³ Konstytucja marcowa z 17 marca 1921 r., Dz. U. 1921, nr 44, poz. 267 ze zmianami.

⁴ Por. M. P e c h e r s k i, M. Ś w i a t e k, *Organizacja oświaty w Polsce w latach 1917-1977. Podstawowe akty prawne*, Warszawa 1978, s. 21 n.

szkół prywatnych, nad którymi kontrolę mogło sprawować państwo. W zakresie działalności twórczej człowieka Konstytucja poręczała wolność prowadzenia badań naukowych i ogłaszania ich wyników. Silniejszy akcent stawiano w Konstytucji na prawa i wolności obywatelskie i polityczne. Było to konsekwencją tego, że historycznie najpierw zrodziła się potrzeba określenia grupy praw, w które państwo nie mogło interweniować.

Należy zauważyć, że Konstytucja marcowa, formułując prawa obywatela w płaszczyźnie społecznej, nie ograniczała się tylko do konstrukcji zasad polityki społecznej państwa. Z niektórych konstytucyjnych regulacji można wyprowadzić podmiotowe prawa społeczne obywatela, jak w przypadku ochrony pracy, ubezpieczeń społecznych czy ochrony dzieci: każdy ma prawo do opieki państwa nad jego pracą i do ubezpieczenia społecznego; dzieci pozbawione opieki rodzicielskiej mają prawo do opieki i ochrony państwa; zakres korzystania z tych praw określają ustawy⁵. Takie elementy konstrukcji konstytucyjnych przepisów odnoszących się do materii społecznej stanowiły pewną odmienność względem regulacji konstytucyjnych uchwalanych w ówczesnym okresie.

Konstytucja kwietniowa z 1935 r. nie zawierała odrębnego rozdziału regulującego kwestię powszechnych praw i obowiązków obywatelskich⁶. Nie odnosiła się tym samym do praw, wolności czy obowiązków społecznych, w rozumieniu praw człowieka. Warto wspomnieć, że spośród uchylonych przepisów Konstytucji marcowej moc obowiązującą zachowały postanowienia dotyczące przymusu szkolnego i obowiązku nauczania religii.

III.

Odwrotnie do Konstytucji marcowej ujmowała zagadnienie podstawowych praw jednostki Konstytucja PRL z 1952 r.⁷, zamieszczając prawa społeczne w katalogu „podstawowych praw i obowiązków obywatela” przed prawami osobistymi i politycznymi. Znamienne jest użycie określenia „obywatel” a nie „człowiek”, co świadczy o relatywnym ujęciu tych praw. Tym samym prawa

⁵ Rozdział V Konstytucji, zob. Z a w a d z k a , dz. cyt., s. 35.

⁶ Konstytucja kwietniowa z 23 kwietnia 1935 r., Dz. U. 1935, nr 30, poz. 227.

⁷ Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 22 lipca 1952 r., Dz. U. 1952, nr 33, poz. 233.

człowieka (obywatela) nie są uznawane, lecz przyznawane w Konstytucji⁸. Prawa społeczne rozumiane były jako prawa do żądania od państwa podjęcia określonych działań i świadczeń na rzecz jednostki. Zaliczone do nich zostały: prawo do pracy – jako prawo do zatrudnienia, prawo do wypoczynku, do ochrony zdrowia i zasiłku chorobowego, prawo do nauki, do korzystania z dziedzictwa kultury i uczestniczenia w jego rozwoju, wolność zrzeszania się⁹. Interesująca jest konstrukcja przepisu odnoszącego się do własności. Został on sformułowany w postaci powszechnego obowiązku ochrony własności społecznej i umacniania jej jako niewzruszonej podstawy rozwoju państwa.

Definiując prawo do pracy, Konstytucja uchwała prawo każdego obywatela do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy. Gwarancją tego prawa ma być wskazana w niej społeczna własność środków produkcji, rozwój ustroju społeczno-spółdzielczego wolnego od wyzysku, planowy wzrost sił roboczych, usunięcie źródeł kryzysów ekonomicznych i wreszcie likwidację bezrobocia. W kwestii wypoczynku Konstytucja zawiera postanowienia dokładnie określające godzinny czas pracy (ograniczając czas pracy do ośmiu godzin) oraz przyznające prawo do corocznego płatnego urlopu. Co ciekawe, prawo do wypoczynku zapewnione zostało robotnikom i pracownikom umysłowym (a nie obywatelom) przy użyciu konstytucyjnie wskazanych środków (ograniczenie czasu pracy, urlopy, dni wolne od pracy).

Podobna konstrukcja zastosowana została przy formułowaniu prawa obywatela do ochrony zdrowia oraz do pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy. Wskazuje się na instrumenty, które służą urzeczywistnianiu tego prawa. Do pełniejszej realizacji prawa do ochrony zdrowia przyczynia się rozwój ubezpieczeń społecznych robotników i pracowników umysłowych na wypadek choroby, starości i niezdolności do pracy oraz rozbudowa różnych form pomocy społecznej. Wśród pozostałych czynników przyczyniających się do tego można również wymienić rozwój organizowanej przez państwo ochrony zdrowia ludności, rozbudowa urządzeń sanitarnych i podnoszenie stanu zdrowotnego mieszkańców miast i wsi, stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa, higieny i ochrony pracy, zapobieganie chorobom i ich zwalczanie, udostępnianie bezpłatnej pomocy lekarskiej, budowa infrastruktury opieki zdrowotnej itp. Możliwość korzystania z pełnego katalogu praw obywatel-

⁸ Na temat pojęcia praw obywatelskich i ich relacji do praw człowieka zob. A. M i - c h a l s k a, *O pojęciu praw człowieka*, „Państwo i Prawo” 1980, z. 8, s. 8 n.

⁹ Rozdział 7 Konstytucji.

skich, jak i wszystkich konstytucyjnych była nierozzerwalnie związana z posiadaniem obywatelstwa polskiego.

Słuszności tak ogólnie sformułowanych postanowień raczej nie można podważać. Wątpliwości rozpoczynają się dopiero, gdy przychodzi do ich interpretacji i stosowania. Realizację wymienionych praw Konstytucja z 1952 r. opierała głównie na uspołecznieniu środków produkcji. Jednocześnie zmarginalizowana została kwestia prawnych gwarancji przestrzegania praw przyznanych w Konstytucji. Pomimo przyznania prymatu prawom społecznym, ich pełna realizacja w nieudolnym systemie ekonomicznym stała się niemożliwa. Ponadto konstytucja z 1952 r. nie przewidywała możliwości bezpośredniego stosowania jej postanowień ani powoływania się na nie przed sądem w sprawach indywidualnych; nie stworzono żadnych procedur służących egzekucji jej przepisów. W orzecznictwie sądowym również pomijano przepisy konstytucyjne, czyniąc za podstawę jedynie ustawy i akty niższego rzędu. W praktyce zatem rzeczywisty kształt i zakres realizacji praw społecznych wyznaczało obowiązujące ustawodawstwo zwykłe.

IV.

W wyniku rozpoczętego u schyłku lat osiemdziesiątych w Polsce i innych państwach Europy Środkowowschodniej procesu gruntownych przeobrażeń ustroju politycznego nastąpiło oficjalne zerwanie z ideologią państw komunistycznych. Przystąpiono do modyfikacji systemu prawnego, między innymi w celu uwzględnienia w nich powszechnie akceptowanych wartości demokratycznych. Integralnym elementem tych wartości jest idea praw człowieka i konieczność wypracowania mechanizmów gwarancyjnych. Dała się zaobserwować daleko idąca uniformizacja konstytucyjnych katalogów praw człowieka. W krajach o różniących się ustrojach społecznych i politycznych można spotkać niekiedy jednakowo brzmiące przepisy dotyczące praw człowieka. Polskie reformy w tym zakresie okazały się powolniejsze niż tempo przekształceń ustroju gospodarczego i politycznego. Nadal istniał rozdźwięk między realiami społeczno-politycznymi a systemem prawnym, który w zakresie praw jednostki ciągle był systemem anachronicznym i w znacznym stopniu fikcyjnym. Stało się tak, mimo że ograniczenia i naruszenia praw obywatelskich „stanowiły znaczną dolegliwość w okresie PRL, a trudny okres transformacji ekonomicznej zrodził społeczne oczekiwania konstytucyjnej

gwarancji praw podstawowych”¹⁰. Droga do zmiany tej sytuacji miało być uchwalenie Małej Konstytucji z 1992 r., a w niej nowe zasady ustroju politycznego państwa, zwłaszcza demokratycznego państwa prawa, sprawiedliwości społecznej, zwierzchnictwa narodu i trójpodziału władzy. Dała ona istotne podstawy do sformułowania praw i wolności człowieka w Konstytucji z 2 kwietnia 1997 r.¹¹ Należy dodać, że nawet wśród autorów mających zastrzeżenia do przepisów Konstytucji można spotkać pogląd, iż uwzględniając całość uregulowań konstytucyjnych, większość pochlebnych opinii może odnosić się właśnie do katalogu praw człowieka¹².

Treść i zakres konstytucyjnych praw człowieka determinuje kształt ustroju politycznego, społecznego i gospodarczego, a także w znacznym stopniu jego realizację. Opisowi treści praw i wolności powinna zatem towarzyszyć charakterystyka wartości, które uznane zostały za cenne dla jednostki i społeczeństwa. Przy konstruowaniu przepisów zamieszczonych w Konstytucji z 1997 r. dotyczących pozycji jednostki nawiązano do koncepcji pojmowania człowieka jako bytu autonomicznego i indywidualnego oraz jako podstawy organizacji społeczeństwa, co wynika z uznania godności człowieka za jedną z najwyższych wartości. Zawarty w niej system zasad i wartości oparty jest na koncepcji indywidualistycznej, odrzucającej założenia kolektywistyczne uznające prymat interesu państwa nad interesem jednostki, co było widoczne w Konstytucji z 1952 r. Punktem wyjścia do rozważań konstytucyjnego statusu jednostki mają sformułowane w artykułach od 30 do 37 zasady ogólne. Wskazują one na idee przewodnie porządku konstytucyjnego, takie jak wolność, równość, z których najważniejsze znaczenie wydają się przyznawać godności człowieka¹³.

Pojęcie godności zostało opatrzone przymiotami przyrodzoności, niezbywalności oraz nienaruszalności¹⁴. W treści tej wyraźnie wyeksponowano

¹⁰ R. W i e r u s z e w s k i, *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław 1991, s. 21.

¹¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne 2 kwietnia 1997 r. poddana została pod ogólnonarodowe referendum 25 maja tego samego roku, Dz. U. nr 78, poz. 483.

¹² Zob. A. K a m i ń s k i, *Uwagi o ustroju III RP w świetle porównawczych badań politologicznych nad typami rządów i ordynacją wyborczą*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2004, z. 3, s. 20.

¹³ K. C o m p l a k, *Uwagi o godności oraz jej ochrona w świetle nowej Konstytucji*, „Przegląd Sejmowy” 1998, nr 5, s. 43.

¹⁴ „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” – art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

godność jako wartość pierwotną i nadrzędną w stosunku do woli władz państwowych. Implikuje to uznanie zasady, że godność ludzka jest „źródłem wolności i praw człowieka i obywatela”¹⁵. Godność osoby ludzkiej została zatem potraktowana jako wartość, która nie wynika z woli ustawodawcy konstytucyjnego¹⁶. Wyznacza raczej charakter działań organów państwowych i sposób interpretacji poszczególnych praw i wolności¹⁷. Formuła taka nawiązuje do dokumentów międzynarodowych, w szczególności do Międzynarodowych Paktów Praw Człowieka i Aktu Końcowego Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie, gdzie w uzasadnieniu źródeł praw człowieka jest odwołanie do doktryny prawa naturalnego¹⁸. Rozwiązanie takie nawiązuje do koncepcji absolutnych praw człowieka, zgodnie z którą prawa te oparte są na normach niezależnych od władzy społecznej i nadrzędnych w stosunku do wszelkich norm prawnych przez tę władzę ustanowionych. Ani państwo, ani żadna inna społeczność nie nadają obywatelom praw człowieka, jak również nie mogą one ustawowo tych praw uchylać czy zmieniać ich treści. Co prawda Konstytucja wprowadza ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych praw i wolności, to jednak dotyczą one sytuacji wyjątkowych i nadzwyczajnych¹⁹. Są one podyktowane względami bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź konieczne dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Szerzej zob.: J. B u c i ń s k a, *Godność człowieka jako podstawowa wartość porządku prawnego*, „Prawo, Administracja, Kościół” 2001, nr 2-3, s. 31-50.

¹⁷ Według niektórych autorów pojęcie godności należy potraktować jako wartość, na której ustawodawca konstytucyjny opiera swoje działania. Ma ona istotne znaczenie dla wykładni treści i znaczenia wskazanych w konstytucji konkretnych praw i wolności jednostki, jednak nie może być samoistną podstawą do wydawania rozstrzygnięć. Dla potwierdzenia słuszności tego poglądu przywoływany jest przykład dotychczasowej działalności orzeczniczej Trybunału Konstytucyjnego, gdzie w przeważającej większości orzeczeń nie powołuje się bezpośrednio na art. 30 traktujący o przyrodzonej godności. Pogląd taki wyraża m.in. M. Jabłoński, który w związku z tym twierdzi, iż dla właściwego określenia pojęcia godności człowieka wystarczające jest umieszczenie go w preambule konstytucji. Ponadto całkowite jego pominięcie w tekście ustawy zasadniczej nie ma znaczenia dla pozostałych regulacji. Zob. M. J a b ł o ń s k i, *Rozważania na temat znaczenia pojęcia godności człowieka w polskim porządku konstytucyjnym*, w: *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002, s. 97. Natomiast K. Complak dowodzi, że pojęcie godności osoby ludzkiej, wyrażone w art. 30, może być wyłączną podstawą dla wyroków TK, sądów powszechnych, administracyjnych czy wojskowych. Zob. *O prawidłowe pojmowanie godności osoby ludzkiej w porządku RP*, tamże, s. 79.

¹⁸ Por. art. 6 Paktów Praw Obywatelskich i Politycznych: „Każda istota ludzka ma naturalne prawo do życia”.

¹⁹ Art. 31, ust. 3.

wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą również naruszać istoty chronionych praw.

Ponadto wyprowadzenie praw i wolności człowieka bezpośrednio z nienaruszalnej godności człowieka oznacza, iż podstawą tych praw jest właśnie godność a nie prawo naturalne. Taką podstawę praw człowieka uznają niektórzy autorzy reprezentujący tradycyjną koncepcję praw człowieka. Według nich podstawą normatywną tych praw jest prawo naturalne, które z kolei ma swoje źródło w naturze ludzkiej. H. Waśkiewicz stwierdza, iż zarówno we współczesnych aktach normatywnych chroniących prawa człowieka, jak i w pewnych odłamach literatury na ich temat występuje tendencja do pomijania terminu „natura człowieka”. Często zastępuje się go innym pojęciem, np. godnością człowieka, która jest – jej zdaniem – sformułowaniem mało precyzyjnym i kontrowersyjnym²⁰. Odmianą orientacją filozofii prawa naturalnego jest koncepcja personalistyczna, która uzasadnia, że prawa człowieka wynikają z przyrodzonej godności osoby ludzkiej.

W dalszej części art. 30 stwierdza się, że poszanowanie i ochrona godności człowieka jest obowiązkiem władz publicznych. Oznacza to, iż obowiązek ten spoczywa nie tylko na władzy państwowej: ustawodawczej, wykonawczej i sędziowskiej. Obowiązek poszanowania i ochrony godności człowieka należy również do wszelkich grup pośrednich, organizacji i osób pełniących funkcje publiczne, a także do samorządów terytorialnych. Stanowi to horyzontalne ujęcie zagadnienia relacji praw i obowiązków człowieka. Ujęcie wertykalne natomiast wyrażone zostało w zapisie, zgodnie z którym „Każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych”²¹. Państwo działające za pośrednictwem swoich organów nie jest zatem jedynym podmiotem obowiązku w ramach praw człowieka. Podobnie jak podmiotem prawa jest każdy człowiek, tak również on jest podmiotem obowiązków korelatywnych dla takich samych praw pozostałych ludzi. Występuje pogląd uwzględniający istnienie jeszcze jednego podmiotu zobowiązanego, którego nie wymienia Konstytucja. Jest nim sam uprawniony. Oznacza to, że obecność prawa implikuje obecność korelatywnego obowiązku po stronie tego samego podmiotu. Zatem poszanowanie i ochrona godności człowieka należy również do niego samego. Występowanie w jednym podmiocie prawa i odpowiadającego mu obowiązku

²⁰ H. Waśkiewicz, *Prawa człowieka. Pojęcie, historia*, „Chrześcijanin w Świecie” 1978, nr 63-64, s. 18 n.

²¹ Art. 31, ust. 2.

określane jest jako specyfika praw człowieka, nie spotykana w żadnych pozostałych prawach podmiotowych²².

Konsekwencją sformułowania powszechnego obowiązku poszanowania i ochrony godności jest przyjęcie w Konstytucji zasady wolności i równości człowieka²³. Wolność jednostki ma ograniczony charakter, gdyż swoboda jej działań musi uwzględniać zarówno nakazy interesu publicznego, jak i konieczność poszanowania wolności innych ludzi oraz ich godności. Nadaje to zasadzie wolności bardziej relatywny wymiar w odniesieniu do godności ludzkiej. W razie konfliktu obu tych wartości należy przyznać pierwszeństwo poszanowaniu godności. Ograniczenia zasady wolności realizują się poprzez ograniczenia poszczególnych praw jednostki. Konsekwencją uznania zasady godności ludzkiej jest uznanie zasady równości, która ma być, podobnie jak godność, realizowana w sposób absolutny. W pewnych sytuacjach jednak prawo przewiduje możliwość stwarzania przywilejów dla grup, w szczególności zasadą ochrony godności osoby ludzkiej pozostaje sformułowanie zasady demokratycznego państwa prawa oraz zasady sprawiedliwości społecznej²⁴. Termin „demokratyczne państwo prawa” został użyty bez jakichkolwiek przymiotników, co oznacza, że chodzi o demokrację w znaczeniu uniwersalnym. Demokratyczne państwo prawa to takie, w którym prawo odzwierciedla akceptowany społecznie system wartości. Zasada ta realizuje się w warunkach pluralizmu ekonomicznego, politycznego czy kulturalnego. Podstawę zaś ustroju gospodarczego stanowi przyjęcie zasady społecznej gospodarki rynkowej, wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej, solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych²⁵. Do rangi zasad ustroju została podniesiona wolność tworzenia i działania związków zawodowych²⁶, ochrona własności i prawa dziedziczenia oraz ochrona pracy²⁷. Z kolei w katalogu praw człowieka zostały wyodrębnione „prawa i wolności ekonomiczne, socjalne i kulturalne”, takie jak prawo własności, prawo do swobodnego wyboru pracy, do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, do zabezpieczenia społecznego, prawo do ochrony zdrowia, prawo do nauki, zapewnienia ochrony praw

²² W a ś k i e w i c z, art. cyt., s. 24-25.

²³ Art. 31 i 32.

²⁴ Por. art. 1 i 2 Konstytucji.

²⁵ Art. 20-23.

²⁶ W art. 12 ponadto jest mowa o organizacjach społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeniach, ruchach obywatelskich i innych dobrowolnych zrzeszeniach oraz fundacjach.

²⁷ Art. 21 i 24.

dziecka, wolności artystycznej i naukowej oraz zapewnienie bezpieczeństwa ekologicznego.

*

Ujmowanie szeroko rozumianych praw społecznych ewoluowało na gruncie konstytucjonalizmu polskiego. Do kwestii społecznych odnoszono się już w Konstytucji marcowej, choć w ograniczonym zakresie, kładąc silniejszy nacisk na prawa i wolności obywatelskie i polityczne. Odwrotnie rozłożone akcenty zawierała Konstytucja z 1952 r., w której prawa społeczne zajmowały pozycję priorytetową. Ujmowane były w postaci żądań określonego działania państwa na rzecz jednostki. Należy podkreślić, że prawa te odnosiły się jedynie do obywateli. Ponadto postanowienia konstytucyjne nie przewidywały możliwości bezpośredniego ich stosowania ani nie towarzyszyły im żadne gwarancje. Sposób ujmowania praw społecznych zmienił się wraz ze zmianą konstytucyjnego porządku politycznego, społecznego i gospodarczego kraju w roku 1992 i 1997. Prawa społeczne zostały uznane za prawa przysługujące każdemu człowiekowi, wynikające z godności osoby ludzkiej. Koresponduje to z rozwiązaniami przyjętymi w międzynarodowych dokumentach dotyczących praw człowieka. Katalog praw społecznych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. można zaliczyć do jednych z bardziej rozbudowanych, nawiązujących do wzorców zawartych w dokumentach międzynarodowych. Istnieje zatem związek pomiędzy katalogiem praw człowieka unormowanych w konstytucjach a powstaniem i rozwojem systemu ochrony praw człowieka po II wojnie światowej.

BIBLIOGRAFIA

- B u c i ń s k a J.: Godność człowieka jako podstawowa wartość porządku prawnego, „Prawo, Administracja, Kościół” 2001, 2-3, s. 31-50.
- C o m p l a k K.: O prawidłowe pojmowanie godności osoby ludzkiej w porządku RP, w: Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002.
- C o m p l a k K.: Uwagi o godności oraz jej ochrona w świetle nowej Konstytucji, „Przegląd Sejmowy” 1998, nr 5, s. 43-51.
- J a b ł o ń s k i M.: Rozważania na temat znaczenia pojęcia godności człowieka w polskim porządku konstytucyjnym, w: Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002.

- K a m i ń s k i A.: Uwagi o ustroju III RP w świetle porównawczych badań politologicznych nad typami rządów i ordynacją wyborczą, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2004, z. 3, s. 19-28.
- M i c h a ł s k a A.: O pojęciu praw człowieka, „Państwo i Prawo” 1980, z. 8, s. 3-13.
- P ę c h e r s k i M., Ś w i ą t e k M.: Organizacja oświaty w Polsce w latach 1917-1977. Podstawowe akty prawne, Warszawa 1978.
- Prawa człowieka. Model prawny, red. R. Wieruszewski, Wrocław 1991.
- W a ś k i e w i c z H.: Prawa człowieka. Pojęcie, historia, „Chrześcijanin w świecie” 1978, nr 63-64, s. 13-48.
- Z a w a d z k a B.: Prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne, Warszawa 1996.

PERSONAL SOCIAL RIGHTS IN POLISH CONSTITUTIONS

S u m m a r y

The article aims at presenting the evolution of people's guarantee of their social rights enshrined in Polish constitutions, beginning with the March Constitution of 1921. That constitution addressed the issue of social rights but to a limited degree. It pointed to the freedom of work, freedom of assembly and the right to social security. Such perspective did not differ much from the accepted standards of constitutional regulation of the time. Subsequently, the constitution of 1935 disregarded human rights, emphasising only civil obligations. The constitution of 1952, however, did feature a long catalogue of personal social rights. It is of note that the subject now was not a "human" but "citizen", therefore the rights contained therein were deprived of their universal nature. The superiority of social rights over the political ones was now stressed. The interpretation and implementation of human rights were influenced by values that were thought to form the basis of legal order, such as social ownership. The interpretation of social rights changed along with the political and socio-economic transformation in the constitution of 1992. Yet, the most radical alterations are contained in the Constitution enacted in 1997. These changes were significant not because the array of rights was now markedly greater, but because the axiological dimension which affected the interpretation of the rights was altered. The following values and principles were assumed to be fundamental: the principle of a democratic state of law, the principle of social market economy, the freedom of economic enterprise and private ownership. All recognised freedoms and rights of persons now followed from the inherent dignity of human beings. Human dignity, at the same time, forms the source and limits of rights and freedoms.

Translated by Tomasz Pałkowski

Słowa kluczowe: społeczne prawa człowieka, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, godność osoby ludzkiej.

Key words: human social rights, freedom, Constitution of the Republic of Poland, dignity of human being.

