

Małgorzata Mędrala

Katedra Prawa Publicznego

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Prawa pracownicze w stanach nadzwyczajnych

Streszczenie

Przedmiotem artykułu są zagadnienia związane z prawami pracowniczymi w trakcie stanów nadzwyczajnych, tj. stanu wojennego, stanu wyjątkowego oraz stanu klęski żywiołowej. W wymienionych okresach ustawodawca zezwala na ograniczenie niektórych podstawowych praw pracowniczych, jak: prawo do strajku, prawo zrzeszania się, wolność pracy, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy czy prawo do wypoczynku. Celem artykułu jest ocena, czy i w jakim zakresie wskazane regulacje ograniczające prawa pracownicze spełniają kryteria funkcjonalne z perspektywy potrzeb sytuacyjnych państwa oraz ograniczeń praw człowieka i obywatela.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, stan nadzwyczajny, prawa pracownicze.

1. Wprowadzenie

Jednym z zasadniczych skutków wprowadzenia stanu nadzwyczajnego jest ograniczenie sfery wolności i praw jednostki. Jest to kwestia niezwykle istotna z punktu widzenia człowieka i obywatela. Wśród tych ograniczeń znajdują się również prawa pracownicze. Jest to temat rzadko poddawany głębszej analizie w literaturze prawa pracy, gdyż w głównej mierze pozostaje on przedmiotem zainteresowań konstytucjonalistów. Celem niniejszego artykułu jest ocena, czy i w jakim zakresie wskazane regulacje ograniczające prawa pracownicze spełniają kryteria funkcjonalne z perspektywy potrzeb sytuacyjnych państwa, jak również ocena ich stopnia intensywności oraz zakresu. Badania w ramach niniej-

sze go opracowania prowadzone są metodą dogmatyczną poprzez interpretację odpowiednich przepisów aktów normatywnych, analizę orzeczeń sądowych, jak również poglądów doktryny wyrażonych w podręcznikach, komentarzach, monografiach, artykułach oraz glosach.

2. Ograniczenia wolności i praw człowieka i obywatela w czasie stanów nadzwyczajnych

Zgodnie z art. 228 Konstytucji w sytuacjach szczególnych zagrożeń, jeżeli zwykle środki konstytucyjne są niewystarczające, może zostać wprowadzony odpowiedni stan nadzwyczajny, tj.: stan wojenny, stan wyjątkowy lub stan klęski żywiołowej. Zasady działania organów władzy publicznej oraz zakres, w jakim mogą zostać ograniczone wolności i prawa człowieka i obywatela w czasie poszczególnych stanów nadzwyczajnych, określa ustawa. Regulacje z zakresu ograniczenia praw pracowniczych w stanach nadzwyczajnych znajdują się w ustawie zasadniczej oraz w ustawach szczególnych dotyczących poszczególnych stanów¹, tj. w ustawie o stanie wyjątkowym z 21 VI 2002 r. (Dz.U. nr 113, poz. 985); w ustawie o stanie wojennym oraz o kompetencjach Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych i zasadach jego podległości konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej z 29 VIII 2002 r. (Dz.U. nr 156, poz. 1301) oraz w ustawie o stanie klęski żywiołowej z 18 IV 2002 r. (Dz.U. nr 62, poz. 558).

Nie ulega wątpliwości, że prawa i wolności człowieka i obywatela nie mają charakteru absolutnego [Garlicki 2001, s. 5; Winczorek 2008, s. 83]. Istotne jednak są przesłanki ich ograniczania i stopień intensywności. Dlatego w pierwszej kolejności należy podkreślić, że w zakresie zasad dotyczących ograniczenia praw obywatelskich i praw człowieka w trakcie stanów nadzwyczajnych, a więc w tym również praw pracowniczych, Konstytucja RP deklaruje zasadę proporcjonalności, zgodnie z którą podczas stanu nadzwyczajnego należy zachować proporcje między zagrożeniem a zastosowanymi środkami. Działania podjęte w wyniku wprowadzenia stanu nadzwyczajnego muszą odpowiadać stopniowi zagrożenia i powinny zmierzać do jak najszybszego przywrócenia normalnego funkcjonowania państwa (art. 228, ust. 5 Konstytucji). Co do zakresu ograni-

¹ Przesłanki wprowadzenia stanu nadzwyczajnego określa Konstytucja RP. Zgodnie z art. 228 w sytuacjach szczególnych zagrożeń, jeżeli zwykle środki konstytucyjne są niewystarczające, może zostać wprowadzony odpowiedni stan nadzwyczajny: stan wojenny, stan wyjątkowy lub stan klęski żywiołowej. Stan nadzwyczajny może być wprowadzony tylko na podstawie ustawy, w drodze rozporządzenia, które podlega dodatkowemu podaniu do publicznej wiadomości. Bardziej szczegółowe zasady działania organów władzy publicznej oraz zakres, w jakim mogą zostać ograniczone wolności i prawa człowieka i obywatela w czasie poszczególnych stanów nadzwyczajnych, określa ustawa (art. 228, ust. 3 Konstytucji).

czenia art. 18, ust. 2 ustawy o stanie wojennym stanowi, że rodzaje ograniczeń wolności i praw człowieka i obywatela określone w rozporządzeniu o jego wprowadzeniu, powinny odpowiadać charakterowi oraz intensywności zagrożeń stanowiących przyczyny wprowadzenia stanu wojennego, a także zapewniać skuteczne przywrócenie normalnego funkcjonowania państwa. W literaturze wskazuje się, że istotą zasady proporcjonalności jest ogólny wymóg, aby środki działania stosowane przez organy władzy publicznej były w pewien sposób dopasowane do założonych celów i służyły minimalizacji zakresu ingerencji w sferę praw jednostki [Wojtyczek 2002, s. 669]. Zasada proporcjonalności celu do stosowanych środków powinna, moim zdaniem, stanowić podstawową regułę przy wprowadzaniu ograniczeń w tym zakresie.

Analiza odpowiednich przepisów konstytucyjnych oraz ustaw szczegółowych prowadzi do wniosku, że w trakcie stanu wojennego oraz stanu wyjątkowego ograniczeniu może podlegać większość praw pracowniczych. W przypadku stanu klęski żywiołowej ograniczeniu mogą podlegać jedynie wskazane wyraźnie przez ustawodawcę prawa pracownicze, takie jak: wolność pracy, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do wypoczynku, czy prawo do strajku. Prawa zrzeszania się pracodawców i pracowników mogą podlegać ograniczeniu jedynie w trakcie stanu wojennego i stanu klęski żywiołowej. Ustawodawca wprowadza zatem możliwość szerszego ograniczenia w sferze praw pracowniczych w ramach stanu wojennego i wyjątkowego niż w ramach stanu klęski żywiołowej. Rozwiązanie takie należy ocenić pozytywnie w kontekście zwiększania zakresu ograniczeń wraz ze zwiększeniem zagrożenia państwowego.

Ważną kwestią jest poziom ograniczeń wolności i praw jednostki [Eckhardt 2004, s. 58–63; Oniszczyk 2010, s. 329]. W literaturze wskazuje się, że szczególne okoliczności stanu wojennego i wyjątkowego mogą usprawiedliwiać szerszy zakres ingerencji władz publicznych, gdy są konieczne w demokratycznym państwie prawnym dla ochrony dóbr, o których mowa w art. 31, ust. 3 Konstytucji, w szczególności dla bezpieczeństwa państwa lub porządku publicznego, lecz nie mogą naruszać kanonów tego przepisu Konstytucji, w szczególności nie mogą naruszać istoty wolności i praw [Wojtyczek 2002, s. 258]. Dlatego też pozytywnie należy ocenić gwarancję zawartą w ustawie zasadniczej, według której w okresie stanu wojennego i wyjątkowego istnieje katalog sfer jednostki w zakresie wolności i praw człowieka i obywatela, a więc z tej perspektywy również w kontekście pracowniczym, które nie podlegają ograniczeniom w jakichkolwiek okolicznościach, nawet w minimalnym stopniu (art. 233, ust. 1 Konstytucji). Należą do nich: godność człowieka, prawo do obywatelstwa polskiego, prawo do ochrony życia, humanitarnego traktowania, prawo do obrony w postępowaniu karnym, dostępu do sądu, prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim

życiu osobistym, wolność sumienia i religii, prawo do składania wniosków, petycji itp. oraz prawa rodzicielskie. Jest to zbiór obszerniejszy niż w obowiązujących Polskę aktach międzynarodowych. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych² i Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności³ zakazują zawieszania prawa do życia, tortur oraz niehumanitarnego i poniżającego traktowania lub karania, niewolnictwa i poddaństwa, naruszania zasady odpowiedzialności karnej. Taka regulacja konstytucyjna oznacza jednocześnie, że pozostałe prawa i wolności, w tym prawa pracownicze, mogą być w ramach tych dwóch najważniejszych stanów nadzwyczajnych ograniczane. W literaturze wskazuje się dodatkowo, że zakaz ograniczeń określonych w art. 233, ust. 1 wolności i praw w stanie wojennym i wyjątkowym nie dotyczy innych wolności i praw konstytucyjnych pod warunkiem dochowania zasady proporcjonalności z art. 228 oraz zakazu stosowania kryteriów dyskryminacyjnych z art. 233, ust. 2 ustawy zasadniczej [Skrzydło, *Komentarz do art. 233 Konstytucji*, 2013].

Ponadto jeżeli chodzi o ograniczenia praw człowieka i obywatela, Konstytucja wprowadza pewne kryteria, które uważa za dyskryminujące. Wyraża się to w przyjęciu regulacji, że ograniczenia te nie mogą być wprowadzone z uwagi na rasę, narodowość, pochodzenie, wyznanie, majątek (art. 233, ust. 2 Konstytucji). Umieszczenie zakazu dyskryminacji ze względu na powyższe cechy, bezpośrednio po przepisie ust. 1, art. 233, określającym zakres ograniczeń, pozwala na wykładnię, że odnosi się on tylko do ograniczeń wolności i praw w warunkach stanu wojennego i wyjątkowego. Takie ujęcie przepisów zasługuje na ocenę krytyczną, gdyż wątpliwości aksjologiczne w tym kontekście może budzić brak zakazu dyskryminacji ze względu na wskazane kryteria w okresie stanu klęski żywiołowej.

Z kolei przy regulacjach w trakcie stanu klęski żywiołowej w Konstytucji (art. 233, ust. 3) wprost podano, jakie prawa i wolności człowieka i obywatela mogą być ograniczane. W kontekście skutków w sferze praw pracowniczych na uwagę zasługują ograniczenia w zakresie wolności działalności gospodarczej (art. 22), wolności osobistej (art. 41, ust. 1, 3 i 5), prawa własności (art. 64), wolności poruszania się i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (art. 52, ust. 1), prawa do strajku (art. 59, ust. 3), prawa własności (art. 64), wolności pracy (art. 65, ust. 1), prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66, ust. 1) oraz prawa do wypoczynku (art. 66, ust. 2). Z powyższego wynika jednocześnie, że ograniczenie pozostałych konstytucyjnych wolności i praw pracowni-

² Art. 4 ust. 2, Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 16 XII 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).

³ Art. 15 ust. 2 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, otwartej do podpisu 4 listopada 1950 r., po uzyskaniu niezbędnych 10 ratyfikacji weszła w życie 3 IX 1953 r., ratyfikowana przez Polskę 19 I 1993 r.

czych, jest niedozwolone, poza tym, na co zezwala Konstytucja w art. 31, ust. 3 w normalnych warunkach funkcjonowania państwa⁴.

Rodzaje ograniczeń praw pracowniczych w zakresie podmiotowym oraz przedmiotowym w okresie stanu wyjątkowego oraz stanu wojennego określa rozporządzenie Prezydenta RP o jego wprowadzeniu (art. 3 ustawy o stanie wyjątkowym, art. 3 ustawy o stanie wojennym) oraz szczegółowe rozporządzenia Rady Ministrów, ministrów i wojewody. Z kolei stan klęski żywiołowej wprowadza Rada Ministrów na czas oznaczony, ale nie dłużej niż 30 dni z możliwością przedłużenia (art. 232 Konstytucji). Zgodnie z zasadą proporcjonalności musi to być czas niezbędny do usunięcia skutków klęski. W czasie stanu klęski żywiołowej działaniami prowadzonymi w celu zapobieżenia skutkom klęski żywiołowej lub ich usunięcia kierują: 1) wójt (burmistrz, prezydent miasta), jeżeli stan klęski żywiołowej wprowadzono tylko na obszarze gminy, 2) starosta, jeżeli stan klęski żywiołowej wprowadzono na obszarze więcej niż jednej gminy wchodzącej w skład powiatu, 3) wojewoda, jeżeli stan klęski żywiołowej wprowadzono na obszarze więcej niż jednego powiatu wchodzącego w skład województwa, 4) minister właściwy do spraw wewnętrznych lub inny minister, do zakresu działania którego należy zapobieganie skutkom danej klęski żywiołowej lub jej usuwanie, jeżeli stan klęski żywiołowej wprowadzono na obszarze więcej niż jednego województwa (art. 8 ustawy o stanie klęski żywiołowej).

Analiza przedstawionych regulacji ogólnych dotyczących ograniczania praw i wolności człowieka i obywatela w stanach nadzwyczajnych, w tym praw pracowniczych, prowadzi do wniosku, że Konstytucja nie zostawia organom władz publicznych zupełnej swobody w określaniu, jakie wolności i prawa mogą podlegać ograniczeniom. Odsyłając do szczegółowych określeń w ustawach dotyczących poszczególnych stanów nadzwyczajnych, w ustawie zasadniczej wskazano, które z konstytucyjnych wolności i praw, a także w jakim zakresie, mogą być ograniczane (art. 233, ust. 2), a które w żadnym przypadku ograniczeniom nie podlegają (art. 233, ust. 1). Większe możliwości pozostawiono ustawodawcy zwykłemu w przypadku stanu wojennego oraz wyjątkowego, co uzasadnia większy stopień zagrożenia państwowego niż w okresie stanu klęski żywiołowej. Unormowanie takie oceniam jako jak najbardziej słuszne z perspektywy doniosłości analizowanego problemu. Prawa i wolności człowieka i obywatela stanowią jeden z filarów demokratycznie funkcjonującego państwa. Stąd też swoboda usta-

⁴ Zgodnie z art. 31, ust. 3 Konstytucji ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

wodawcy zwykłego w tym zakresie powinna się mieścić w określonych wyraźnie ramach.

Podkreślić należy, że wprowadzanie powyższych ograniczeń przez odpowiednie organy musi następować w stopniu niezbędnym do zapewnienia ochrony bezpieczeństwa państwa, a także obywateli, z uwzględnieniem zachowania dyscypliny społecznej. Ograniczenia te znajdują uzasadnienie celowościowe ze względu na nadzwyczajną sytuację państwową. Ponadto wskazane rozwiązania mają na celu zapewnić adekwatność ograniczeń praw i wolności obywatela, a także podejmowanych środków do stopnia zagrożenia porządku konstytucyjnego – poprzez ich stopniowość. W przepisach podkreśla się także przejściowy charakter tych ograniczeń. Regulacje te mają na celu jak najszybsze przywrócenie stanu normalnego. Wszelkie ograniczenia praw i wolności w tym okresie mają z założenia charakter nadzwyczajny i przejściowy. Jednocześnie dobór wolności i praw mogących podlegać ograniczeniom, jak i rodzaj form ograniczeń nakładanych na ludność na wypadek klęski żywiołowej, są zdeterminowane potrzebami zwalczania zagrożeń lub skutków katastrof naturalnych lub awarii technicznych i są mniej restrykcyjne niż w przypadku stanu wojennego czy wyjątkowego, co uzasadnia z założenia mniejszy stopień zagrożenia dla interesów państwa.

3. Prawo do strajków i innych form protestu

Przepisy art. 16, ust. 1, pkt 3 ustawy o stanie wyjątkowym, art. 19, pkt 1 ustawy o stanie wojennym oraz art. 21, ust. 1, pkt 17 ustawy o stanie klęski żywiołowej wprowadzają możliwość ograniczenia prawa do strajków pracowniczych i innych form protestu w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach. Należy zwrócić uwagę, że prawo do strajku jest prawem zagwarantowanym konstytucyjnie. Zgodnie z art. 59, ust. 3 Konstytucji RP związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa jednak może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach. W tym kontekście uważam, że prymat dobra publicznego nad prywatnym przemawia za ograniczeniem tego prawa w stanach nadzwyczajnych.

Według ustawowej definicji (art. 17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 23 V 1991 r., Dz.U. nr 55, poz. 236) strajk oznacza dobrowolne zbiorowe powstrzymywanie się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego. Przedmiotem strajku nie mogą być indywidualne uprawnienia pracowników, ale interesy pracowników o charakterze grupowym, np. dotyczące

warunków pracy, płacy bądź świadczeń socjalnych. Strajk jest najostrzejszym i ostatecznym sposobem służącym do „wyegzekwowania” żądań będących przedmiotem sporu. Może on być przeprowadzony dopiero po wyczerpaniu możliwości ugodowego rozstrzygnięcia zaistniałego konfliktu, tj. po przeprowadzeniu stosownej procedury rokowań i mediacji [Żołyński 2011]. Strajki mogą być organizowane wyłącznie przez związki zawodowe, co jest częstym przedmiotem krytyki w literaturze (zob. szerzej [Zarys systemu... 2010, s. 328]), a zasady ich przeprowadzania określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 23 V 1991 r.

Oprócz strajków, ustawodawca przewiduje także inne formy protestu pracowników. Zgodnie z art. 25, ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w obronie praw i interesów pracowników mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdz. 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy niemający prawa do strajku. W literaturze wskazuje się, że formą pozastrajkowej akcji protestacyjnej mogą być między innymi: agitacja, akcja ulotkowa, pikieta, kolportaż gazetek związkowych, wiece, demonstracje, przemarsze [Żołyński 2010].

W kontekście szczególnej sytuacji podczas stanów nadzwyczajnych szczególnie niebezpieczne dla utrzymania porządku publicznego mogłyby się okazać dopuszczalne przez część doktryny tzw. strajki mieszane, których przedmiotem są zarówno interesy zawodowe, jak i polityczne zbiorowości pracowniczej [Baran 2010, *Komentarz* do art. 17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, teza 2.2].

Uważam, że możliwość ograniczenia prawa do strajku oraz innych form protestu pracowników znajduje uzasadnienie aksjologiczne w trakcie stanów nadzwyczajnych. Prowadzenie akcji strajkowej czy innej akcji protestacyjnej z reguły wiąże się z dodatkowymi niepokojami społecznymi i z zasady zakłóca normalny rytm pracy, a nawet funkcjonowania społeczeństwa. Zawieszenie prawa do strajku lub innych form protestu pracowników w czasie stanów nadzwyczajnych uzasadnia więc charakter i stopień zagrożenia, jakie może stwarzać wykonywanie uprawnień z tego zakresu w praktyce. Pozytywnie należy ocenić to, że zawieszenie to ma charakter fakultatywny i każdorazowo jego zakres podmiotowy oraz stopień intensywności powinny być dostosowane do bieżących potrzeb sytuacyjnych. Do organu wprowadzającego dany stan nadzwyczajny należeć będzie ocena adekwatności zastosowania tej instytucji. Ponadto dodatkowym uzasadnieniem ograniczeń jest to, że wykonywanie przez pracowników uprawnień z tego zakresu może w danej sytuacji kolidować z jednoczesnym wprowadzeniem innych rozwiązań szczególnych możliwych do

zastosowania w czasie stanu nadzwyczajnego, jak chociażby wprowadzeniem ograniczenia zasady wolności pracy, a zwłaszcza nałożeniem obowiązku wykonywania określonej pracy wobec pewnych osób, na co zezwala ustawa. Dlatego też ze względów celowościowych i organizacyjnych wprowadzenie ograniczeń strajkowych z reguły będzie wiązać się z wprowadzeniem nakazu wykonywania określonej pracy przez pracowników lub pracodawców.

4. Prawo zrzeszania się

W trakcie obowiązywania stanu wojennego lub stanu wyjątkowego ograniczeniu może ulec także prawo zrzeszania się i to zarówno w odniesieniu do pracowników, jak i pracodawców. Prawo zrzeszania to również jedno z praw zagwarantowanych konstytucyjnie. Podobnie, jak pozostałe prawa, nie jest ono jednak nieograniczone. Zgodnie z art. 59, ust. 4 Konstytucji zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Ustawodawca zatem jest w tej dziedzinie związany normami prawa międzynarodowego.

Przepis art. 18¹ k.p. statuuje zasadę wolności zrzeszania się pracowników i pracodawców. Szczegółowe regulacje w tym zakresie zawarte zostały w ustawie o związkach zawodowych z 23 V 1991 r. (t.j.: Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854) oraz ustawie o organizacjach pracodawców z 23 V 1991 r. (Dz.U. nr 55, poz. 235).

Ustawy o stanach nadzwyczajnych wprowadzają możliwość ograniczenia tego prawa zarówno w stosunku do pracodawców, jak i pracowników. Ograniczenie to może przybrać dwie formy: zakazu powstawania nowych form organizacyjnych lub zakazu działalności już istniejących. Art. 16 ustawy o stanie wyjątkowym wprowadza możliwość ograniczenia zrzeszania się poprzez: a) ustanowienie zakazu tworzenia i rejestracji nowych związków zawodowych, organizacji pracodawców, b) nakazanie okresowego zaniechania działalności związków zawodowych, organizacji pracodawców, których działalność może zwiększyć zagrożenie konstytucyjnego ustroju państwa, bezpieczeństwa obywateli lub porządku publicznego. Z kolei zgodnie z art. 22, ust. 1, pkt 3 ustawy o stanie wojennym w czasie stanu wojennego mogą być zawieszane prawa do zrzeszania się poprzez nakazanie okresowego zaniechania działalności zarejestrowanych stowarzyszeń, związków zawodowych, organizacji pracodawców, ruchów obywatelskich oraz innych dobrowolnych zrzeszeń i fundacji, których działalność może utrudnić realizację zadań obronnych. Możliwość ograniczenia tych praw nie zawiera ustawa o stanie klęski żywiołowej, co, w mojej ocenie, może budzić pewne

wątpliwości aksjologiczne, chociaż są one minimalizowane przez ograniczony czasowo i terytorialnie zasięg obowiązywania regulacji z tej sfery. Nie ma jednak podstaw do różnicowania sytuacji ustawowej w tym zakresie również w czasie tego stanu, tym bardziej że korzystanie z omawianych praw może w niektórych sytuacjach utrudniać szybkie i sprawne zakończenie stanu klęski żywiołowej.

5. Wybrane ograniczenia związane z wolnością i swobodą wykonywania pracy

Poważnym ograniczeniem praw jednostki ze sfery pracowniczej w stanach nadzwyczajnych jest ograniczenie wolności pracy. Zasada wolności wykonywania pracy⁵ jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. W polskim prawie pracy nie ma przepisów zakazujących wykonywania zawodu osobom, które mają do tego formalne uprawnienia. Zakaz wykonywania zawodu może być jedynie orzeczony jako indywidualnie wymierzona kara w postępowaniu sądowym lub dyscyplinarnym. Na podstawie art. 65 Konstytucji każdemu obywatelowi zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę.

W sytuacji stanów nadzwyczajnych ustawodawca skorzystał więc ze wskazanego wyjątkowego uprawnienia konstytucyjnego i przewidział możliwość nałożenia na pracowników i pracodawców ograniczeń zarówno w zakresie wykonywania pracy, jak i korzystania z jej efektów. W szczególności przejawia się to w postaci możliwości nałożenia obowiązku wykonywania pracy na niektóre osoby, będącego najdalej idącą ingerencją ustawodawcy w zasadę wolności wykonywania pracy.

Zgodnie z art. 29 ustawy o stanie wojennym w czasie stanu wojennego może być wprowadzony powszechny obowiązek wykonywania pracy przez osoby, które ukończyły 16 lat, a nie przekroczyły 65 lat i są zdolne do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia oraz warunki osobiste i rodzinne. Ograniczenie to wprowadza Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, określając kategorie osób niepodlegających powszechnemu obowiązkowi wykonywania pracy oraz tryb i warunki dokonywania przeniesień osób do pracy w innych miejscowościach, uwzględniając minimalizację uciążliwości wynikających dla tych osób ze stosowania tego ograniczenia. Istotne jest, że obowiązkiem tym mogą zostać objęci już pracownicy młodociani, gdyż pracownikiem młodocianym w rozumieniu

⁵ Wyraża ją art. 10 § 1 k.p., według którego każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

kodeksu pracy (art. 190) jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Takie rozwiązanie znajduje uzasadnienie ze względu na nadzwyczajność sytuacji państwowej. Ponadto w okresie stanu wojennego ograniczenie swobody podejmowania decyzji w zakresie działalności pracodawców może nastąpić poprzez wprowadzenie zarządu komisarycznego; w szczególności chodzi o to, że zarząd ten wyraża zgodę na decyzje dotyczące wytwarzania wyrobów, a także może wydawać bieżące polecenia związane z produkcją. Zgodnie z art. 25 ustawy o stanie wojennym w czasie stanu wojennego można wprowadzić zarząd komisaryczny dla przedsiębiorców, w tym z udziałem kapitału zagranicznego, jeżeli przedmiotem ich działalności jest wytwarzanie wyrobów lub świadczenie usług o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa lub obronności państwa. Zarząd komisaryczny ustanawia się w celu zapewnienia skuteczności wytwarzania wyrobów lub świadczenia usług o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa lub obronności państwa. Decyzje organów przedsiębiorcy w sprawach wytwarzania wyrobów lub świadczenia usług o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa lub obronności państwa wymagają zgody zarządcy komisarycznego. Zarządca komisaryczny może wydawać polecenia w formie pisemnej organom przedsiębiorcy w sprawach związanych z wytwarzaniem wyrobów lub świadczeniem usług o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa lub obronności państwa (art. 25a ustawy o stanie wojennym). Ustawodawca ingeruje więc nie tylko w wolność pracy pracownika, ale także swobodę organizowania pracy przez pracodawców, w tym czerpania z niej efektów gospodarczych. W kontekście założenia równowagi w zakresie uprawnień i obowiązków obu stron stosunku pracy w trakcie stanów nadzwyczajnych możliwość wprowadzenia ograniczeń do obu stron stosunku pracy wydaje się odpowiednie.

W czasie stanu wyjątkowego również dopuszczalne są ograniczenia w zakresie wolności działalności gospodarczej poprzez nakazanie okresowego zaniechania prowadzenia działalności gospodarczej określonego rodzaju (art. 21, pkt 2 ustawy o stanie wyjątkowym).

Biorąc pod uwagę powyższe ograniczenia w czasie stanu wyjątkowego ustawodawca wprowadza także szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy dla osób odosobnionych decyzją właściwego wojewody⁶. W okresie odosobnienia nie może być rozwiązany stosunek pracy z osobą odosobnioną, chyba że przed odosobnieniem zaistniały z jej winy okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Termin do wniesienia środków prawnych przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy liczy się w tych przypadkach od dnia zakończenia odosobnienia. Ustawodawca zatem chroni pracowników przed niekorzystnymi decyzjami pracodawców co do bytu ich stosunku pracy,

⁶ Szczegółowe regulacje w zakresie instytucji odosobnienia zawiera art. 17 ustawy o stanie wyjątkowym.

spowodowanymi przez sytuację państwową. Odrębna kwestią jest problematyka wyrównywania pracodawcom i pracownikom szkód z tego tytułu.

Bardziej szczegółowe regulacje w zakresie ograniczenia poszczególnych praw pracowniczych zawiera ustawa o stanie klęski żywiołowej. Zgodnie z nią ograniczenia wolności i praw człowieka i obywatela w stanie klęski żywiołowej stosuje się do osób fizycznych zamieszkałych lub czasowo przebywających na obszarze, na którym został wprowadzony stan klęski żywiołowej, oraz odpowiednio do osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, mających siedzibę lub prowadzących działalność na obszarze, na którym został wprowadzony stan klęski żywiołowej (art. 20). Zastosowanie znajdują więc one zarówno do pracowników, jak i pracodawców. Art. 21 ust. 1, pkt 18 ustawy o stanie klęski żywiołowej wprowadza w okresie stanu klęski żywiołowej możliwość ograniczenia lub odstąpienia od określonych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jednakże, co należy podkreślić, w zakresie niepowodującym bezpośredniego narażenia życia lub zdrowia pracownika.

W stosunku do pracodawców w okresie stanu klęski żywiołowej ustawodawca również przewiduje pewne ograniczenia w prowadzeniu działalności. Według art. 21, ust. 1 ustawy o stanie klęski żywiołowej ograniczenia te mogą polegać na: zawieszeniu działalności określonych przedsiębiorców (pkt 1), nakazie lub zakazie prowadzenia działalności gospodarczej określonego rodzaju (pkt 2), nakazaniu pracodawcy oddelegowania pracowników do dyspozycji organu kierującego działaniami prowadzonymi w celu zapobieżenia skutkom klęski żywiołowej lub ich usunięcia (pkt 3), wykonywaniu świadczeń osobistych i rzeczowych (pkt 19). Ograniczenia w stosunku do pracowników reguluje art. 21, ust. 2 ustawy o stanie klęski żywiołowej. Zgodnie z nim ograniczenia wolności i praw człowieka i obywatela w stosunku do osób zatrudnionych u pracodawcy, wobec którego został wydany nakaz prowadzenia działalności gospodarczej określonego rodzaju, mogą polegać na:

- zmianie systemu, wymiaru i rozkładu czasu pracy, w tym wydłużeniu okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy, na zasadach określonych w Kodeksie pracy,

- obowiązku pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, w tym wydłużeniu okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy, na zasadach określonych w Kodeksie pracy,

- powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy innego rodzaju niż wynikający z nawiązanego stosunku pracy; w takim przypadku pracownik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Wskazane ograniczenia nie budzą, moim zdaniem, zastrzeżeń co do proporcjonalności oraz stopnia intensywności. Zważyć należy, że w obecnym stanie prawnym dopuszczalność wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy nie jest czymś nadzwyczajnym. Zgodnie z art. 129 § 2 k.p. w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Dopuszczenie w tych okolicznościach pracy w niedziele i święta nie jest czymś nadzwyczajnym, biorąc pod uwagę przesłanki ogólne dopuszczalności pracy w niedziele i święta wymienione w art. 151¹⁰ k.p. Także dopuszczenie powierzenia pracownikowi wykonywania pracy innego rodzaju niż wynikający z nawiązanego stosunku pracy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia nie jest nadmiernym ograniczeniem, mając na uwadze nadzwyczajne okoliczności towarzyszące stanowi klęski żywiołowej oraz gwarancje tych samych warunków płacowych dla pracownika. W praktyce pozostaje do rozważenia czas wprowadzenia takich ograniczeń, który pod kątem zasady proporcjonalności musi być oceniany każdorazowo przez odpowiednie organy kompetentne w tym zakresie.

Wymienione ograniczenia nie mogą być jednak stosowane wobec pracowników młodocianych, osób niepełnosprawnych oraz kobiet w ciąży i karmiących. Ustawodawca słusznie tym samym uznał, że szczególna sytuacja, w jakiej znajdują się te osoby, uniemożliwia nakładanie tego rodzaju ograniczeń i dodatkowych obowiązków.

Względy funkcjonalne i praktyczne przemawiają za tym, że nałożenie określonych ograniczeń z art. 21, ust. 1 ustawy wobec pracodawców z reguły może być skoordynowane z nałożeniem odpowiednich ograniczeń wobec pracowników z art. 21, ust. 2 ustawy. Oddelegowanie pracowników do pracy wskazanej przez organ może się wiązać na przykład z powierzeniem im innej pracy niż wskazana w umowie czy zmianą rozkładu czasu pracy.

6. Zasada wyrównania strat majątkowych

Art. 228, ust. 4 Konstytucji ustanawia zasadę wyrównywania strat majątkowych, które powstały z ograniczeń wolności i praw człowieka i obywatela, a więc również z ograniczeń praw ze sfery prawa pracy. *Ratio legis* tej zasady jest stworzenie możliwości wyrównania strat majątkowych, jakie poniosła jednostka w następstwie wprowadzenia stanu nadzwyczajnego z jednoczesną intencją zapobieżenia strat nadmiernych (nieuzasadnionych potrzebami zwalczania zagrożeń), które mogłyby być powodowane łatwiej, gdyby państwo nie ponosiło za nie

odpowiedzialności [Wołpiuk 2002, s. 81]. Z Konstytucji wynika, że chodzi o: 1) wyrównanie strat majątkowych, a więc już nie o wynagrodzenie ewentualnych utraconych korzyści czy też strat innego rodzaju (np. moralnych); 2) straty w jakiś sposób związane ze stanem nadzwyczajnym, a więc takie, które powstały w jego czasie na skutek zgodnego z prawem ograniczenia praw i wolności jednostki przez działania lub zaniechania organów państwowych; 3) wszelkie, a nie tylko konstytucyjnie gwarantowane prawa i wolności jednostki [Banaszak 2010, *Komentarz do art. 228 Konstytucji*, teza 5].

Aktualnie kwestię tę reguluje ustawa z dnia 22 listopada 2002 r. o wyrównaniu strat majątkowych wynikających z ograniczenia w czasie stanu nadzwyczajnego wolności i praw człowieka i obywatela (Dz.U. nr 233, poz. 1955). Zakres wyrównania strat wynikających z ograniczenia wolności i praw pracowniczych w trakcie stanów nadzwyczajnych ogranicza się do strat majątkowych. Z ustawy tej wynika, że odszkodowanie od Skarbu Państwa obejmuje wyrównanie rzeczywistej straty majątkowej bez korzyści, które poszkodowany mógłby osiągnąć, gdyby strata nie powstała (art. 2, ust. 2 ustawy). Odszkodowanie nie przysługuje, jeżeli strata majątkowa powstała wyłącznie z winy poszkodowanego lub z winy osoby trzeciej (art. 3, ust. 2 ustawy). W przypadku sfery pracowniczej w praktyce odszkodowania mogą więc dotyczyć przede wszystkim sfery szeroko pojmowanego ograniczenia wolności pracy, a zwłaszcza wprowadzenia jej przymusu lub ograniczeń zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. *De lege ferenda* zasadne byłoby także przynajmniej w szczególnych sytuacjach wprowadzenie możliwości dochodzenia rekompensaty za straty moralne, gdyż w tego rodzaju sytuacjach mogą one niejednokrotnie wystąpić.

7. Odpowiedzialność karna

Naruszenie przepisów ograniczających prawa pracownicze w stanach nadzwyczajnych jest dodatkowo sankcjonowane na gruncie przepisów karnych. Ze względu na wagę sytuacji państwowej rozwiązanie takie zasługuje jak najbardziej na aprobatę. Uczestnictwo w strajku lub innej akcji protestacyjnej pracowników, tworzenie lub uczestnictwo w działalności związków zawodowych lub organizacji pracodawców, w okresie stanu wyjątkowego, podlega karze aresztu albo grzywny (art. 23 ustawy o stanie wyjątkowym).

Kara aresztu albo grzywny grozi również za niepodporządkowanie się do nałożonych ograniczeń w czasie stanu klęski żywiołowej, w szczególności za nieoddelegowanie wbrew nakazowi pracowników do dyspozycji organu kierującego działaniami prowadzonymi w celu zapobieżenia skutkom klęski żywiołowej lub ich usunięcia, nielegalne prowadzenie strajku, niestosowanie się do wpro-

wadzonych ograniczeń w zakresie prawa pracy (art. 27 ustawy o stanie klęski żywiołowej). Rozpoznawanie spraw karnych zaistniałych w trakcie stanu klęski żywiołowej następuje w trybie przepisów o postępowaniu w sprawach o wykroczenia w postępowaniu przyśpieszonym. W praktyce tryb ten ze swej istoty rodzi większe możliwości powstania pomyłek w toku jego stosowania, w tym kwalifikacji danych zdarzeń. Ze względu jednak na nadzwyczajność sytuacji znajduje on usprawiedliwienie funkcjonalne.

Wyższe sankcje przewiduje ustawa o stanie wojennym, co uzasadnione jest większym zagrożeniem dla kraju. Zgodnie z jej art. 31, kto w czasie stanu wojennego, będąc członkiem związku zawodowego, organizacji pracodawców, których działalność została zawieszona, nie zaprzestał udziału w ich działalności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Organizowanie lub kierowanie strajkiem, akcją protestacyjną lub inną formą protestu, jak również zmuszanie przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem innej osoby w czasie stanu wojennego w celu przeprowadzenia strajku, akcji protestacyjnej lub innej formy protestu do zaniechania wykonywania pracy zagrożone jest karą pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5 (art. 32, ust. 1–2 ustawy o stanie wojennym). Natomiast kto w czasie stanu wojennego w celu przeprowadzenia strajku, akcji protestacyjnej lub innej formy protestu, niszczy, uszkadza lub czyni niezdatnymi do użytku obiekty lub urządzenia przedsiębiorców, instytucji lub innych jednostek organizacyjnych albo uniemożliwia lub utrudnia prawidłowe ich funkcjonowanie, podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10 (art. 32, ust. 3 ustawy o stanie wojennym).

8. Podsumowanie

Z zasady demokratycznego państwa prawnego wynika, że prawa pracownicze nie mogą mieć absolutnego charakteru. Z ochrony wolności i praw konstytucyjnych nie można korzystać w sposób prowadzący do naruszania praw innych albo uchylania się od powszechnie wiążących obowiązków. Dlatego też w przypadku wprowadzenia stanów nadzwyczajnych uzasadnione jest co do zasady również ograniczenie praw pracowniczych.

Wprowadzenie stanu nadzwyczajnego ustrojodawca uzależnia nie tyle od powstania szczególnych zagrożeń, co od powstania sytuacji, w której dla przezwyciężenia tych zagrożeń zwykle środki konstytucyjne są niewystarczające (art. 228, ust. 1 Konstytucji). Konstytucja nie definiuje jednak sytuacji, kiedy środki te mogą okazać się niewystarczające, tzn. nie dadzą gwarancji przezwyciężenia zagrożeń. Pozostawia więc tę kwestię do decyzji organu władnego wprowadzić dany stan wyjątkowy. Powinien on za każdym razem, gdy zaistnieją szczególne

zagrożenia, wziąć pod uwagę przesłanki wszystkich stanów nadzwyczajnych i dopiero, analizując je, podjąć decyzję o tym, który z nich należy wprowadzić [Brzeziński 2010, s. 169–170]. Przyjęcie takiej regulacji z założenia stwarza pewne ryzyko co do błędnej oceny sytuacji przez organ wprowadzający dany stan nadzwyczajny.

Regulacje dotyczące ograniczenia praw pracowniczych w stanach nadzwyczajnych nie budzą w mojej ocenie poważniejszych zastrzeżeń co do ich rodzaju, zakresu oraz intensywności. Ograniczenia te znajdują uzasadnienie aksjologiczne. W sytuacjach nadzwyczajnych o wadze państwowej istnieją argumenty celowościowe za ich wprowadzeniem. Uważam, że szczególny rodzaj zagrożeń, jakie stwarzają stany nadzwyczajne, uzasadnia nawet ograniczenia w zakresie wolności wykonywania pracy, które na gruncie analizowanych regulacji są największym ograniczeniem praw pracowniczych.

Na pozytywną ocenę zasługuje czterostopniowe uregulowanie przez ustawodawcę wskazanych ograniczeń, tj. na poziomie konstytucyjnym, ustawowym, rozporządzeniowym oraz zarządzeń szczegółowych wydawanych przez poszczególne organy. Omawiane ograniczenia w zakresie praw pracowniczych mają charakter fakultatywny, powinny być dobierane przez odpowiednie uprawnione do ich wdrażania organy w zależności od stanu sytuacji, a przy ich wprowadzaniu organy muszą kierować się zasadą proporcjonalności. Wątpliwości może budzić pozostawienie sporego pola decyzyjnego organom władz lokalnych, co może niejednokrotnie powodować pewne nadużycia lub błędy w ocenie sytuacji. Istotne jest zwłaszcza to, że ustawa gwarantuje jedynie możliwość wyrównania strat majątkowych. Zbyt sztywne uregulowanie tej kwestii jednak mogłoby w praktyce utrudniać dostosowanie ograniczeń do potrzeb sytuacyjnych. Moim zdaniem, właściwszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie szerszych możliwości dochodzenia wyrównania strat majątkowych w tym zakresie.

Na pozytywną ocenę zasługuje większy zakres wprowadzania ograniczeń praw pracowniczych w trakcie stanu wojennego czy wyjątkowego niż w czasie stanu klęski żywiołowej. Jest to podyktowane i uzasadnione aksjologicznie różną wagą stopnia zagrożenia państwowego w trakcie omawianych stanów.

Literatura

- Banaszak K. [2012], *Konstytucja RP. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa.
- Baran K.W. [2010], *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Brzeziński M. [2007], *Stany nadzwyczajne w polskich konstytucjach*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa.
- Eckhardt K. [2004], *Dopuszczalność derogacji prawa do równego traktowania i zakazu dyskryminacji w czasie stanów nadzwyczajnych [w:] Zasada równości w prawie*,

- Konferencja naukowa, Rzeszów, 16 października 2003 r.*, red. H. Zięba-Załużka, M. Kijowski, Wydawnictwo Pobitno, Rzeszów.
- Garlicki L. [2001], *Przesłanki ograniczenia konstytucyjnych praw i wolności (na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego)*, „Państwo i Prawo”, z. 10.
- Oniszczyk J. [2010], *Wolności i prawa pracownicze w warunkach stanów nadzwyczajnych* [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Ruczkowski P. [2002], *Komentarz do ustawy z dnia 18 kwietnia 2002 r. o stanie klęski żywiołowej (Dz.U.02.62.558)*, LEX.
- Skrzydło W. [2013], *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, LEX.
- Winczorek P. [2008], *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Liber, Warszawa.
- Wojtyczek K. [2002], *Zasada proporcjonalności* [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa.
- Wołpiuk W.J. [2002], *Państwo wobec szczególnych zagrożeń*, Scholar, Warszawa.
- Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy* [2010], red. K.W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Żołyński J. [2010], *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Żołyński J. [2011], *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa.

Akty prawne

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 16 XII 1966 r., Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167.
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, otwarta do podpisu 4 XI 1950 r., po uzyskaniu niezbędnych 10 ratyfikacji weszła w życie 3 IX 1953 r., ratyfikowana przez Polskę 19 I 1993 r.
- Ustawa z dnia 23 V 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. nr 55, poz. 236.
- Ustawa z dnia 23 V 1991 r. o związkach zawodowych, t.j.: Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854.
- Ustawa z dnia 23 V 1991 r. o organizacjach pracodawców, Dz.U. nr 55, poz. 235.
- Ustawa z dnia 18 IV 2002 r. o stanie klęski żywiołowej, Dz.U. nr 62, poz. 558.
- Ustawa z dnia 21 VI 2002 r. o stanie wyjątkowym, Dz.U. nr 113, poz. 985.
- Ustawa z dnia 29 VIII 2002 r. o stanie wojennym oraz o kompetencjach Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych i zasadach jego podległości konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. nr 156, poz. 1301.
- Ustawa z dnia 22 XI 2002 r. o wyrównywaniu strat majątkowych wynikających z ograniczenia w czasie stanu nadzwyczajnego wolności i praw człowieka i obywatela, Dz.U. nr 233, poz. 1955.

Employee Rights during States Requiring Extraordinary Measures

(Abstract)

The subject of this study is issues related to employee rights during states requiring extraordinary measures, such as martial law, a state of emergency or a state of natural

disaster. The legislature permits a situation in which some fundamental employee rights are limited, such as the right to strike, freedom to work, the right to safe and hygienic conditions of work, and the right to rest. The Author estimates if and to what extent regulations that limit some employee rights fulfill functional needs from the perspective of the State's needs and limits on human and citizen rights.

Keywords: employee, employer, a state of extraordinary measures, employee's rights.