

mgr Jakub Rumian
doktorant w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej
na Wydziale Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warszawskiego

**Autoreferat rozprawy doktorskiej
pt. Praca w niedziele i święta**

Promotor: dr hab. Łukasz Pisarczyk prof. ucz.

Warszawa, marzec 2023 r.

1. Wybór tematu i zakres badań

Praca w niedziele i święta jest zagadnieniem o dużym znaczeniu społecznym i prawnym. Praca niedzielno- świąteczna był przedmiotem regulacji na długo przed powstaniem prawa pracy jako gałęzi prawa. Wynika to przede wszystkim z doniosłej roli jaką dni te pełniły w społeczeństwie, a także jak głębokie tło aksjologiczne im towarzyszy- zwłaszcza niedzieli (dnia wolnego w tygodniu).

Wybór tematu oraz przyjęcie podstawowych celów badawczych jest uzasadnione zarówno potrzebą kompleksowej i wszechstronnej refleksji na temat prawnej regulacji pracy w niedziele i święta, jak też toczącej się od wielu lat dyskusji na temat jej ograniczania. Okolicznością, która skłania do podjęcia niniejszej tematyki jest także wielość norm regulujących pracę w niedziele i święta, co przejawia się nie tylko w wymiarze hierarchicznym, ale także w różnorodności podstaw zatrudnienia. Temat pracy niedzielnej i świątecznej chociaż od dłuższego czasu jest przedmiotem dyskursu prawniczego, zwłaszcza co do charakteru prawnego takiej pracy, wzrósł szczególnie po roku 2018, kiedy to ustawodawca zdecydował się na ograniczenie handlu

w niedziele i święta oraz niektóre inne dni. Warto też zaznaczyć, że problematyka regulacji prawnej pracy w niedziele i święta nie była dotychczas przedmiotem szerszego opracowania monograficznego w polskiej literaturze prawniczej.

Rozprawa skupia się na pracy w niedziele i święta w rozumieniu szerokim, nie ograniczającym się wyłącznie do obszaru zatrudnienia prawnopracowniczego. Na potrzeby niniejszej rozprawy przyjęto definicję pracy rozumianej jako wszelką aktywność człowieka, wykonywaną na rzecz innego podmiotu za określonym wynagrodzeniem cechującą się mniejszym lub większym stopniem podporządkowania. Brak ograniczenia zakresu badań tylko do sfery prawnopracowniczego podyktowany jest przede wszystkim pojmowaniem prawa pracy na gruncie norm konstytucyjnych, gdzie pojęcie pracy jest znacznie szersze. W takim przypadku, przy następczej analizie porównawczej norm ustawowych z normami konstytucyjnymi, wnioski końcowe mogłyby być co najmniej niepełne. W celu odpowiedzi na zasadnicze problemy badawcze, przedmiotem analizy- jako punktem odniesienia- stały się regulacje prawa międzynarodowego w tym prawa Unii Europejskiej poświęcone pracy niedzielno- świątecznej, a także jej umiejscowienia w Konstytucji RP. Następnie analizie poddano całokształt ustawodawstwa polskiego

w zakresie pracy w niedziele i święta oraz jego uporządkowanie z ujęciem wszelkich podstaw zatrudnienia.

2. Cele rozprawy i zastosowane metody badawcze

Zasadniczym celem rozprawy, będącym zarazem jej hipotezą badawczą jest próba skonfrontowania prawnej regulacji pracy niedzielno- świątecznej w ustawodawstwie polskim ze standardami międzynarodowymi, unijnymi i konstytucyjnymi. Jej wynik pozwolił na udzielenie odpowiedzi na pytanie: czy regulacje ustawowe korespondują z normami wyższego rzędu czy też nie?

Ponadto celem, którego spełnienie było i tak niezbędne do wyprowadzenia wniosków końcowych, było uporządkowanie materiału normatywnego regulującego pracę w niedzielę i święta, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Dokonano analizy zarówno przepisów normujących pracę świadczoną na podstawie stosunku pracy (powszechna regulacja kodeksowa jak i poszczególne pragmatyki pracownicze regulujące w sposób szczególny pracę w niedzielę i święta), jak i wykonywaną na innych podstawach

w szczególności zatrudnienia administracyjno- prawnego (stosunków służbowych) oraz tych przepisów, które ograniczają całą działalność gospodarczą w niedziele i święta jak ma to miejsce *de lege lata* w odniesieniu do handlu.

Ze względu na charakter pracy oraz cel badań podstawową metodą badawczą jest metoda dogmatycznoprawna. Posługując się tą metodą możliwe było uporządkowanie materiału normatywnego, jego sklasyfikowanie, następnie późniejsza analiza

i wykładnia norm prawnych, wysnucie wniosków, zestawienie norm prawa międzynarodowego (międzynarodowe standardy praw człowieka, konwencje i zalecenia MOP, standardy regionalne w szczególności Europejska Karta Społeczna oraz prawo Unii Europejskiej), Konstytucji RP oraz regulacji ustawowej (także obejmującej rozporządzenia) i na tej podstawie sformułowanie wniosków i postawienie tez końcowych.

Kluczowym elementem pracy było poszukiwanie punktu odniesienia dla regulacji ustawowych, a zatem próba odtworzenia systemu wartości, które znalazły odzwierciedlenie w normach-zasadach, które wyznaczają zakres swobody ustawodawcy. Przyjęcie ważenia konkurujących wartości (a właściwie zasad je

wyrażających) było podstawowym sposobem rozstrzygania kolizji i konfrontacji wartości, dla ustalenia czy dane zasady nie zostały naruszone i czy można uznać je za zgodne z normami wyższego rzędu.

Istotnym sposobem wykładni stosowanej w ramach metody dogmatycznej, była wykładnia historyczna, która pozwoliła zbudować nie tylko punkt odniesienia w pewnym wymiarze temporalnym dla obecnych regulacji, ale także miała niebagatelne znaczenie dla aksjologii pracy niedzielno- świątecznej oraz metoda komparatystyczna, która stanowiła odniesienia w wymiarze globalnym i europejskim.

Struktura pracy została dostosowana do sformułowanych celów oraz przyjętych założeń badawczych i podzielić ją można na następujące obszary: (i) analiza norm międzynarodowych i prawa Unii Europejskiej (ii) umiejscowienie pracy w niedzielę i święta w Konstytucji RP (iii) uporządkowanie i klasyfikacja norm ustawowych regulujących pracę w niedzielę i święta wraz oraz ich analiza.

3. Praca w niedzielę i święta w prawie międzynarodowym i prawie Unii Europejskiej

Analiza norm prawa międzynarodowego i prawa Unii Europejskiej wykazała, że praca niedzielna i świąteczna w prawodawstwie międzynarodowym została uregulowana na dużym poziomie ogólności. Ze względu na zasięg globalny lub regionalny postanowień prawa międzynarodowego bezpośrednio wskazanie niedzieli jako dnia wolnego utożsamianego z cotygodniowym odpoczynkiem czy wskazanie konkretnych dni świątecznych nie jest możliwe. *De lege lata* można wyprowadzić jednak pewnego rodzaju wnioski: niedziela w ujęciu kulturowym, tradycyjnym i historycznym może być utożsamiana z cotygodniowym dniem odpoczynku i odpowiada powtarzającym się w aktach międzynarodowych postanowieniom, że *odpoczynek tygodniowy w miarę możliwości powinien zbiegać się z dniem uznanym za dzień wolny od pracy zgodnie z tradycją lub zwyczajem danego kraju lub regionu*. Nie można jednak stawiać tej zasady na równi z obowiązkiem ustanowienia odpoczynku niedzielnego, bowiem z analizowanych aktów prawa międzynarodowego powinno wynikać taka nie wynika. Ustanowienie niedzieli dniem wolnym, a także ustanowienie jej cotygodniowym dniem odpoczynku jest z perspektywy prawa międzynarodowego dopuszczalne, a w niektórych sytuacjach *expressis verbis* wskazane (np. w niektórych konwencjach i zalecenia MOP dotyczące szczególnych kategorii pracowników), to za zbyt daleko

idący instrument prawny uznać należy zapewnienie tego odpoczynku w postaci zakazu pracy niedzielnej.

Analiza standardów na poziomie międzynarodowym poświęconych ochronie czasu pracy oraz wynagrodzeniu, a także w obliczu całokształtu tego systemu, prowadzi do konkluzji, że niedziela jest dniem wolnym od pracy. Ze względu na duży stopień ogólności standardów prawa międzynarodowego, należy traktować je jako pewne wzory kierunkowe działania dla prawodawców krajowych, którzy powinni dostosowywać prawo krajowe do tych standardów.

Dlatego wnioski, które zostały poczynione w niniejszej pracy, nie mogły być wyprowadzone w drodze interpretacji całkowicie oderwanej i abstrakcyjnej. Analiza ta dokonywana jest z perspektywy interpretatora polskiego z uwzględnieniem kultury, tradycji czy zwyczajów. Wówczas więc odzwierciedlenie tych standardów na poziomie krajowym nie pozostawia wątpliwości co do tego, że to właśnie niedziela będzie uznana za cotygodniowy dzień wolny od pracy. Podobną konkluzję można poczynić odnośnie dni świątecznych. W zakresie pracy świątecznej, prawodawstwo międzynarodowe wyraźnie ustanawia gwarancję zapewnienia wolnych od pracy dni świątecznych, za które przysługuje wynagrodzenie, zaś ukształtowanie katalogów dni świątecznych pozostawia swobodnemu uznaniu ustawodawstwu wewnętrznemu państw. Jednocześnie próżno szukać w prawodawstwie międzynarodowym zakazu pracy w dni świąteczne, toteż można wysnuć wniosek, że gwarancja to została ukształtowana w formie prawa do wolnych od pracy dni świątecznych. Standardy międzynarodowe ustalają pewne wzorce- dni świątecznych, które katalogowane są co prawda przez ustawodawcę krajowego, ale ich charakter *in blanco* będzie objęty niezależnie jakie dni zostaną uznane w porządkach krajowych- gwarancją międzynarodową. A ta gwarancja i ochrona są wyraźne- dni świąteczne są dniami wolnymi od pracy, za które przysługuje wynagrodzenie.

4. Praca w niedziele i święta w Konstytucji RP

Próba umiejscowienia prawnej regulacji pracy w niedziele i święta musiała zostać dokonana z punktu widzenia całokształtu materii konstytucyjnej. Celem nadrzędnym prowadzonych badań była bowiem ogólna próba odpowiedzi na pytanie: co dla pracy w niedziele i święta wynika z Konstytucji RP? Nie chodziło o znalezienie argumentów dla konkretnej tezy już z góry obranej, lecz całkowicie bezstronne

spojrzenie, które dopiero stało się punktem odniesienia dla sformułowania tezy końcowej.

Analiza przedmiotowego problemu z perspektywy całokształtu norm konstytucyjnych doprowadziła do wniosków, że dni wolne od pracy w ujęciu konstytucyjnym mają charakter wspólny i są prawem podmiotowym pracownika. Skonkretyzowanie katalogu dni wolnych od pracy pozostawiono ustawodawcy, przy czym już bezpośrednio

z poziomu konstytucyjnego swoboda ustawodawcy w ustalaniu takiego katalogu nie tyle została ograniczona, co wyznaczone zostały pewne ramy i przesłanki, według których ustawodawca tenże musi się poruszać. Aksjologia konstytucyjna i całokształt norm ustawy zasadniczej pozwala na stwierdzenie istnienia już bezpośrednio na poziomie konstytucyjnym gwarancji niedzieli jako cotygodniowego dnia wolnego. Co więcej, ta aksjologia bardzo wyraźna w ujęciu poruszanej problematyki, kreuje też na poziomie konstytucyjnym pewne konkretne przesłanki dla ustawodawcy, które ten powinien brać pod uwagę przy ustalaniu katalogu innych dni wolnych od pracy niż niedziele- dni świątecznych, aby spełniały one swoją konstytucyjną funkcję.

Wszystkie te dni mieszczą się bowiem w konstytucyjnej definicji dnia wolnego od pracy, którego istotą i przymiotnikiem jest element wspólności. Nie będą więc w świetle tego pojęcia dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, dni wolne od pracy wynikające z bilansowania przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, dni wolne od pracy, które ustalą strony cywilno- prawnych stosunków zatrudnienia czy

w końcu święta branżowe ustanawiane przez partnerów społecznych

w autonomicznych źródłach prawa pracy. Zasadniczym rozróżnieniem staje się w tym miejscu element wspólności (wspólnotowości), który w tym drugim przypadku zbyt daleko wkraczałby w inne wartości konstytucyjne. Dni wolne od pracy- oprócz charakteru wspólnego- są także prawem podmiotowym. Oznacza to, że ochrona tego prawa wynikająca z Konstytucji nie pozwala na jego odebranie, ale z drugiej strony nie jest to jednocześnie zakaz pracy w dni wolne. Głównym celem konstytucyjnym jest gwarancja, że zatrudniony powinien mieć zapewniony dzień wolny od pracy w rozumieniu konstytucyjnym, dlatego ustawowa konstrukcja nie może naruszać tego prawa i zejść poniżej pewnych minimalnych standardów. Ma to szczególne znaczenie

z punktu widzenia stosunku pracy, gdyż trudno zakładać zgodę pracownika na pogorszenie jego warunków.

Całokształt konstytucyjnej aksjologii pozwala więc postawić tezę, że Konstytucja nie tylko traktuje niedzielę jako dzień wolny od pracy, ale także w pewnym wymiarze ogranicza ustawodawcę do konstruowania katalogu innych dni wolnych od pracy o charakterze wspólnym. Ich rola jest nieco inna niż niedzieli, ale funkcje te w pewnym wymiarze zazębiają się ze sobą.

Konstytucja jest jednak gwarancją i nośnikiem wielu wartości, które nie mogą być nierzadko w pełni realizowane. Nie inaczej jest, gdy chodzi o ochronę i gwarancje dni wolnych. Pewne wartości konstytucyjne mogą być zagwarantowane tylko wówczas, gdy niedziele i święta są dniami wolnymi od pracy. Jednakże powoduje to równocześnie ograniczenie innych, które w takim przypadku realizowane być nie mogą.

Kluczowym było więc ważenie konkurujących wartości (a w zasadzie realizujących je zasad) według reguły: czy ograniczenie jednej wartości spowoduje niemożność realizacji tej drugiej z nią zestawianej? Istotnym w przedmiotowym zagadnieniu był zbieg wartości realizowanych przez wolne od pracy niedziele i święta (odpoczynek od pracy, wolność religii i wyznania, ochrona rodziny, ochrona pracy, ochrona zdrowia i życia ludzkiego, budowanie wspólnoty) z wolnością działalności gospodarczej, która w istocie wykonywana poprzez pracę najemną nie będzie mogła być w tych dniach realizowana oraz z szeroko pojętym dobrem wspólnym. Wyniki tego ważenia stanowią punkt wyjścia do oceny rozwiązań ustawowych z konstytucyjnymi.

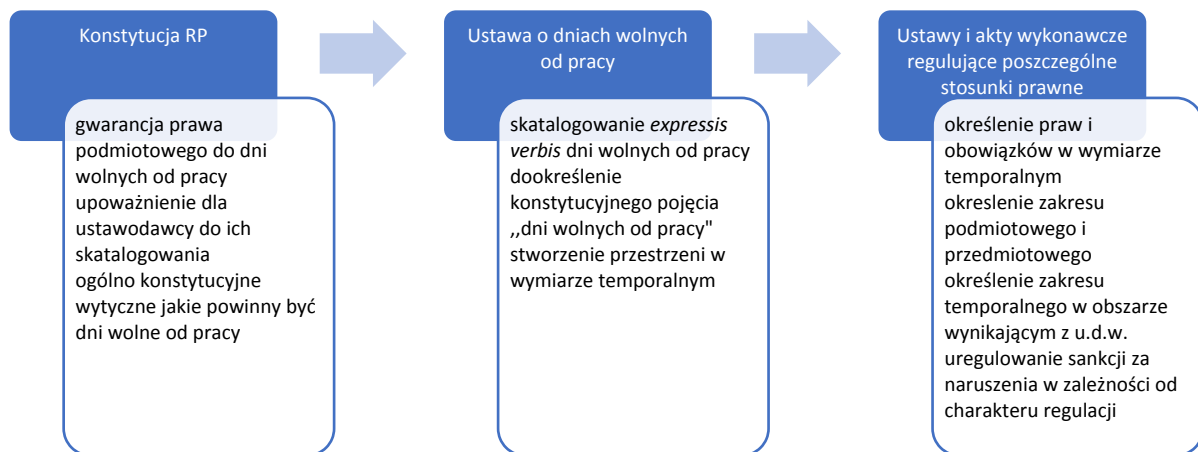
5. Praca w niedziele i święta w systemie polskiego prawa

Praca w niedziele i święta w systemie polskiego prawa doznaje dyferencjacji zarówno w ujęciu wertykalnym jak i horyzontalnym. W tym pierwszym przypadku mamy do czynienia z regulacjami na różnych poziomach hierarchii źródeł prawa na poziomie ogólnym i szczegółowym. Natomiast w tym drugim, możemy mówić o regulacjach pracy w niedziele i święta w zależności od podstawy zatrudnienia.

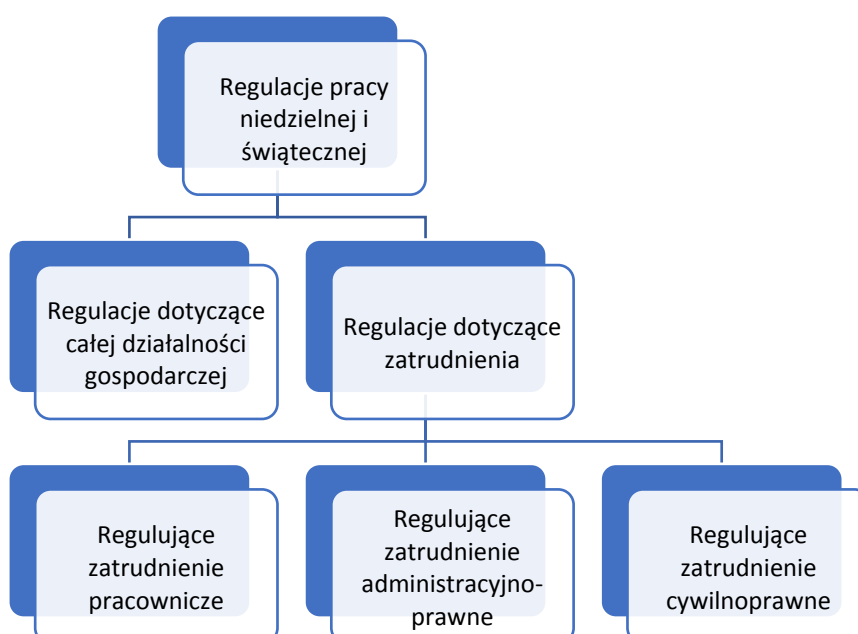
Punktem wyjścia dla wszystkich przepisów regulujących pracę w niedziele i święta jest ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Pełni ona w systemie prawa pewnego rodzaju element spinający wszystkie inne przepisy.

Konstruuje pojęcie niedzieli i świąta oraz pewną przestrzeń w wymiarze temporalnym w postaci konkretnego katalogu dni wolnych od pracy. Ustawa ta jednak nie reguluje bezpośrednio stosunków szeroko pojętej pracy, co ma miejsce dopiero na kanwie innych ustaw przy jednoczesnym uwzględnieniu ww. przestrzeni temporalnej.

W sposób graficzny przedstawić można te zależności w następujący sposób:



Ze względu na złożoność przepisów regulujących pracę w niedzielę i święta dokonano klasyfikacji norm prawnych według następującego podziału:



Następnie poddano analizie dogmatycznej poszczególne przepisy według schematu klasyfikacji opracowanego powyżej. Co do zasady praca w niedziele i święta niezależnie od miejsca regulacji, traktowana jest przez ustawodawcę w sposób szczególny. Przejawia się to przede wszystkim zakazem pracy lub określonej działalności w niedziele i święta przy czym zakazy te nie mają charakteru absolutnego od którego istnieje szereg wyjątków. Jedynie zatrudnienie cywilnoprawne nie zawiera tego typu regulacji pozostawiając kwestie uregulowania stron tych stosunków, co określić można jednak wywodu wyniku analizy dokonanej w rozprawie mianem pewnego rodzaju zaniechania legislacyjnego.

Zakaz pracy w niedziele i święta zdaje się być najdalej idącym sposobem zagwarantowania konstytucyjnego prawa do dni wolnych od pracy w niedziele i poszczególne święta (potrzebne ze względu na specyfikę zatrudnienia pracowniczego), a zarazem gwarantem wartości chronionych poprzez wolne od pracy niedziele i święta. W świetle koncepcji ważenia wartości wynikających z Konstytucji należy ocenić sam zakaz jako rozwiązanie nie tylko prawidłowe, ale zabezpieczające określone wartości. Zakaz ten w zatrudnieniu pracowniczym, ale także w ustawie

o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni doznaje znacznego osłabienia poprzez liczne wyjątki. I samo ich wprowadzenie jest w pełni zasadne zwłaszcza z punktu widzenia tejże samej koncepcji ważenia wartości, ale tylko wówczas kiedy wyjątki od takiego zakazu spełniają pewne warunki, które w rozprawie określono.

Stwierdzono, że co do zasady dopuszczalność służby w niedziele i święta w zatrudnieniu służbowym również jest uzasadnione, a to z tego względu, że ograniczenie ochrony wolnych niedziel i świąt dokonuje się tutaj ze względu na wartość dobra wspólnego. Wartość dobra wspólnego przede wszystkim w znaczeniu wąskim, jako zapewnienie bezpieczeństwa i integralności państwa oraz tej sfery, w której dopiero inne wartości konstytucyjne mogą być realizowane. Regulacje te wpasowują się w koncepcję ważenia wartości przede wszystkim przez zakreślenie niezbędności służby w niedziele i święta. Ustawodawca przewiduje określone systemy czasu służby od których uzależnia możliwość nieograniczonej służby w niedziele i święta. Powoduje to, że w sytuacjach kiedy zadania określonych

funkcjonariuszy w danej pragmatyce służbowej nie wymagają ograniczenia wolnych niedziel i świąt, to przepisy utrzymują zasadę, że niedziele i święta nie są dniami służby. Taki zabieg należy ocenić jako zupełnie prawidłowy w świetle relacji między określonymi konstytucyjnie wartościami. Podobnie jak wyłączenia dopuszczalności służby w niedziele i święta pewnym szczególnie chronionym grupom funkcjonariuszy np. kobietom w ciąży. Tutaj relacja wartości również jest ukształtowana w sposób prawidłowy. Co więcej w świetle rozważań poświęconym zatrudnieniu służbowemu i często powielającej się niedopuszczalności służby w niedziele i święta przez kobiety w ciąży, pojawia się pytanie dlaczego zabieg taki nie został zastosowany w odniesieniu zatrudnienia prawnego- pracowniczego? Wydaje się, że tutaj ochrona wartości kształtuje się nieco inaczej i taki zakaz (zwłaszcza w przypadkach kiedy praca w niedziele i święta jest dopuszczalna) powinien być *de lege ferenda* postulowany: albo w wymiarze bezwzględnym, albo względnym- za zgodą takiej pracownicy.

Najwięcej wątpliwości budzi brak jakiegokolwiek regulacji w zakresie zatrudnienia cywilno- prawnego, zwłaszcza w obliczu poczynionej dyferencjacji tego zatrudnienia na to z elementami podporządkowania oraz samozatrudnienia. O ile w tym drugim przypadku regulacja jest prawidłowa, a jej obostrzenie nosiłoby znamiona niekonstytucyjności, ponieważ w świetle koncepcji ważenia wartości, nie ma uzasadnienia do ograniczenia wolności działalności gospodarczej, to w tym drugim przypadku mamy do czynienia z zatrudnieniem podporządkowanym. Swoboda umów przewidziana przez kodeks cywilny przy jednoczesnym braku odgórnej regulacji treści takich stosunków prawnych w niedziele i święta w ustawie o dniach wolnych od pracy powoduje, że wartości gwarantowane przez wolne od pracy niedziele i święta doznają znacznego osłabienia o ile w ogóle nie zatarcia. Jednocześnie ustawodawca zauważa ten problem, o czym niech świadczy zakaz zatrudnienia także na podstawie umów cywilno- prawnych w ustawie o ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.

6. Wnioski końcowe

Podsumowując wyniki analizy przepisów ustawowych i zestawiając je z gwarancjami konstytucyjnymi i międzynarodowymi można wyprowadzić następujące wnioski:

- W przypadku regulacji zatrudnienia prawno- pracowniczego w niedziele i święta przybiera ono zasadę zakazu pracy w te dni. Konstytucyjna ochrona gwarancji do dni wolnych od pracy zostaje tutaj silnie zabezpieczona.
- Zarówno Kodeks pracy jak i pragmatyki pracownicze zawierają szereg wyjątków dopuszczających pracę w niedzielę i święta. Ich zasadność podyktowana jest- zgodnie z ogólnym wynikiem ważenia wartości- wartościami, na rzecz których konstytucyjna ochrona niedziel i świąt może być ograniczona, ponieważ w innym wypadku nie będą one mogły być zagwarantowane. Ich umiejscowienie w hierarchii wartości będzie uzasadnione zwłaszcza ze względu na ochronę dobra wspólnego i pewnych wartości o wymiarze kolektywnym. Część jednak z nich może budzić w wymiarze tej koncepcji poważne wątpliwości, zwłaszcza wówczas kiedy wyjątek nie dotyczy rodzaju pracy, która będzie uzasadniała jej powierzenie, ale systemu jej organizacji. Tak jak w przypadku systemu pracy weekendowej czy pracy zmianowej istotnie każda praca- niezależnie od jej rodzaju może być w ten sposób wykonywana. Tutaj więc konstytucyjna ochrona niedziel i świąt ulega ograniczeniu ze względu na wartości, które docelowo mogą być zrealizowane w inny sposób, toteż można *de lege ferenda* postulować zmianę tych rozwiązań w taki sposób, aby zabezpieczały ochronę odpoczynku niedzielno- świątecznego.
- Praca niedzielno- świąteczna w zatrudnieniu służbowym, administracyjno- prawnym w zakresie regulującym zatrudnienie funkcjonariuszy (zwłaszcza operacyjnych) w niedziele i święta jest co do zasady dopuszczalna, a nawet traktowana na równi z innymi dniami kalendarzowymi. Taka regulacja jednak w wymiarze koncepcji ważenia wartości jest uzasadniona w przede wszystkim ochroną zasady dobra wspólnego w szerokim tego słowa znaczeniu. Chodzi tu zarówno o ochronę wartości wymiarze kolektywnym takich jak bezpieczeństwo i integralność państwa, bezpieczeństwo publiczne, ale też ochrona praw i wolności osób trzecich do stron tych stosunków, takich jak chociażby ochrona zdrowia lub życia obywateli. Służba funkcjonariuszy wiąże się z dużo silniejszym podporządkowaniem. Zestawienie więc tych wartości pozwala na stwierdzenie, że uzasadnione jest powierzenie służby w niedziele i święta, gdyż w przeciwnym razie istota ochrony dobra wspólnego byłaby zaburzona w pewnym odcinku temporalnym. Pewnym elementem wspólnym tych regulacji jest podział wewnątrz danych pragmatyk

służbowych, gdzie dozwolenie służby niedzielno- świątecznej przewidziane jest nie dla wszystkich rodzajów służby, lecz tylko tych niezbędnych np. dla funkcjonariuszy operacyjnych, a nie pracowników administracyjnych. Taki zabieg powoduje zniwelowanie do tylko najbardziej koniecznych przypadków realizacji ochrony dobra wspólnego, a nie wszystkich zatrudnionych. Ocena więc z punktu widzenia konstytucyjności będzie pozytywna. Nie jest bowiem możliwe zapewnienie ochrony takich wartości jak bezpieczeństwo państwa, jego niepodległości i terytorium, przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony odpoczynku niedzielno- świątecznego. Te bowiem wartości, aby mogły być zagwarantowane muszą być chronione w sposób ciągły i nieprzerwany.

- Zatrudnienie cywilno- prawne w istocie pozbawione jest szczególnych regulacji (oprócz regulacji zakazu pracy w handlu, która konsumuje niejako także zatrudnienie cywilno- prawne) i obostrzeń co do pracy w niedziele i święta, przez co charakter pracy- oczywiście przy jednoczesnym zagwarantowaniu prawa podmiotowego do wspólnych dni wolnych od pracy, których gwarancja płynie z Konstytucji RP- pozostawiony został do uznania stronom tych stosunków prawnych. Oznacza to, że zatrudniony na podstawie stosunku cywilno- prawnego może skorzystać

z przysługującego mu prawa podmiotowego bądź nie. Istotą tych stosunków jest wola stron, więc ewentualne przyjęcie, że strona zgadza się na pracę w niedziele i święta na tej podstawie, będzie uznane za rezygnację z tego prawa. Jest to więc znacznie mniejsze zabezpieczenie gwarancji ochrony odpoczynku niedzielno- świątecznego.

- Analiza dokonana w trakcie niniejszego wyводу pokazała, że nie każde zatrudnienie cywilno- prawne jest jednak całkowicie wolne od podporządkowania lub co najmniej zależności ekonomicznej, która ma istotny wpływ na pozycję stron i faktyczną możliwość korzystania ze swoich uprawnień człowieka pracy. Ustawodawca zdaje się dostrzegać tę kwestię, bowiem przy uregulowania wolnych od pracy niedziel i świąt w handlu, regulacją obejmuje też zatrudnionych na podstawie umów cywilno- prawnych. Regulacja ta znajduje zastosowanie jedynie w ograniczonym zakresie, zaś nie możemy mówić o analogicznej regule o charakterze ogólnym. Dlatego należy ocenić, że ustawodawca poprzez swoiste zaniechanie legislacyjne i powstanie pewnej luki prawnej (z której notabene zdaje sobie sprawę, czemu daje wyraz w niektórych regulacjach prawnych, jak

przykładowo w ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni) doprowadza do znacznego osłabienia ochrony wartości realizowanych poprzez zapewnienie odpoczynku niedzielno- świątecznego. Wydaje się więc *de lege ferenda*, że należy tę niezgodność konwalidować.

- Regulacja zakazu pracy w niedziele i święta w działalności gospodarczej polegającej na handlu jest autonomiczną regulacją, która konsumuje jednocześnie zarówno zatrudnienie pracownicze jak i cywilnoprawne na zasadzie *lex specialis*, zarówno do Kodeksu pracy jak i Kodeksu cywilnego. Zakaz obejmuje pewien cały sektor gospodarki, co rzutuje także *a maiori ad minus* na stosunki zatrudnienia w jego obrębie, co czyni zakaz autonomicznym. Koncepcja ważenia wartości pozwala na przyjęcie, że rozwiązanie takie nie jest sprzeczne z Konstytucją. Swoboda działalności gospodarczej w handlu doznaje ograniczenia w pewnym okresie temporalnym, natomiast wynik wyważenia wartości uzasadnia konstytucyjnie takie rozwiązanie. Działalność gospodarcza w handlu – co warto dodać ta prowadzona na podstawie pracy najemnej- może być realizowana w inne dni, natomiast odpoczynek niedzielny

i świąteczne i stojące za nim wartości w inne dni nie mogą być w taki sam sposób zrealizowane. Działalność w handlu jest działalnością rodzajową i w każdy dzień wykonywana jest tak samo, natomiast wartości stojące za gwarancją odpoczynku niedzielno- świątecznego mogą być realizowane tylko w tych konkretnych dniach, zaś dokonanie substytucji w inne dni, nie pozwoli na zrealizowanie wszystkich tych konstytucyjnych gwarancji.

Należy jednak wskazać, że problem konstytucyjności, nie leży w samym wyważeniu wartości w konflikcie wolność działalności gospodarczej- prawo dni wolnych od pracy. To ważenie w tym konkretnym zakresie prowadzi bowiem do wniosków, że z punktu widzenia konstytucji jest to zabieg uzasadniony. Problem leży jednak w samym określeniu tej konkretnej rodzajowo działalności gospodarczej jaką jest handel. Rodzi się bowiem pytanie: nie czy może być ograniczona, lecz dlaczego ten konkretny rodzaj działalności gospodarczej a nie inny? To pytanie prowadzi bowiem do refleksji nie

w kontekście samego ograniczenia działalności gospodarczej, ale konstytucyjnej zasady równości pomiędzy podmiotami prowadzącymi działalność gospodarczą. Brak realnego i rzetelnego uzasadnienia w tym wymiarze może nosić znamiona

niekonstytucyjności ze względu na nierówne traktowanie podmiotów w obszarze gospodarczym w pewnych granicach temporalnych jakimi są niedziele i święta. Konkluzja ta jednak jest raczej przyczynkiem do głębszej analizy monograficznej, która jedynie pojawiła się przy rozstrzygnięciu tej problematyki w sferze zatrudnienia.

Działania ustawodawcy dotyczące sytuacji osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym tzw. samozatrudnionych, powinny zmierzać zarówno w stronę rozszerzania statusu pracowniczego (co ma wymiar szerszy i nie wiąże się jedynie z pracą w niedziele i święta), jak też budowanie konstrukcji prawnych adekwatnych do sytuacji ludzi pracy niemających statusu pracowniczego oraz odpowiednio zabezpieczających ich prawa (również w kontekście dni wolnych od pracy).

Konkludując, regulacja zatrudnienia niedzielno- świątecznej w systemie polskiego prawa (z pewnymi wyjątkami, gdzie na pierwszy plan wysuwa się zaniechanie legislacyjne w zakresie zatrudnienia cywilno- prawnego) została uregulowana w sposób skutecznie chroniący konstytucyjne wartości przy jednoczesnym proporcjonalnym ograniczeniu innych wartości, które jednocześnie nie mogą być realizowane.