

LE GARANZIE DEL LAVORO DIGNITOSO NELLA COSTITUZIONE DELLA  
REPUBBLICA DI POLONIA

[ENG] *Decent work guarantees in the constitution of the polish republic*

Fecha de recepción: 3 de diciembre de 2023 / Fecha de aceptación: 2 de febrero de 2024

MONIKA HACZKOWSKA  
*Politechnika Opolska*  
(Polonia)  
monika.haczkowska@gmail.com

*Abstract:* Il concetto di lavoro dignitoso non è definito direttamente nella Costituzione della Repubblica di Polonia del 2 aprile 1997, Ciò non significa, però, che la “dignità” e il “diritto a un lavoro dignitoso” non siano soggetti a tutela costituzionale. Nel testo della Costituzione polacca si possono trovare molte disposizioni relative a questo concetto, che sono state sviluppate a livello legislativo principalmente nel Codice del lavoro. Analizzando il testo della Costituzione della Repubblica di Polonia del 1997, si può concludere che la Costituzione polacca stabilisce un elevato standard di protezione dei diritti dei lavoratori. Tuttavia, va sottolineato che dal punto di vista della gerarchia interna delle norme costituzionali, queste non forniscono pieno supporto nella pratica. L'obiettivo della pubblicazione è cercare di rispondere alla domanda se le garanzie contenute nella Costituzione e nelle leggi ordinarie siano sufficienti per la tutela del lavoro dignitoso.

*Parole chiave:* dignità umana; lavoro dignitoso; la Costituzione; il Codice del Lavoro; diritti umani.

*Abstract:* The concept of decent work is not explicitly defined in the Constitution of the Republic of Poland of April 2, 1997. This does not mean, however, that "dignity" and the "right to decent work" are not subject to constitutional protection. In the text of the Constitution of the Republic of Poland, you can find many provisions relating to this concept, which were developed at the legislative level, mainly in the Labor Code. Analyzing the text of the Constitution of the Republic of Poland of 1997, it can be concluded that the Constitution of the Republic of Poland sets a high standard of protection of employee rights. It should be noted, however, that from the point of view of the internal hierarchy of constitutional norms, they do not provide full support in practice. The aim of the publication is to attempt to answer the question whether the guarantees contained in the Constitution and ordinary laws are sufficient to protect decent work.

*Key words:* human dignity; decent work; the Constitution; the Labor Code; human rights.



## 1. INTRODUZIONE

Il concetto di lavoro dignitoso non è definito direttamente nella Costituzione della Repubblica di Polonia del 2 aprile 1997<sup>1</sup>. Ciò non significa, però, che la “dignità” e il “diritto a un lavoro dignitoso” non siano soggetti a tutela costituzionale. Nel testo della Costituzione polacca si possono trovare molte disposizioni relative a questo concetto, che sono state sviluppate a livello legislativo principalmente nel Codice del lavoro<sup>2</sup>. Analizzando il testo della Costituzione della Repubblica di Polonia del 1997, si può concludere che la Costituzione polacca stabilisce un elevato standard di protezione dei diritti dei lavoratori. Tuttavia, va sottolineato che dal punto di vista della gerarchia interna delle norme costituzionali, queste non forniscono pieno supporto nella pratica. Ciò è dovuto fondamentalmente a diversi fattori.

In primo luogo, gli ideatori della Costituzione della Repubblica di Polonia (già durante i lavori del Comitato Costituzionale dell'Assemblea Nazionale<sup>3</sup>) hanno sottolineato che alcune norme relative ai diritti umani e alle libertà contenute nel Capitolo II della Costituzione della Repubblica di Polonia non sono assolute. Ciò significa che possono essere limitati dalla legge.

In secondo luogo, le norme della Costituzione della Repubblica di Polonia sono di carattere molto generale. Il linguaggio della Costituzione è, per sua natura, molto vago, così da poter essere interpretato in diverse condizioni sociali, economiche e storiche senza necessità di cambiamenti.

In terzo luogo, le norme relative alla garanzia del lavoro dignitoso sono di natura programmatica. Ciò significa che determinano solo gli obiettivi generali e le direzioni delle attività dello Stato. Sono così generali che assegnano compiti agli organi legislativi solo per la loro regolamentazione più ampia. Tuttavia, non possono costituire una base diretta per le pretese avanzate dai privati contro lo Stato.

Lo scopo di questa pubblicazione è innanzitutto quello di chiarire il concetto di lavoro dignitoso sulla base della legge, delle opinioni della dottrina giuridica e di altre scienze sociali. Inoltre, l'obiettivo è quello di presentare le garanzie costituzionali del lavoro dignitoso e il loro impatto sulla pratica dell'applicazione del diritto. Verrà analizzata la ricca giurisprudenza della

---

<sup>1</sup> Costituzione della Repubblica di Polonia del 2 aprile 1997 (Gazzetta ufficiale 1997, punto 483 e successive modifiche), di seguito denominata: “Costituzione della Repubblica di Polonia”.

<sup>2</sup> Legge del 26 giugno 1974 - Codice del Lavoro (Gazzetta ufficiale del 1974, n. 24, punto 191, come modificato), di seguito denominato “Codice del Lavoro” o “C.I.” – cioè 2023, punto 1465.

<sup>3</sup> Il Comitato Costituzionale dell'Assemblea Nazionale è stato istituito ai sensi della Legge Costituzionale del 23 aprile 1992 sulla procedura di preparazione e adozione della Costituzione della Repubblica di Polonia (Gazzetta Ufficiale 1992, n. 67, punto 336 e successive modifiche). Il suo compito era quello di elaborare, sulla base dei progetti presentati, il testo della Costituzione della Repubblica di Polonia, che veniva poi adottato dall'Assemblea Nazionale e approvato dalla Nazione mediante referendum.



Corte Costituzionale, che ha dato forma a determinati modelli di tutela. Ciò consentirà di rispondere alla domanda sulla natura delle norme relative alla garanzia del lavoro dignitoso e sul fondamento costituzionale delle restrizioni ai diritti e alle libertà degli individui in questo ambito. Infine, l'obiettivo della pubblicazione è cercare di rispondere alla domanda se le garanzie contenute nella Costituzione e nelle leggi ordinarie siano sufficienti per la tutela del lavoro dignitoso.

Questa pubblicazione adotta un metodo giuridico e dogmatico, consistente nell'analizzare disposizioni selezionate del diritto polacco, la posizione dei rappresentanti della dottrina del diritto polacco e la giurisprudenza della Corte Costituzionale.

## 2. IL CONCETTO DI “LAVORO DIGNITOSO”

Il concetto di “lavoro dignitoso” è inteso in diversi modi. Il punto di vista dipende dalla prospettiva adottata. Per la maggior parte delle persone, il “lavoro dignitoso” è associato a un lavoro piacevole per il lavoratore e svolto volentieri perché il datore di lavoro rispetta le disposizioni del Codice del lavoro, garantendo condizioni di lavoro conformi alle normative e trattando i lavoratori come partner nel raggiungimento di un obiettivo comune.

Per altri, il lavoro dignitoso è un lavoro che dà al lavoratore un senso di valore, rispetto e dignità, consentendo lo sviluppo professionale, e per altri ancora è un lavoro che riduce la povertà ed esclude la coercizione.

Il lavoro dignitoso può essere analizzato in varie dimensioni ed aspetti. Su scala dell'economia, il lavoro dignitoso è modellato da un'adeguata politica statale in materia di occupazione e prevenzione della disoccupazione. Lo Stato attua questa politica stabilendo leggi appropriate che specificano le condizioni di lavoro, le regole di lavoro, le condizioni di impiego e retribuzione. La legge regola le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il divieto di impiegare bambini al di sotto di una certa età e il diritto al riposo e alle ferie.

Dal punto di vista dei datori di lavoro, le norme e i regolamenti interni definiscono le condizioni di lavoro e la gestione delle risorse umane nelle aziende. Definiscono le regole sulla retribuzione, le promozioni dei lavoratori, i bonus aggiuntivi, ma anche le norme sulla salute e sulla sicurezza, l'abbigliamento protettivo, se la natura del lavoro lo richiede. Talvolta il diritto del lavoro impone ai datori di lavoro di stabilire norme giuridiche speciali, i cosiddetti contratti collettivi. In questo caso le condizioni di lavoro stabilite sono di natura speciale.

Tuttavia, dal punto di vista del lavoratore, il lavoro dignitoso può essere analizzato attraverso il prisma delle sue aspettative e dei suoi bisogni legati al lavoro. A partire dalla



posizione ricoperta corrispondente alle sue qualifiche, retribuzione adeguata, condizioni di lavoro, opportunità di autosviluppo e promozione, formazione aggiuntiva per migliorare le qualifiche, fino a vantaggi aggiuntivi sotto forma di pacchetti medici o buoni turistici.

Gli accenti saranno distribuiti diversamente in ciascuna dimensione. Questo perché le esigenze e gli interessi dei singoli partecipanti al mercato del lavoro in senso lato sono diversi. Anche i compiti dello Stato, che garantisce la corretta formulazione del diritto del lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori, sono diversi.

Allo stesso modo, la questione del lavoro dignitoso è vista in modo diverso nei vari ambiti accademici, anche se il punto centrale è sempre il lavoratore.

Ad esempio, in psicologia, si presta attenzione alle condizioni di lavoro fisiche e interpersonali sicure, all'accesso alle cure mediche, alla retribuzione adeguata, all'orario di lavoro e ai valori organizzativi del lavoro che completano i suoi valori sociali.

Tuttavia, nella gestione delle organizzazioni, il lavoro umano occupa un posto centrale perché determina la gestione e la supervisione sia dei lavoratori che delle attività di interesse organizzazioni.

La legge pone l'accento sulla creazione di garanzie di tutela del lavoro in modo che, in caso di violazione, il lavoratore o il datore di lavoro (organizzazione) possa avere una base per rivendicare.

Uno degli aspetti più importanti in cui viene analizzato il concetto di lavoro dignitoso sono i diritti umani. Oggetto di questa pubblicazione sarà quindi come comprendere il lavoro dignitoso nel contesto dei diritti umani.

Va sottolineato che i valori assiologici legati al lavoro come: la libertà, l'uguaglianza, la giustizia sociale e la dignità - sono indissolubilmente legati ai diritti umani. Il diritto al lavoro, o anche la libertà di lavorare, è uno dei diritti umani fondamentali. Non c'è dubbio che la persona si sviluppa attraverso il lavoro e la sua prestazione è di fondamentale importanza per la dignità umana.

Pertanto, le condizioni e i principi di impiego, in particolare di persone provenienti da gruppi sociali emarginati (ad esempio persone in età pre-pensionamento, persone con precedenti penali, persone con disabilità, persone con vari tipi di dipendenze, senz'altro, persone con problemi mentali) sono di fondamentale importanza dal punto di vista della dignità umana. Se le condizioni di lavoro di queste persone violano le norme e le libertà fondamentali, sono contrarie ai diritti umani.

La creazione di condizioni di lavoro e di retribuzioni dignitose è legata all'accettazione da parte delle imprese e dei datori di lavoro della responsabilità di rispettare i diritti umani. Tale disposizione discende direttamente dalle norme dell'art. 30 della Costituzione della Repubblica di Polonia.

Sulla base della ricerca, si presume che esistano fattori fondamentali che garantiscono un lavoro dignitoso. Si menziona principalmente:

- disposizioni del Codice del lavoro che proteggono i lavoratori dalle azioni sfavorevoli dei datori di lavoro,
- trattamento amichevole dei lavoratori,
- i datori di lavoro sono guidati non solo dalle condizioni di mercato e dai processi lavorativi, ma anche dai bisogni e dalle aspettative dei lavoratori,
- creare una cultura organizzativa favorevole ai lavoratori,
- consentire lo sviluppo professionale,
- conciliare il lavoro con le responsabilità familiari e private.
- flusso di informazioni tra datore di lavoro e lavoratori e prevedibilità delle azioni dei datori di lavoro,
- prendersi cura della salute e della felicità dei lavoratori.

Allo stesso tempo, si sottolinea che il lavoro dignitoso è percepito in modo diverso dalle donne e dagli uomini che conciliano il lavoro professionale con la cura dei figli<sup>4</sup>.

Per le donne che lavorano e allevano figli, il lavoro dignitoso è quello che le attende al rientro dalla maternità o dal congedo parentale. È anche un lavoro che ti permette di essere pienamente coinvolta nella crescita di un figlio (nel caso di una madre single) o insieme a tuo marito/compagno.

La portata delle aspettative delle donne che allevano figli dai datori di lavoro pur mantenendo un lavoro dignitoso è molto ampia. Comprende, tra gli altri: asili nido e scuole materne aziendali gestiti da alcune grandi aziende, ferie agevolate, pacchetti natalizi ed eventi di intrattenimento e sport per bambini

---

<sup>4</sup> Questo problema è stato notato, tra gli altri, dalla Corte d'appello di Poznań nella sentenza del 18 aprile 2013, riferimento n. III APa 21/12 (Lex n. 1327589). Allo stesso modo, la Corte Suprema nella sentenza del 16 maggio 2017, riferimento n. II PK 90/16 (Lex n. 2329459), la Corte Suprema nella sentenza del 26 gennaio 2016, riferimento n. II PK 303/14 (Lex n. 2019532).



### 3. LAVORO DIGNITOSO ALLA LUCE DELLA LEGGE POLACCA E DEGLI STANDARD INTERNAZIONALI

A livello di legislazione nazionale, ogni paese appartenente alle Nazioni Unite, al Consiglio d'Europa o all'Unione Europea ha alcune garanzie relative al lavoro dignitoso.

Nel diritto polacco l'atto giuridico che contiene tali garanzie è la Costituzione della Repubblica di Polonia. Inoltre, a livello statutario, principalmente il Codice del lavoro. Esistono anche numerosi atti giuridici che regolano in dettaglio i diritti e gli obblighi delle parti di un rapporto giuridico. Inoltre, alla luce della struttura gerarchica dell'ordinamento giuridico, tali garanzie derivano dal diritto dell'Unione europea, che è vincolante per gli Stati membri.

Ai sensi dell'art. 9 della Costituzione della Repubblica di Polonia, la Polonia rispetta il diritto internazionale ad essa vincolante. Tutti gli atti giuridici adottati e ratificati dalla Polonia costituiscono parte dell'ordinamento giuridico nazionale e, in caso di conflitto con una norma nazionale, prevarranno. La norma di conflitto relativa al diritto internazionale risulta dall'art. 91 commi 1-3 della Costituzione della Repubblica di Polonia. Gli atti giuridici che meritano particolare attenzione nel contesto di queste considerazioni sono principalmente i documenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Carta Sociale Europea<sup>5</sup>. A causa della portata di questa pubblicazione, non tutti verranno analizzati.

I documenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sottolineano l'importanza degli aspetti più importanti del lavoro dignitoso. Sebbene l'ILO ascolti le denunce contro entità che violano i diritti internazionali del lavoro, non può imporre sanzioni ai governi per il mancato rispetto della legge. Un aspetto importante della sua attività è la definizione di determinati standard, che incoraggia i paesi appartenenti a questa organizzazione a seguire. Durante l'ultimo incontro ministeriale tenutosi a Varanasi il 26 agosto 2023, l'ILO ha sottolineato nel suo documento finale che promuove quattro pilastri per garantire un lavoro dignitoso:

- occupazione piena e produttiva,
- diritti dei lavoratori,
- protezione sociale e
- dialogo sociale tra rappresentanza dei lavoratori e datori di lavoro.

Allo stesso tempo, l'ILO raccomanda l'utilizzo di indicatori specifici per misurare le condizioni del lavoro dignitoso, in particolare:

---

<sup>5</sup> Carta Sociale Europea redatta a Torino il 18 ottobre 1961, adottata e ratificata dalla Polonia nel 1997 (Gazzetta ufficiale 1999, n. 8, punto 67).



- giusta remunerazione,
- orario di lavoro dignitoso (che consenta anche al lavoratore di riposarsi),
- possibilità di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari e la vita privata,
- non discriminazione dei lavoratori e
- previdenza sociale.

Nelle sue linee guida, l'ILO sottolinea innanzitutto che il lavoro non è una merce e che il salario (retribuzione) non è il prezzo di questa merce. Richiama l'attenzione sulla questione della soggettivazione del lavoro umano, non sulla sua oggettivazione. Allo stesso tempo, si sottolinea l'importanza della libertà di parola e di associazione, che costituiscono la base per un progresso duraturo. Come il diritto alla contrattazione collettiva o il diritto di sciopero. Nelle sue linee guida, l'ILO afferma che tutti gli esseri umani, senza distinzione di razza, religione o genere, hanno il diritto di perseguire sia il benessere materiale che lo sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità. Perché la povertà, ovunque esista, rappresenta un pericolo per il benessere di tutti. Fissando standard per un lavoro dignitoso, ritiene che il lavoro forzato o obbligatorio in tutte le sue forme dovrebbe essere proibito. Allo stesso modo, come regola generale, il lavoro minorile è vietato. Una delle esigenze fondamentali è anche il rispetto della dignità e degli altri beni del lavoratore, che si manifesta nel divieto di discriminazione in materia di impiego e nell'esigenza di parità di trattamento. Allo stesso tempo, si sottolinea la necessità di proteggere le persone con uno status più debole sul mercato del lavoro e in una situazione particolare. Dovrebbero quindi essere privilegiate, ad esempio, le donne incinte, le persone in età pre-pensionamento, le persone con disabilità, gli adolescenti e i bambini. Inoltre, facendo riferimento alle norme del diritto internazionale, stabilisce standard per garantire condizioni di lavoro sicure e igieniche, il diritto al riposo, il diritto alle ferie, garantendo il diritto a un tribunale e la possibilità di ricorrere in appello, ad esempio contro la risoluzione illegale di un contratto di lavoro. Queste linee guida si riflettono nella legislazione nazionale.

Queste raccomandazioni e standard sono anche coerenti con le linee guida di altre organizzazioni che si occupano di lavoro dignitoso. Secondo la Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound)<sup>6</sup>, il lavoro dignitoso è determinato da 7 dimensioni (aree):

---

<sup>6</sup> Eurofound è un organismo tripartite (agenzia) dell'Unione Europea, fondato nel 1975. In conformità al Regolamento (UE) n. 2019/127 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 gennaio 2019, che ha abrogato il Regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio, ha il compito di acquisire e diffondere conoscenze specialistiche al





- ambiente fisico (compreso l'ambiente di lavoro fisico e chimico),
- intensità di lavoro (requisiti quantitativi e psico-nervosi),
- qualità dell'orario di lavoro (orario di lavoro, flessibilità, forme insolite),
- ambiente sociale (supporto sociale, ambiente spiacevole, qualità della gestione),
- capacità e capacità decisionali (ambito delle decisioni, partecipazione alle decisioni, formazione),
- prospettive di lavoro (sviluppo di carriera, stabilità occupazionale),
- remunerazione.

Uno degli atti giuridici fondamentali adottati nel sistema del Consiglio d'Europa è la Carta Sociale Europea. Alla luce delle sue disposizioni gli Stati si assumono obblighi nell'ambito della politica sociale in senso lato. Gli obiettivi che i paesi si impegnano a perseguire ai sensi della Carta sono la piena occupazione, la sicurezza del lavoro attraverso un elevato livello di protezione dei diritti dei lavoratori e un elevato livello di protezione sociale. In termini di condizioni di lavoro, rivestono particolare importanza: la non discriminazione sul lavoro, il divieto del lavoro forzato, il diritto a pari condizioni di lavoro e pari retribuzione, compreso il diritto delle donne e degli uomini a una pari retribuzione per un lavoro di pari valore, il divieto del lavoro minorile sotto i quindici anni e la tutela dei bambini dai quindici ai diciotto anni. La maggior parte delle garanzie derivanti dalle disposizioni della Carta sono state adottate ai sensi della Costituzione polacca, come verrà discusso di seguito.

#### 4. LE GARANZIE DEL LAVORO DIGNITOSO NELLA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA DI POLONIA

##### 4.1. *Dignità umana e principio di uguaglianza come norme fondamentali*

La norma fondamentale è l'art. 24 della Costituzione della Repubblica di Polonia – *“Il lavoro è sotto la tutela della Repubblica di Polonia. Lo Stato controlla le condizioni di svolgimento del lavoro”*. La sua collocazione nel capo I della Costituzione non è casuale. Determina il fondamento del sistema politico della Repubblica di Polonia e ha esso stesso il carattere di un principio politico<sup>7</sup>. Si tratta di una componente del sistema di economia sociale di mercato di cui all'art. 20 della Costituzione della Repubblica di Polonia. Alla luce dell'interpretazione

---

fine di sostenere la società e politiche occupazionali e altri tipi di settori legati al mercato del lavoro (GU L n. 30, pag. 74).

<sup>7</sup> PROKOP, K., «Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę», in *Białostockie Studia Prawnicze* 26. 2 (2021), pp. 119-135.



sistemica della Costituzione, essa stabilisce l'indirizzo interpretativo delle norme costituzionali relative al diritto del lavoro. Tale disposizione garantisce la tutela di ogni tipologia di lavoro, sia svolto in forza di un contratto di lavoro subordinato, sia in qualsiasi altra forma di lavoro diverso dal lavoro subordinato<sup>8</sup>. Ciò significa che lo Stato tutela il soggetto più debole nel rapporto di lavoro ed è obbligato a creare garanzie giuridiche contro azioni illegali o ingiustificate del datore di lavoro<sup>9</sup>. Ciò che occorre sottolineare, tuttavia, è che questa disposizione non si traduce direttamente in diritti soggettivi per i singoli. Questa disposizione non può quindi costituire la base per le pretese del lavoratore nei confronti dello Stato<sup>10</sup>.

Fondamentale per il lavoro dignitoso è l'articolo 30 della Costituzione della Repubblica di Polonia, secondo il quale *“L'innata e inalienabile dignità dell'uomo costituisce l'origine della libertà e dei diritti dell'uomo e del cittadino. Essa è inviolabile e il suo rispetto e difesa costituiscono obbligo del potere pubblico”*<sup>11</sup>. Il principio di tutela della dignità umana dovrebbe essere considerato su tre livelli: come fondamento dell'intero ordinamento giuridico, come fondamento del catalogo costituzionale dei diritti umani e come diritto soggettivo pubblico alla tutela della dignità<sup>12</sup>. Questa disposizione influenza la determinazione del contenuto normativo delle libertà individuali e dei diritti di un individuo, tra cui: il diritto al lavoro e la libertà di scelta. Se ci sono dubbi sull'interpretazione di vari diritti contenuti nella Costituzione, questi dovrebbero essere risolti al fine di tutelare la dignità umana<sup>13</sup>. Il principio della dignità nel rapporto di lavoro è espresso direttamente nel Codice del Lavoro. Alla luce dell'art. 11[1] *“Il datore di lavoro è tenuto a rispettare la dignità e gli altri diritti personali del lavoratore”*.

Uno dei principi fondamentali relativi al lavoro dignitoso è il principio di uguaglianza e di non discriminazione in base al genere, espresse nell'art. 32 e 33 della Costituzione della Repubblica di Polonia. Entrambi i principi sono sviluppati nel Codice del lavoro nel capitolo IIa sulla parità di trattamento sul lavoro (articoli 18[3a] - 18[3e] C.l.). In quanto principi

<sup>8</sup> MUSIAŁOWICZ, E., «Zagadnienie pracy i wynagrodzenia za pracę w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.», in *Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny* 4 (2014), pp. 78-88. Allo stesso modo DRAL, A., BURY, B., «Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP», in *Przegląd Prawa Konstytucyjnego* 3.19 (2014), pp. 233-251.

<sup>9</sup> LISZCZ, T., «Praca i kapitał w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej», in *Studia Iuridica Lublinsia* 22 (2014), pp. 253-298. Allo stesso modo, il Corte Costituzionale nella sentenza del 18 ottobre 2005, SK 48/03 (OTK ZU-A 2005 n. 9, punto 101) e nella sentenza del 12 luglio 2011, K 26/09 (OTK ZU-A 2011 n. 6, punto 54).

<sup>10</sup> Questa posizione è stata espressa, tra gli altri, dalla Corte Costituzionale: nella sentenza del 26 ottobre 2006, SK 41/05 (OTK ZU-A 2009 n. 9, punto 126).

<sup>11</sup> Vedere tra gli altri KRYSZKIEWICZ, M., «Godność w prawie pracy», in *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, ed. WŁODARCZYK, M., REDA-CISZEWSKA, A., Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, pp. 43-48. Allo stesso modo GAPSKI, M.P., «Prawo do świadczeń z pomocy społecznej w świetle Konstytucji RP», in *Rocznik Administracji Publicznej* 4 (2018), pp. 186-199.

<sup>12</sup> TULEJA, P., «Commento all'art. 30 della Costituzione della Repubblica di Polonia», in *Costituzione della Repubblica di Polonia. Commento*, ed. TULEJA, P., Warszawa 2019, pp. 111-114.

<sup>13</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 4 aprile 2001, K 11/00 (OTK ZU 2001, n. 3, punto 54).



costituzionali, richiedono l'uguaglianza sia nel processo legislativo che nell'applicazione. Richiedono azioni per garantire la parità di diritti per donne e uomini, tra cui: in termini di diritto all'istruzione, al lavoro e alla promozione, alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore o all'esercizio di funzioni pubbliche. In una delle sue prime sentenze, la Corte Costituzionale ha affermato che l'uguaglianza richiede che le persone che si trovano nella stessa situazione siano trattate allo stesso modo e che le persone che si trovano in una situazione diversa siano trattate in modo diverso<sup>14</sup>. Allo stesso tempo, ha attirato l'attenzione sulla necessità di determinare una caratteristica o una caratteristica importante che determinerebbe le entità confrontate da considerare simili (le cosiddette caratteristiche rilevanti).

Va sottolineato che le libertà e i diritti umani garantiti dalla Costituzione della Repubblica di Polonia non sono assoluti, ad eccezione del principio della dignità umana. Ciò significa che gli autori della Costituzione prevedono la possibilità di limitarli, a condizione che siano soddisfatte determinate condizioni. Il principio di proporzionalità nel fissare le limitazioni ammissibili si manifesta nella frase *“solo quando necessario in uno Stato democratico”* ed è contenuto nell'art. 31 comma 3 della Costituzione<sup>15</sup>. Questo principio è costituito da tre principi dettagliati che creano il cosiddetto test di proporzionalità. Il primo è il principio di necessità, secondo il quale la limitazione delle libertà e dei diritti costituzionali è consentita solo utilizzando mezzi giuridici consentiti. Il secondo è il principio di idoneità, che fa riferimento all'uso della misura più blanda possibile. Il terzo è il principio di proporzionalità *sensu stricto*, che consiste nel soppesare due o più principi contrastanti e indicare quello che prevarrà in determinate circostanze. La condizione per limitare le libertà e i diritti secondo la Costituzione è di stabilirli in un atto normativo che abbia almeno il rango di una legge. Tuttavia, la loro limitazione può essere giustificata solo da considerazioni di pubblica sicurezza o di ordine pubblico, dalla necessità di proteggere l'ambiente, la salute pubblica o la morale, o dalla necessità di proteggere i diritti e le libertà di altre persone<sup>16</sup>. Allo stesso tempo, le restrizioni introdotte non possono violare l'essenza delle libertà e dei diritti.

<sup>14</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 9 marzo 1988, U 7/87 (OTK ZU 1988, punto 1).

<sup>15</sup> Art. 31 comma 3 della Costituzione *“Le limitazioni al godimento della libertà e dei diritti costituzionali possono essere disposte solo dalla legge e soltanto qualora sia necessario, in uno Stato democratico, per la sua sicurezza o per l'ordine pubblico, ovvero per la difesa dell'ambiente, della salute e della morale pubblica, della libertà e dei diritti delle altre persone. Tali limitazioni non possono violare l'essenza della libertà e dei diritti”*.

<sup>16</sup> La Corte Costituzionale ha più volte indicato la possibilità di limitare le libertà ed i diritti della persona umana e dei cittadini qualora ricorrano i presupposti indicati dall'art. 31 comma 3 della Costituzione della Repubblica di Polonia. Vedere tra gli altri sentenza della Corte Costituzionale: del 30 settembre 2008, K 44/07 (OTK ZU-A 2008, n. 7, punto 126); sentenza del 5 novembre 1997, K 22/97 (OTK ZU 1997, n. 3-4, punto 41); sentenza del 7 giugno 2001, K 20/00 (OTK ZU 2001, n. 5, punto 119); sentenza del 20 dicembre 2013, U 5/13 (OTK ZU-A 2013, n. 9,

#### 4.2. Diritti e libertà riguardanti la scelta e la prestazione del lavoro

La norma che sancisce la libertà del lavoro e introduce restrizioni al lavoro dei minori e l'obbligo di determinare legalmente l'importo minimo della retribuzione è l'art. 65 della Costituzione della Repubblica di Polonia. Allo stesso tempo, obbliga le autorità pubbliche a *“perseguire una politica mirata alla piena occupazione produttiva attraverso l'attuazione di programmi di lotta alla disoccupazione, compresa l'organizzazione e il sostegno dell'orientamento e della formazione professionale, nonché di opere pubbliche e opere di intervento”*. Come giustamente sottolineato in dottrina, tale disposizione non garantisce un diritto soggettivo al lavoro, al quale si accompagnerebbe l'obbligo delle autorità pubbliche di garantire occupazione<sup>17</sup>. La Corte Costituzionale ha affermato in modo simile nella sentenza K 31/03 *“in un sistema di economia di mercato, le autorità pubbliche non possono (al di fuori del settore pubblico) creare autonomamente posti di lavoro per ridurre la disoccupazione”*<sup>18</sup>.

La disposizione che apre l'ampia disciplina dell'art. 65 è il comma 1, secondo il quale a ciascuno è garantita la libertà di scelta e di esercizio della professione, nonché la libertà di scelta del luogo di lavoro. Eccezioni sono stabilite dalla legge<sup>19</sup>. Questa libertà di scelta scegliere ed esercitare una professione significa un divieto generale rivolto alle autorità pubbliche di introdurre restrizioni alla libera decisione di un individuo di intraprendere, continuare e terminare un lavoro di un tipo specifico, in una professione, luogo e per un datore di lavoro specifici. Tuttavia, la libertà di scegliere ed esercitare una professione non è assoluta. La Corte Costituzionale ha affermato nella sentenza SK 30/99:

*“[...] la libertà costituzionale di esercitare una professione di pubblica fiducia deve essere sottoposta a regolamentazione giuridica, in particolare per quanto riguarda l'ottenimento del diritto di esercitare tale professione, la determinazione delle modalità e del quadro per il suo esercizio, nonché la definizione degli obblighi nei confronti dell'autogoverno statale o professionale”*<sup>20</sup>.

---

punto 136); sentenza del 9 luglio 2009, SK 48/05 (OTK ZU-A 2009, n. 7, punto 108); sentenza dell'11 aprile 2006, SK 57/04 (OTK ZU-A 2006, n. 4, punto 43).

<sup>17</sup> FLORCZAK-WĄTOR, M, «Commento all'art. 65 della Costituzione della Repubblica di Polonia», in *Costituzione della Repubblica di Polonia. Commento*, ed. TULEJA, P., Warszawa 2019, pp. 218-222.

<sup>18</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 10 gennaio 2005, K 31/03 (OTK ZU-A 2005, n. 1, punto 1).

<sup>19</sup> Una formulazione simile di questa disposizione si ritrova nell'art. 10 del Codice del Lavoro: *“Art. 10. § 1. Ogni individuo ha diritto ad un'opera liberamente scelta. A nessuno può essere vietato di esercitare una professione, salvo nei casi specificati dalla legge. § 2. Lo Stato determina l'importo minimo della remunerazione del lavoro. § 3. Lo Stato persegue una politica mirata alla piena occupazione produttiva”*.

<sup>20</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 24 gennaio 2001, SK 30/99 (OTK ZU 2001, n.1, punto 3).



A sua volta, nella sentenza K 12/10, la Corte Costituzionale ha sottolineato che ordina al legislatore, tra l'altro, che essa impone al legislatore di *“assicurare, nella misura più ampia possibile, la possibilità di scelta della professione e del luogo di lavoro, nonché la possibilità di esercitare una professione libera da interferenze esterne”*<sup>21</sup>.

Tuttavia, nella sentenza SK 4/99 ha affermato:

*“[in] relazione alle (...) cosiddette libere professioni, il contenuto della libertà di esercizio di una professione è quello di creare una situazione giuridica in cui: in primo luogo, ognuno avrà libero accesso all'esercizio di una professione, condizionato solo da talenti e qualifiche; in secondo luogo, avrà una reale opportunità di svolgere la sua professione e - in terzo luogo, non sarà soggetto ai rigori di subordinazione che caratterizzano l'offerta di lavoro durante l'esercizio della sua professione”*<sup>22</sup>.

Nell'art. 65 comma 2 parla del divieto del lavoro forzato (*“L'obbligo di lavoro può essere stabilito solo dalla legge”*). Alla luce di tale disposizione, è vietato introdurre un obbligo (coercizione) al lavoro, il cui mancato rispetto comporterebbe sanzioni penali o amministrative. Lo Stato non può imporre il lavoro a chi non intende lavorare per qualsiasi motivo<sup>23</sup>.

Il divieto di lavoro non è assoluto. È consentita, ad esempio, l'opera di un esparto, di avvocati d'ufficio o di un ufficiale giudiziario. La Costituzione prevede la possibilità di imporre il lavoro obbligatorio, ma il principio di proporzionalità deve essere rispettato all'art. 31 comma 3. Questo è quanto ha affermato, tra l'altro, la Corte Costituzionale: nella sentenza del 3 dicembre 2003, K 5/02 in relazione all'ufficiale giudiziario:

*“La professione di ufficiale giudiziario è una professione di pubblica fiducia ai sensi dell'articolo 17, primo comma, della Costituzione, e ciò comporta restrizioni alla libertà di esercizio della professione e di scelta del luogo di lavoro. Tale disposizione costituisce sostanzialmente la base per limitare la “libertà professionale”*<sup>24</sup>.

Pertanto, non rientrano nel lavoro obbligatorio, ad esempio: lavoro forzato nell'ambito di una pena detentiva o di restrizione della libertà, servizio militare, prestazioni in caso di emergenza, benefici o incarichi rientranti nei normali doveri civici

A sua volta, secondo l'art. 65 comma 3 della Costituzione della Repubblica di Polonia è vietato il lavoro a tempo indeterminato dei minori di 16 anni (*“È vietata l'assunzione*

<sup>21</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 27 giugno 2013, K 12/10 (OTK ZU-A 2013, n. 5, punto 65).

<sup>22</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 19 ottobre 1999, SK 4/99 (OTK-ZU 1999, n. 6, punto 119).

<sup>23</sup> SOBCZYK, A., KULIG, K., «Commento all'art. 65 della Costituzione della Repubblica di Polonia», in *Costituzione della Repubblica di Polonia. Commento. Volume I*, ed. SAFJAN, M., BOSEK, L., Warszawa 2016, pp. 1473.

<sup>24</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 3 dicembre 2003, K 5/02 (OTK ZU 2003, n.9, punto 98).



*permanente dei bambini fino agli anni 16. La legge definisce le modalità e i caratteri delle forme di assunzione ammesse*). Per “lavoro a tempo indeterminato” si intende lo svolgimento di un lavoro al fine di procurarsi una fonte di reddito continuativa (giornaliera). Questa disposizione è strettamente collegata all’art. 72 comma 1 – garantire la tutela dei diritti dei minori. La Costituzione vieta anche il lavoro non permanente, sebbene sia possibile definire statutariamente alcune forme di lavoro come parte, ad esempio, dello studio (pratica). Un'altra questione è se il divieto costituzionale si applica solo al lavoro retribuito o anche al lavoro non retribuito dei bambini. Ciò solleva la questione se il termine “occupazione” significhi coinvolgere i bambini in un lavoro non retribuito. Nell’interpretare le disposizioni della Costituzione nel contesto della Convenzione n. 182 dell’ILO sulla proibizione e l’azione immediata per eliminare le peggiori forme di lavoro minorile del 1999<sup>25</sup>, va sottolineato che esiste un divieto totale di qualsiasi lavoro minorile, compreso il lavoro non retribuito.

La Costituzione della Repubblica di Polonia presuppone tuttavia che sia consentito il lavoro familiare, ad esempio in un’azienda agricola a conduzione familiare. Questa disposizione è rafforzata dall’art. 87 del Codice della famiglia e della tutela<sup>26</sup>, che prevede l'obbligo di sostenere i genitori nelle questioni quotidiane.

#### 4.3. Il diritto al salario minimo

Elemento costitutivo del rapporto di lavoro è la retribuzione, ed una norma universalmente applicabile è la garanzia del diritto del lavoratore ad una “equa” remunerazione. Sono menzionati anche negli atti di diritto internazionale, tra cui: La Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo del 1948 (articolo 23)<sup>27</sup>, Il Patto Internazionale sui Diritti Sociali, Economici e Culturali del 1966 (articolo 7)<sup>28</sup>, La Carta Sociale Europea del 1961 (articolo 4) e le convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Ai sensi dell’art. 65 comma 4 della Costituzione della Repubblica di Polonia, ogni individuo ha diritto al salario minimo e alla remunerazione minima per il lavoro (“*L’ammontare minimo della retribuzione o il metodo di definizione di tale somma sono stabiliti dalla legge*”). La Costituzione impone al legislatore l’obbligo di stabilire la retribuzione minima del lavoro o le modalità per determinarne l’importo. Tale disposizione richiama chiaramente il principio

<sup>25</sup> Convenzione ILO n. 182 del 17 giugno 1999 concernente il divieto e l’azione immediata per eliminare le peggiori forme di lavoro minorile (Gazzetta ufficiale del 2004, n. 139, punto 1474).

<sup>26</sup> Legge del 25 febbraio 1964 - Codice della famiglia e della tutela (t.u. Gazzetta ufficiale del 2020, punto 1359)

<sup>27</sup> La Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo adottata a Parigi il 10 dicembre 1948.

<sup>28</sup> Il Patto Internazionale sui Diritti Sociali, Economici e Culturali i è stato aperto alla firma a New York il 19 dicembre 1966 (Gazzetta ufficiale 1977, n. 38, punto 169).



generale di tutela del lavoro di cui all'art. 24 della Costituzione della Repubblica di Polonia. Purtroppo la disposizione dell'art. 65 comma 4 della Costituzione della Repubblica di Polonia “non menziona il diritto ad una remunerazione dignitosa ed equa, né che la remunerazione debba essere adeguata alle esigenze di vita [...] o che la remunerazione debba garantire un tenore di vita adeguato ai lavoratori e le loro famiglie”<sup>29</sup>. Il fatto che gli autori della Costituzione non abbiano fatto riferimento direttamente alla categoria dell’“equo compenso” non ha impedito alla Corte Costituzionale di ritenere che “le norme costituzionali, in particolare l'art. 65 e dell'art. 2 nella parte riferita ai principi di giustizia sociale, forniscono piena base per riconoscere il principio della giusta (equa) remunerazione del lavoro svolto come presupposto di rilevanza costituzionale” (sentenza della Corte Costituzionale, K 19/00)<sup>30</sup>. L'equa remunerazione è una remunerazione che non solo consente al lavoratore e alla sua famiglia di esistere ad un certo livello minimo, ma che rispetta anche i principi di giustizia sociale (articolo 2 della Costituzione)<sup>31</sup>. Queste regole non sono chiaramente definite. La Corte Costituzionale, nella sentenza K 19/00, ha tentato di definire i criteri che possono essere importanti per garantire il diritto costituzionale ad un'equa remunerazione. Tali criteri includono, tra gli altri: l'efficacia del lavoro svolto, il possesso di competenze adeguate, il periodo di precedente impiego o impiego in un posto di lavoro del lavoratore, la proporzionalità rispetto al profitto di una determinata impresa o all'importo del reddito nazionale complessivo<sup>32</sup>.

L'equa remunerazione in senso costituzionale deve corrispondere anche agli altri standard stabiliti dal legislatore (art. 30 – dignità umana, art. 20 – economia sociale di mercato, art. 24 – tutela del lavoro, art. 2 – giustizia sociale) ed essere coerente con principio di uguaglianza e divieto di discriminazione. Art. 33 comma 2 vieta di differenziare l'importo della retribuzione tra donne e uomini. Pertanto, il processo di determinazione dell'importo dell'equa remunerazione dovrebbe essere accompagnato da meccanismi quali la parità di trattamento dei lavoratori (compresi uomini e donne) e il divieto di discriminazione per qualsiasi motivo. Sono vietate differenze ingiustificate nella situazione dei lavoratori rispetto alla retribuzione corrisposta.

<sup>29</sup> ONISZCZUK, J., «Wolności i prawa socjalne oraz orzecznictwo konstytucyjne», Warszawa 2005, pp. 175-176.

<sup>30</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 7 maggio 2001, K 19/00 (OTK ZU 2001, n.4, punto 82).

<sup>31</sup> GARLICKI, L., JAROSZ-ŻUKOWSKA, S., «Commento all'art. 65 comma 4 della Costituzione della Repubblica di Polonia», in *Costituzione della Repubblica di Polonia. Commento. Volume II*, ed. GARLICKI, L., ZUBIK, M., Wydawnictwo Sejmowe, wyd. II, Warszawa 2016, pp. 665-671.

<sup>32</sup> Allo stesso modo PROPOP, K., «Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę», in *Białostockie Studia Prawnicze* 26.2 (2021), pp. 119-135.



Dall'art. 65 comma 4 può derivare il diritto soggettivo del lavoratore al salario minimo, ma il lavoratore non può avanzare pretese contro lo Stato in base ad essa. Similmente ha affermato la Corte Suprema nella risoluzione di 7 giudici del 17 novembre 2011, III PZP 4/11:

*“Le norme della Costituzione non prevedono motivi per ingerenze significative in materia retributiva. Art. 65 comma 4 della Costituzione garantisce ai lavoratori soltanto un salario minimo. Non è dovere dello Stato garantire ai cittadini salari sufficientemente alti, e aumentarli non è un diritto derivante dalla Costituzione”*<sup>33</sup>.

Il diritto del lavoratore *“ad una remunerazione dignitosa (equa)”* è menzionato nell'art. 13 Codice del lavoro<sup>34</sup>. Le condizioni per l'attuazione di questo diritto sono determinate dalle disposizioni del diritto del lavoro e dalla politica statale. Il legislatore non ha tuttavia definito il contenuto del concetto di *“equa remunerazione”*<sup>35</sup>. Nella dottrina giuridica si dice che *“giusto”* significa *“giusto, appropriato, affidabile o onesto”*<sup>36</sup>. Analogo parere ha espresso la Suprema Corte nella sentenza del 25 agosto 2010, II PK 50/10:

*“Ai sensi dell'art. 13 del Codice del Lavoro, il lavoratore ha diritto ad un'equa remunerazione per il lavoro svolto. La giusta remunerazione del lavoro è una remunerazione adeguata, corretta, giusta, affidabile e onesta”*<sup>37</sup>. *Allo stesso tempo, si sottolinea che per spiegare il significato di questo concetto è necessario fare riferimento alle norme del diritto internazionale”*<sup>38</sup>.

Secondo il diritto polacco, la garanzia da parte dello Stato del diritto ad un'equa remunerazione non equivale all'obbligo di pagare una remunerazione in un determinato importo. Si dovrebbe quindi presupporre che il salario minimo sia solo uno dei mezzi (forme) per realizzare il diritto ad un'equa remunerazione. Spetta al legislatore quali ulteriori garanzie stabilire per garantire un'equa remunerazione<sup>39</sup>. A causa delle limitate capacità finanziarie dello

<sup>33</sup> La risoluzione della Corte Suprema del 17 novembre 2011, III PZP 4/11 (OSNP 2012, n. 9-10, punto 109).

<sup>34</sup> Art. 13 del Codice del Lavoro: *“Il lavoratore ha diritto ad un'equa remunerazione per il lavoro svolto. Le condizioni per l'attuazione di questo diritto sono determinate dalle disposizioni del diritto del lavoro e dalla politica statale in materia salariale, in particolare stabilendo il salario minimo”*.

<sup>35</sup> PROPOP, K., «Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę», in *Białostockie Studia Prawnicze* 26.2 (2021), pp. 119-135.

<sup>36</sup> KAPUSTA, P., «Godne a minimalne wynagrodzenie – uwagi na tle Konstytucji RP oraz standardów prawa międzynarodowego» in *Dookoła Wojtek..., księga pamiątkowa poświęcona Doktorowi Arturowi Wojciechowi Preisnerowi*, ed. BALICKI, R., JABŁOŃSKI, M., Wrocław 2018, pp. 257-268.

<sup>37</sup> La sentenza della Corte Suprema del 25 agosto 2010, II PK 50/10 (Lex n. 707421).

<sup>38</sup> MUSIAŁOWICZ, E., «Zagadnienie pracy i wynagrodzenia za pracę w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.», in *Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny* 4 (2014), pp. 78-88.

<sup>39</sup> KAPUSTA, P., «Godne a minimalne wynagrodzenie – uwagi na tle Konstytucji RP oraz standardów prawa międzynarodowego», in *Dookoła Wojtek..., księga pamiątkowa poświęcona Doktorowi Arturowi Wojciechowi Preisnerowi*, ed. BALICKI, R., JABŁOŃSKI, M., Wrocław 2018, pp. 257-268.





Stato, alcuni diritti economici, sociali e culturali possono essere rivendicati nella misura specificata dalla legge (articolo 81 della Costituzione). Includono anche il diritto al salario minimo. Nell'attuale situazione giuridica, l'atto di cui all'art. 81 Costituzione, è la legge 10 ottobre 2002 sulla retribuzione minima del lavoro<sup>40</sup>. Va sottolineato che la determinazione dell'importo adeguato nell'atto dovrebbe sempre essere un compromesso tra l'esigenza di tutelare condizioni di vita dignitose del lavoratore e lo sviluppo del mercato del lavoro<sup>41</sup>.

Un'altra questione è come dovrebbero essere modellati i salari nel contesto del lavoro dignitoso (dal punto di vista del lavoratore). La ricerca mostra che la retribuzione è la motivazione più importante per la maggior parte dei lavoratori, determina la soddisfazione sul lavoro ed è spesso la ragione per cambiare lavoro. Tuttavia, non si tratta sempre di un livello di retribuzione elevato, ma di una retribuzione equa e obiettiva, ovvero di una retribuzione adeguata al tipo di lavoro, alla sua complessità, agli effetti e alle competenze dei lavoratori.

Secondo i lavoratori, nel contesto di un lavoro dignitoso, i datori di lavoro dovrebbero utilizzare varie forme e tipologie di remunerazione, monetaria, materiale e immateriale (i cosiddetti pacchetti mensa), per soddisfare le aspettative dei lavoratori. Ciò significa che ciascun lavoratore (nelle diverse professioni) interpreta il lavoro dignitoso in modo diverso.

È stata prestata attenzione anche alla parità retributiva tra donne e uomini. Per le donne convinte della disuguaglianza retributiva, il lavoro che svolgono spesso non è considerato degno.

Nell'art. 65 comma 5 della Costituzione prevede che lo Stato persegua una politica finalizzata alla piena e produttiva occupazione e al contrasto della disoccupazione. Questa disposizione prevede in generale gli obblighi fondamentali imposti alle autorità pubbliche, eseguiti nell'interesse del lavoratore. Ciò significa condurre la politica statale in campo economico e sociale in modo tale da garantire i massimi effetti nella lotta alla disoccupazione. Nella sua sentenza P 5/04 la Corte Costituzionale ha affermato che:

*“La politica di lotta alla disoccupazione si basa sempre su determinate previsioni e ipotesi economiche riguardo al comportamento futuro dei soggetti che partecipano alla vita economica (...) La conduzione della politica statale, così come la valutazione di questa politica, non rientra nella competenza del Corte Costituzionale, perché qualsiasi indicazione su forme di lotta alla disoccupazione costituirebbe una forma di cooperazione nella conduzione della politica, che non rientra nell'ordinamento costituzionale. compiti del Corte Costituzionale”<sup>42</sup>.*

<sup>40</sup> La legge 10 ottobre 2002 sulla retribuzione minima del lavoro (t.u. Gazzetta ufficiale del 2018, punto 2177).

<sup>41</sup> BARTOSZEWICZ, M., «Commento all'art. 65 della Costituzione della Repubblica di Polonia», in *Costituzione della Repubblica di Polonia. Commento*. ed. HACZKOWSKA, M., Warszawa 2014, pp. 117-123.

<sup>42</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 21 marzo 2005, P 5/04 (OTK ZU-A 2005, n.3, punto 26).

#### 4.4. Il diritto al riposo e a condizioni di lavoro sicure e igieniche

Un elemento importante del lavoro dignitoso è garantire il diritto del lavoratore al riposo nonché condizioni di lavoro sicure e igieniche. Entrambe le garanzie costituzionali sono contenute nell'art. 66. Per quanto riguarda comma 1<sup>43</sup>, lo scopo di tale disposizione è quello di tutelare la vita e la salute di tutte le persone che svolgono un lavoro. Copre una gamma molto ampia di protezione, non solo per i lavoratori, ma anche per i datori di lavoro.

Questa tutela si applica a diversi aspetti del lavoro, tra cui: condizioni tecniche del lavoro, orario di lavoro, tutela della maternità, tutela dei minori, nonché norme in materia di congedi. Questo diritto può essere limitato durante gli stati di emergenza, come definito nell'art. 228 della Costituzione.

La portata dettagliata dell'attuazione costituzionale di questo diritto e gli obblighi del datore di lavoro devono essere definiti dalla legge. Il diritto a condizioni igieniche e di sicurezza non è direttamente applicabile. Il riferimento del suo regolamento ad un atto di livello inferiore, cioè ad un atto, determina il carattere generale di tale norma. L'atto determina la portata del suo contenuto. Ciò indebolisce indubbiamente la tutela del diritto che la Costituzione garantisce ad ogni persona a condizioni di lavoro sicure e igieniche<sup>44</sup>.

Un altro diritto che la Costituzione conferma nel contesto della libertà lavorativa è il diritto del lavoratore alle ferie e alle ferie retribuite. Ai sensi dell'art. 66 comma 2, il lavoratore ha diritto ai giorni di riposo dal lavoro e alle ferie annuali retribuite specificate nella legge<sup>45</sup>. Lo scopo del riposo è quello di consentire al lavoratore di esercitare molte libertà e diritti costituzionali, come l'assistenza sanitaria, la partecipazione alla vita sociale, politica e familiare. Si tratta di una sorta di “diritto alla libertà dal lavoro”. Pertanto, lo scopo di questa regolamentazione legale è garantire uno spazio libero dal lavoro e allo stesso tempo fornire mezzi di vita. Ciò significa che le ferie annuali vengono pagate e la retribuzione delle ferie deve essere pari allo stipendio che il lavoratore riceverebbe se lavorasse. Tuttavia, la norma costituzionale è di carattere generale e non determina l'orario di lavoro, il numero di giorni di assenza dal lavoro, né l'importo e le condizioni per ottenere le ferie. Per la regolamentazione di

---

<sup>43</sup> Art. 66 comma 1: “Ciascuno ha diritto a assicurare e igieniche condizioni di lavoro. Le modalità di realizzazione di tale diritto nonché gli obblighi dei datori di lavoro sono definiti dalla legge”.

<sup>44</sup> BUCIŃSKA, J., «Konstytucyjne prawo człowieka do pracy na tle standardów międzynarodowych», in *Rocznik Nauk Prawnych* 16.2 (2006), pp. 141-161.

<sup>45</sup> Art. 66 comma 2: “Il lavoratore ha diritto a giorni liberi dal lavoro stabiliti dalla legge e a ferie annuali pagate; il limite massimo di orario di lavoro è stabilito dalla legge”.



dettaglio si fa riferimento alle competenze del legislatore<sup>46</sup>. Va inoltre sottolineato che tali diritti non vengono esercitati nel caso di soggetti che lavorano con contratto di mandato o di lavoratori autonomi (ditta individuale). Ciò significa che la Costituzione non garantisce protezione a tutte le entità nel mercato del lavoro ampiamente inteso.

La tutela del lavoro di cui all'art. 24 Costituzione, nell'ambito delle condizioni di sicurezza ed igiene del lavoro e del diritto al riposo, è inteso in senso restrittivo. Tuttavia, il contenuto dell'obbligo di protezione del lavoro dovrebbe essere inteso in senso ampio e comprendere tutti i diritti e gli obblighi delle persone che svolgono un lavoro e dei datori di lavoro. Lo Stato ha l'obbligo di tutelare i lavoratori in quanto parte “debole” del rapporto di lavoro. Ciò significa che lo Stato dovrebbe creare garanzie legali di protezione, inclusa la protezione contro azioni illegali o illecite dei datori di lavoro<sup>47</sup>. Dovremmo quindi concordare con l'opinione espressa dalla Corte Costituzionale nella sentenza del 24 ottobre 2006, SK 41/05, secondo cui:

*“La creazione delle condizioni per il mantenimento dei posti di lavoro è un elemento dell'attuazione dell'obbligo di tutela previsto dall'art. 24 della Costituzione. Tale obbligo può essere adempiuto dallo Stato, da un lato – nei limiti posti dai principi dell'economia di mercato (art. 20 Cost.), dall'altro – nell'ambito della natura sociale di tale economia, che in questo caso significa rispettare gli interessi e i diritti dei lavoratori”<sup>48</sup>.*

#### 4.5. Garanzie della dignità del lavoro e dell'ufficio giudiziario

La Costituzione garantisce ai soli giudici condizioni di lavoro e retribuzione commisurate alla dignità della carica ricoperta. Le garanzie di lavoro dignitoso sono state espresse *expressis verbis* nell'art. 178 comma 2 della Costituzione<sup>49</sup> (contro i giudici dei tribunali comuni) e l'art. 195 comma 2 della Costituzione<sup>50</sup> (contro i giudici della Corte Costituzionale). Alla luce di tali disposizioni, *“ai giudici sono assicurate condizioni di lavoro e retribuzione commisurate alla dignità dell'ufficio e all'ampiezza delle funzioni”*.

Tale norma costituisce una speciale garanzia di tutela della remunerazione dei giudici a livello costituzionale, che limita l'ammissibilità dell'ingerenza del legislatore nel sistema di formazione degli stessi. Art. 178 comma 2 e art. 195 c. 2 della Costituzione non è tanto una

<sup>46</sup> LISZCZ, T., «Praca i kapitał w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej», in *Studia Iuridica Lublinensia* 22 (2014), pp. 253-298.

<sup>47</sup> DRAL, A., BURY, B., «Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP», in *Przeгляд Prawa Konstytucyjnego* 3.19 (2014), pp. 233-251.

<sup>48</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 24 ottobre 2006, SK 41/05 (OTK ZU-A 2006, n. 9, punto 126).

<sup>49</sup> Art. 178(2): *“Ai giudici si garantiscono condizioni di lavoro e di retribuzione adeguate alla dignità della funzione e all'ambito del loro lavoro”*.

<sup>50</sup> Art. 195(2): *“Ai giudici del Corte Costuzionale si assicurano le condizioni di lavoro e di retribuzione corrispondenti alla dognita' dell'ufficio nonche' all'ambito dei lavoro loro”*.

garanzia della retribuzione del giudice in quanto lavoratore *sui generis*, ma un elemento dell'ordinamento giudiziario, un'importante garanzia materiale dell'indipendenza del giudice<sup>51</sup>. Come affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza del 4 ottobre 2004, P 8/00: *“Il sistema giudiziario funzionerà correttamente quando le condizioni di lavoro dei giudici e la loro retribuzione saranno adeguate alla dignità della carica del giudice e alla portata dei suoi compiti”*<sup>52</sup>.

A sua volta, in un'altra sentenza del 12 dicembre 2012, K 1/12, la Corte Costituzionale ha sottolineato che: *“Condizioni di lavoro adeguate e una retribuzione corrispondente alla dignità di questo ufficio e alla portata dei compiti dei giudici devono essere riconosciute come istituzione costituzionale al servizio del bene dello Stato”*<sup>53</sup>. Ciò significa che i giudici sono l'unica categoria professionale in Polonia la cui Costituzione garantisce il diritto ad una retribuzione *“corrispondente alla dignità dell'ufficio e alla portata delle loro funzioni”* (art. 178 comma 2).

Allo stesso tempo, la Corte Costituzionale riconosce che l'art. 178 comma 2 della Costituzione non è fonte di diritti soggettivi dei giudici non è fonte di diritti soggettivi dei giudici. Non si tratta di proteggere gli interessi di determinate persone che ricoprono incarichi giudiziari, ma di obbligare lo Stato a intraprendere un'azione specifica, ovvero fornire ai giudici una remunerazione che soddisfi determinate condizioni. All'estremo opposto c'è *“la necessità di tutelare il pareggio di bilancio minacciato, che è un valore costituzionale autonomo da cui dipende la capacità dello Stato di agire e di adempiere ai propri compiti”* (punto 5.1.5. della sentenza K 1/12)<sup>54</sup>.

Oltre alle considerazioni principali, vanno menzionate altre norme costituzionali relative alla garanzia del “lavoro dignitoso”. Appartengono a loro: libertà di parola e di espressione (art. 54), diritto di sciopero (art. 59 c. 3), libertà di associazione (art. 58), libertà di riunione (art. 57), diritto di associazione e di organizzazione sindacale (art. 59), divieto di discriminazione in materia di lavoro e ordine della parità di trattamento (art. 32 e art. 33) oppure diritto al giudizio (art. 45 c. 1). Tuttavia, il quadro limitato di questa pubblicazione non ne consente la trattazione.

---

<sup>51</sup> PROPOP, K., «Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę», in *Białostockie Studia Prawnicze* 26.2 (2021), pp. 119-135.

<sup>52</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 4 ottobre 2004, P 8/00 (OTK ZU 2000, n. 6, punto 189).

<sup>53</sup> Sentenza della Corte Costituzionale del 12 dicembre 2012, K 1/12 (OTK ZU-A 2012, n. 11, punto 134).

<sup>54</sup> Vedere interessanti considerazioni sulla dignità dell'ufficio e sulla remunerazione nell'ambito della responsabilità disciplinare dei giudici. LASKOWSKI, M., «Granice deliktu dyscyplinarnego sędziego», in *Przegląd Prawa Konstytucyjnego* 4.56 (2020), pp. 161-181. Allo stesso modo LASKOWSKI, M., «Uchybienie godności urzędu sędziego jako podstawa odpowiedzialności dyscyplinarnej», Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2019 pp. 57-77.



## 5. CONCLUSIONI

In sintesi, *prima facie* sembra che le norme costituzionali prevedano un'ampia tutela e un elevato livello di garanzia del “lavoro dignitoso”. Tuttavia, un'analisi approfondita porta alla conclusione che non sono assoluti. Il diritto al lavoro, il diritto al salario minimo, la libertà di scegliere il lavoro e di esercitare una professione, il diritto a condizioni di lavoro sicure e igieniche, il diritto al riposo e alle ferie, o anche il divieto del lavoro forzato possono essere limitati dalla legge. Solo, per quanto riguarda l'impiego di bambini sotto i 16 anni, vige un divieto assoluto di lavoro, che si riflette anche negli standard internazionali.

Un ulteriore svantaggio è che le norme costituzionali sono di natura programmatica, il che significa che determinano solo la direzione della politica statale, ma non possono costituire una base diretta per azioni contro lo Stato (in base al diritto a un tribunale).

I giudici sono un gruppo speciale di lavoratori. Solo nei confronti dei giudici la Costituzione garantisce “un compenso commisurato alla dignità dell'ufficio”. Tuttavia, nonostante ciò, la Corte Costituzionale nella sua giurisprudenza esclude la possibilità che i giudici invochino direttamente questa disposizione e sollevino richieste di risarcimento danni nei confronti dello Stato.

Sulla base della pratica di applicazione delle norme costituzionali, degli atti internazionali e del diritto del lavoro, si può concludere che non esistono pari garanzie per quanto riguarda la retribuzione delle donne e degli uomini.

Così come non esistono pari garanzie riguardo al diritto alle ferie, ciò vale in particolare per le persone che lavorano sulla base di un contratto di mandato o di un contratto di lavoro determinato, nonché per i “lavoratori autonomi”. Inoltre, il salario minimo specificato dalla legge non tiene il passo con l'inflazione.

A questo proposito, il problema è la necessità di conciliare gli interessi del lavoratore e del datore di lavoro. La pratica degli ultimi anni dimostra che ciò si traduce in una riduzione dell'occupazione, nel passaggio a contratti di mandato, nel “lavoro autonomo” o nella liquidazione di imprese del settore privato.

Infine, un problema importante è l'insufficiente tutela giurisdizionale dei lavoratori, derivante dalla crisi del sistema giudiziario in Polonia.