Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Wydział Prawa i Administracji

Piotr Krzyżaniak

ROZPRAWA DOKTORSKA

Rola zakładu pracy i zakładowego prawa pracy w demokratyzacji relacji zatrudnieniowych

Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Anny Musiały w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Wydziału Prawa i Administracji UAM w Poznaniu

Poznań 2023

Spis treści

Wprowadzenie....5
Rozdział I 7
Zagadnienia wstępne....7
1. Wyjaśnienie i uzasadnienie wyboru tematyki....7
2. Stan badań i charakterystyka głównych ujęć orzeczniczych i doktrynalnych....8
3. Założenia wyjściowe do sformułowania koncepcji i podstawowe wątki problemowe oraz hipoteza badawcza....10
4. Konstrukcja opracowania i uwagi o metodzie pracy....11
Rozdział II 19
Pojęcie demokracji....19
1. Uwagi wprowadzające....19
2. Demokracja i demokratyzowanie relacji zatrudnieniowych....20
2.1. Istota demokracji....20
2.2. Demokratyzowanie relacji zatrudnieniowych....32
3. Konkluzje....46
Rozdział III....49
Demokratyczna wspólnota zakładu pracy....49
1. Uwagi wprowadzające....49
2. Ewolucja pojęcia zakładu pracy w prawodawstwie polskim....55
3. Zakład pracy a wspólnota zakładowa....61
3.1. Pojęcie zakładu pracy....62
3.2. Pojęcie wspólnoty zakładowej....75
4. Wspólnota zakładowa w relacji do wspólnoty produkcyjnej, rodziny i państwa 84
5. Wspólnota zakładowa w świadomości prawnej – świadomość zakładowa....144
5.1. Pojęcie świadomości zakładowej i jej znaczenie dla demokracji zakładowej....144
5.2. Świadomość zakładowa w relacji do czynników ekonomicznych 156
6. Wspólnota zakładowa jako wspólnota polityczna....209
7. Wspólnota zakładowa jako wspólnota praworządna....215
8. Wspólnota zakładowa jako ogniwo demokratycznego państwa prawnego....219
9. Konkluzje....230
Rozdział IV 235
Zakład pracy jako narzędzie demokratyzacji relacji zatrudnieniowych....235

1. Uwagi wprowadzające....235
2. Zakład pracy jako podstawowa jednostka współdziałania partnerów społecznych....237
3. Dysponend uprawnień zakładowych związków zawodowych....252
4. Zakład pracy jako narzędzie wykonywania wolności i praw politycznych w miejscu oraz czasie pracy....268
5. Zakład pracy jako narzędzie demokratycznego sprawowania kontroli nad bezpieczeństwem i higieną pracy w miejscu oraz czasie pracy....292
6. Konkluzje....311
Rozdział V....313
Zakładowe prawo pracy jako narzędzie demokratyzacji relacji zatrudnieniowych....313
1. Uwagi wprowadzające....313
2. Regulamin wynagradzania....316
3. Regulamin pracy....319
4. Układ zbiorowy pracy....320
5. Obowiązywanie takich samych rodzajowo zakładowych aktów prawa pracy u tego samego pracodawcy....328
6. Zakładowe prawo pracy a przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę....331
7. Konkluzje....337
Zakończenie....339
Summary....343
Bibliografia....347

Wprowadzenie

Współcześnie w dyskursie publicznym demokratyzacja relacji zatrudnieniowych kojarzy się najczęściej z dopuszczeniem pracowników do zarządzania zakładem pracy. Dobitnym tego przykładem może być artykuł R. Wosia opublikowany w Tygodniku Powszechnym pt. *Proroku, gdzie jesteś*. Autor dowodzi tam, iż powrót do idei samorządu robotniczego byłby dla pracowników „szkołą prawdziwej demokracji w działaniu”[1]. Nie inaczej jest w dyskursie naukowym. Elementów demokracji w obrębie relacji zatrudnieniowych szuka się przeważnie w tzw. prawie partycypacji. Stanowi o nim art. 18^2 Kodeksu pracy[2], zgodnie z którego treścią pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach[3]. Przyjęcie partycypacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem jako zasadniczego celu demokracji w relacjach zatrudnieniowych jest chybione. Zmusza ono bowiem do konfrontacji zasady demokracji w miejscu pracy z prawem własności przedsiębiorcy czy swobody działalności gospodarczej. Demokracja w tym obszarze wydaje się wówczas niepełna i nieposiadająca umocowania w konstytucyjnej zasadzie demokratycznego państwa prawnego[4].

W istocie jednak – co mam zamiar wykazać – demokracja w sferze zatrudnienia ma znacznie głębsze podstawy prawne i aksjologiczne niż ujęte w art. 18^2 k.p. prawo partycypacji. W rzeczywistości, na poziomie elementarnym, nie ma ona nic wspólnego z zarządzaniem przedsiębiorstw. Prawo partycypacji może uzupełniać mechanizmy demokracji w miejscu pracy (i bardzo dobrze aby tak było), ale w żadnym razie nie stanowi jej źródła. Ta praca nie jest o prawie partycypacji lecz o demokracji, wobec której to pierwsze jest tylko niuansem, jednym z wielu możliwych aspektów demokracji.

Współczesne państwa demokratyczne uznając konflikt interesów między poszczególnymi osobami lub ich grupami poszukują metod jego stabilizacji w instytucjach działających w oparciu o

1 R. Woś, *Proroku, gdzie jesteś*, w: „Tygodnik Powszechny”, publikacja z dnia 12.12.2019, dostępny w Internecie: <https://www.tygodnikpowszechny.pl/proroku-gdzie-jestes-161439> [dostęp 2019.12.15].

2 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140, z 2023 r. poz. 240, 641). Niżej jako k.p.

3 Tak więc zdaniem M. Ryckiej „[p]artycypacja pracowników w zarządzaniu organizacją wpisana jest w cywilizowane i racjonalnie działające przedsiębiorstwo. Demokracja nie może dotyczyć tylko sceny politycznej, ale powinna być obecna również w przedsiębiorstwach. Przejawem demokratyzacji stosunków pracy jest udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem”. M. Rycka, *Aksjologiczne podstawy partycypacji pracowniczej w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, w: J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014, s. 319.

4 Z tych też powodów Z. Hajn wskazuje, iż demokracja w miejscu pracy jest systemowo ograniczona i nie polega na pełnej realizacji zasad demokracji politycznej. Pracownikom zaś przy decydowaniu o sprawach zakładu pracy przysługuje jedynie „głos mniejszościowy”, co stanowi konsekwencję oparcia ustroju zakładu pracy na „władzy pracodawcy, pochodzącej, najogólniej rzecz biorąc, od prawa zarządzania przedsiębiorstwem (wynikającego z prawa własności i wolności gospodarczej)”. Z. Hajn, *Demokracja instytucyjna w zakładzie pracy – koncepcja, podstawy prawne i zakres,* w: Z. Hajn (red.), M. Kurzynoga (red.), *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, WKP 2017, LEX [dostęp:] 2019-12-04, cz. 1, roz. 1.2.

zasadę konsensusu. Jest to tzw. demokracja kontraktualna[5]. Ma ona w polskim systemie prawnym konstytucyjne oparcie w zasadzie dialogu społecznego i współdziałania partnerów społecznych. Demokracja kontraktualna jest w równym stopniu fundamentem ustroju politycznego Rzeczpospolitej Polskiej co oparta na zasadzie większości demokracja parlamentarna.

Aktualne pozostaje pytanie, co jest celem demokratyzacji relacji społecznych w systemie politycznym, w którym status jednostki określa suma ustrojowo gwarantowanych jej praw i wolności. Celem tym jest przede wszystkim wyznaczenie powszechnie akceptowanych reguł, wedle których owe prawa i wolności mogą być jednocześnie realizowane przez poszczególne jednostki lub ich zbiorowości. Często interesy tych jednostek lub ich grup mogą stać ze sobą w konflikcie, co wymaga wypracowania ustępstw. Ustępstwa te wyznaczają granice, w których owe prawa i wolności mogą być realizowane. Ta sytuacja w specyficzny sposób dotyka relacji zatrudnieniowych. Praca niniejsza ma pokazać, jaką rolę instytucje zakładu pracy i zakładowego prawa pracy odgrywają – a przynajmniej mogłyby pod pewnymi warunkami odgrywać – w wypracowywaniu tych ustępstw.

5 E. Kustra, *Polityczne problemy tworzenia prawa*, Toruń 1994, s. 45.

Rozdział I

Zagadnienia wstępne

1. Wyjaśnienie i uzasadnienie wyboru tematyki

W literaturze prawa pracy, głównie za sprawą książki A. Sobczyka pt. *„Państwo zakładów pracy”*[6], powróciła w nowych warunkach społeczno-gospodarczych koncepcja wspólnoty zakładu pracy. Co równie istotne koncepcja ta stara się odnosić wspólnotę zakładową do państwa i tworzonej w oparciu o nie wspólnoty państwowej. Koreluje to z próbą opisu stosunku pracy jako szczególnego rodzaju stosunku administracyjno-prawnego.

Samo określenie zakładu pracy prawno-instytucjonalnego wyrazu wspólnoty między pracownikami i pracodawcą, nawet jeżeli podparte argumentami normatywnymi, jeszcze nie wiele wyjaśnia. Od razu nasuwa się pytanie czy normy prawne, a więc coś czemu można przypisać jedynie „byt” idealny, mogą same z siebie konstruować realną wspólnotę między ludźmi. W teorii prawa postulowano koncepcję względnej samowystarczalności prawa jako jednego z podsystemów życia społecznego[7]. Jest to prawdą pod warunkiem, że doceni się podstawową obserwację empiryczną, zgodnie z którą prawo, nawet jeżeli wytwarza dla siebie odrębne formy instytucjonalne, to przede wszystkim łączy ze sobą różne dziedziny życia społecznego. Korygując lub utrwalając stosunki społeczne, nadaje im możliwą do powszechnego zaakceptowania formę konwencjonalną. W ten właśnie sposób prawo zawsze pozostaje w pewnej relacji z instytucjami społecznymi. Treść tej relacji jest jednak rozmaita. Normy prawne nie zawsze są społecznie akceptowane, czasem nie przystają one do rzeczywistych stosunków społecznych, hamując ich rozwój, innym razem torują one drogę nowym formą życia społecznego.

Jeżeli prawo samo przez się nie tworzy relacji społecznych, to w sposób oczywisty nasuwa się pytanie, jaka jest relacja owej zawieszonej w sferze powinności wspólnoty zakładowej do faktycznych relacji zatrudnieniowych? Czy ową wspólnotę można rozpatrywać z punktu widzenia pojęć socjologii rozumiejącej M. Webera tak jak przedsiębiorstwo kapitalistyczne, czy wspólnotę polityczną? Jak ostatecznie odnieść ją do tego, co w badaniach socjologicznych w PRL określano jako wspólnotę produkcyjną? Ostatecznie zaś wspólnota zakładowa, jeżeli istnieje także w sferze bytu, to musi pozostawać w jakieś relacji, do tych wspólnot, których realność nie wzbudza w

6 A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.
7 L. Morawski, *Spór o model polityki prawa – ujęcie systemowe* w: “Państwo i Prawo”, nr 9/1992, s. 32-33.

naukach społecznych wątpliwości. Taką instytucją jest np. rodzina.

Inną kwestią jest to, jak pojęcie wspólnoty odnieść do stosunków zatrudnieniowych, które kojarzą się na co dzień raczej z konfliktem. *Prima facies* wygląda to tak, jakby interpretacja przepisów prawa pracy w duchu wspólnoty fałszowała rzeczywistą naturę stosunków społecznych. Z drugiej jednak strony konflikt wewnątrz wspólnoty nie musi oznaczać definitywnego jej rozkładu. Grupy o odmiennych interesach ekonomicznych mogą na pewnych warunkach ze sobą koegzystować, tworzyć jeden „organizm" społeczny. Kształtowanie tych warunków pozostaje najczęściej celem unormowań prawnych. Nie inaczej jest właśnie z prawem pracy, a w szczególności zbiorowym prawem pracy. Jednym z warunków stabilizowania konfliktów jest wdrażanie ich w instytucjonalne ramy społeczeństwa demokratycznego.

To właśnie zakład pracy będący z mocy prawa przestrzenią dialogu społecznego i zakładowe prawo pracy będące wynikiem tego dialogu tworzą instytucjonalne ramy społeczeństwa demokratycznego w sferze relacji zatrudnieniowych. W tych ramach instytucjonalizowany jest zasadniczy z perspektywy współczesnego społeczeństwa konflikt społeczny reprezentowany z jednej strony przez kapitał, z drugiej strony przez pracę.

2. Stan badań i charakterystyka głównych ujęć orzeczniczych i doktrynalnych

Wyżej opisane zagadnienia po roku 1989 r. praktycznie nie leżały w polu zainteresowania nauki prawa. Zagadnieniem dotyczącym stosunku demokracji do konfliktu interesów od strony metody tworzenia prawa zajmowała się w nowych realiach ustrojowych E. Kustra w monografii pt. *Polityczne problemy tworzenia prawa.* Przede wszystkim – co pozostaje istotne z punktu widzenia zagadnień rozważanych w niniejszej pracy – wskazywała ona na znaczenie mechanizmów demokracji kontraktualnej (opartej na porozumieniach społecznych) w doprecyzowaniu granic wykorzystania praw i wolności obywatelskich przez posiadające rozbieżne interesy jednostki lub ich grupy[8]. Ta zasadnicza rola demokracji jako mechanizmu delimitującego zakresy indywidualnych bądź grupowych praw i wolności – spostrzeżona na poziomie ogólnym przez E. Kustrę – właściwie została przemilczana przez autorów wydanej w 2017 r. monografii pt. *„Demokracja w zakładzie pracy"*[9].

W kontekście relacji zatrudnieniowych mechanizmy demokracji kontraktualnej analizowała A. Musiała w monografii pt. *„Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy"*. Przedmiotem tej analizy były przede wszystkim warunki praworządności stanowienia norm autonomicznego prawa

8 E. Kustra, *Polityczne problemy tworzenia prawa*, Toruń 1994, s. 115 i 117.
9 Z. Hajn (red.), M. Kurzynoga (red.), *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, WKP 2017 (LEX).

pracy. Autorka ta wskazywała przede wszystkim na ścisły związek między zakresem unormowań zawartych w porozumieniu zbiorowym opartym na ustawie a wysłowioną w niej normą kompetencji prawodawczej[10]. W istocie więc partnerzy społeczni w obrębie relacji zatrudnieniowej dysponują kompetencjami prawodawczymi w zakresie przyznanym im przez ustawodawcę.

Z kolei, jak już wyżej wskazaliśmy, zakład pracy jako wspólnotę osób wyposażonych w kompetencję prawodawcze opisał A. Sobczyk w swojej monografii *„Państwo zakładów pracy”*. Między innymi na podstawie faktu posiadania tych kompetencji prawodawczych przez partnerów społecznych, a co za tym idzie także sprawowania przez nich władzy publicznej, dowodzi on, iż zakład pracy jest element struktury państwa – „placówką zatrudnienia”. Praktycznym pytaniem, jakie stawia A. Sobczyka, jest oczywiście zdefiniowanie pojęcia zakładu pracy w aktualnych ramach prawnych. Niemniej ważne jest jego zdaniem ustalenie, w jakiej relacji pozostaje zakład pracy do pracodawcy rozumianego współcześnie jako podmiot relacji zatrudnieniowych.

W judykaturze, jak wykażemy to w niniejszej pracy, na ogół milcząco uznaje się tożsamość pojęcia zakładu pracy i pracodawcy. Wyjątkiem jest tu wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 października 2012 r. o sygn. I ACa 540/12[11], zgodnie z którego tezą przy wykładni pojęcia zakład pracy w kontekście ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych[12] „uwzględniać trzeba okoliczności konkretnej sprawy. Może ono bowiem oznaczać zarówno wszystkich pracowników danego pracodawcy, jak i tylko ich część. Decydujące może być organizacyjne wyodrębnienie poszczególnych części działalności danego pracodawcy”. Wyrok ten otwiera spojrzenie na zakład pracy jako wspólnoty wyodrębnianej kategoriami socjologicznym. Jednym z takich kryteriów jest wspólne miejsce wykonywania pracy. Należy też wziąć tu pod uwagę orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, odnoszące się do zagadnienia odrębnej od przedsiębiorcy „tożsamości” jednostki gospodarczej, o której mowa w art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów[13]. W szczególności chodzi tu o wyrok z 11 marca 1997 r. o sygn. C-13/95[14], w którym wskazano, iż ta tożsamość nie musi się opierać na substracie majątkowym, przenosząc rozważania na ten temat w kierunku desygnowania określonego typu więzi społecznych.

10 A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013, s. 230.
11 LEX nr 1267199.
12 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 123). Niżej jako u.r.s.z.
13 D. Urz. UE. L 82 z dnia 2001.03.22.
14 LEX nr 113290.

3. Założenia wyjściowe do sformułowania koncepcji i podstawowe wątki problemowe oraz hipoteza badawcza

Punktem wyjścia niniejszej pracy jest spostrzeżenie, iż na gruncie przemian prawa pracy następujących po transformacji ustrojowej rozpoczynającej się w 1989 r. – a w szczególności zaś wraz z nowelizacją Kodeksu pracy z 1996 r.[15] – w sposób niezbyt konsekwentny, ale znaczący, w obręb pozostającego częścią struktury państwa zakładu pracy wprowadzono elementy demokracji kontraktualnej (negocjacyjnej), stanowiącej istotne uzupełnienie świeżo odbudowanej demokracji przedstawicielskiej. Przede wszystkim zastąpiono kierownika zakładu pracy, dawniej reprezentującego interes państwa, pracodawcą wcielając go wraz z przedstawicielami pracowników w negocjacyjny system tworzenia prawa zakładowego (uznanego zresztą wprost w ustawie za jedno ze źródeł prawa pracy). W instytucję pracodawcy coraz częściej wcielał się prywatny przedsiębiorca. Sam zakład pracy pozostał jednak elementem struktury organizacyjnej państwa, czym był przez cały czas obowiązywania Kodeksu pracy. To co uległo zmianie to struktura własności przedsiębiorstw, w związku z nową sytuacją społeczno-gospodarczą, samo jednak państwo mimo istotnych przeobrażeń we wszystkich nieomal płaszczyznach swego funkcjonowania nie porzuciło zakładu pracy, lecz dało mu nową demokratyczną treść.

Taka jednak interpretacja kluczowych dla modelu prawa pracy zmian, jakie nastąpiły w 1996 r. możliwa jest dopiero teraz, w momencie, gdy utrwaliły się już zręby aktualnego porządku politycznego. Wówczas, niedługo po tym jak „restytuowano" własność prywatną jako prawo podmiotowe[16], a odradzająca się klasa właścicieli środków produkcji formowała swoją świadomość polityczną, trudno było nie narażać się o zarzut anachronizmu rozpatrując zakład pracy jako element struktury państwa. Z tych samych powodów dość trudno byłoby wówczas o trwały kompromis co do rozgraniczenia praw i wolności obywatelskich przysługujących pracownikom i przedsiębiorcom konkurujących między sobą w sferze zatrudnienia. Stosunek sił społecznych wyznaczył wówczas treść pojęcia zakład pracy jako synonimu pracodawcy, a pośrednio także (poza coraz rzadszymi przypadki przedsiębiorstw państwowych) prywatnego przedsiębiorcy.

Inną kwestią pozostaje żywe wciąż wyobrażenie państwa jako tworu przeciwstawianego społeczeństwu, składającego się (przynajmniej w krajach demokracji liberalnej) z ciała uchwałodawczego, wykonawczego (wraz z biurokratycznie zorganizowaną administracją) oraz

15 Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110, z 1997 r., nr 104, poz. 661 oraz z 1998 r., nr 66, poz. 431).

16 Miało to wszakże walor raczej ideologiczny, niż prawny – własność prywatna pod postacią własności indywidualnej lub osobistej istniała i korzystała z ochrony prawnej także przed jedną z pierwszych znamiennych dla nowego ustroju społeczno-gospodarczeggo zmian Kodeksu cywilnego dokonanej Ustawą z dnia 28 lipca 1990 r. o zmianie ustawy - Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 55, poz. 321), w ramach której wykreślono przepisy dotyczące własności społecznej.

wymiaru sprawiedliwości. Tymczasem we współczesnych demokracjach wraz ze wzrostem znaczenia mechanizmów demokracji kontraktualnej (jako uzupełnienia mechanizmów demokracji przedstawicielskiej), coraz częściej kompetencje z zakresu władzy publicznej czy tworzenia prawa dystrybuowane są szerzej, poza tradycyjną strukturę aparatu państwowego. Nie dziwi więc już dziś przekazywanie pewnych zadań publicznym organizacją społecznym lub podmiotom prywatnym. Mimo to, dawne przeciwstawienie państwa i społeczeństwa w duchu wczesnego liberalizmu wciąż wydaje się żywe, gdy chodzi o zakład pracy.

4. Konstrukcja opracowania i uwagi o metodzie pracy

Niniejsza praca składa się – z pominięciem niniejszego – z czterech rozdziałów, w których kompleksowo rozważono rolę, jaką pełni zakład pracy i zakładowe prawo pracy w demokratyzacji relacji zatrudnieniowych. W drugim rozdziale przedstawiono pojęcie demokracji nie jako z góry daną formę rządów, lecz jako postępujący proces włączania społeczeństwa w mechanizmy rządzenia, proces nie zawsze zresztą jednokierunkowy, nacechowany momentami regresu lub przyspieszenia. Zważając na to, iż sfera pracy i występujące w niej sprzeczności interesów pozostają kluczowe dla społeczeństwa, instytucja zakładu pracy jako przestrzeń współdziałania partnerów społecznych ma do odegrania ważną rolę dla kształtowania zrębów społeczeństwa obywatelskiego w sferze relacji zatrudnieniowych – a także poza nią.

W rozdziale trzecim przedstawiono głębszą refleksję nad uwikłaniem „abstrakcyjnej" instytucji prawnej zakładu pracy w konflikt społeczny. Rzecz jasna nie chodzi tu o szczegółową analizę zagadnień z zakresu socjologii czy nauk politycznych. Wchodząc jednak na płaszczyznę raczej wciąż dla nauki prawa nową, pomimo interesujących dokonań A. Sobczyka, czy K. Kuliga[17], stało się konieczne zarysowanie właściwego kontekstu dla rozważań dogmatycznych, czy wywiedzionych z nich uwag *de lege ferenda*. Z punktu widzenia rozważań szczegółowych nie jest bowiem obojętne, jakim autor dysponuje pojęciem państwa, instytucji społecznej (relacją tego pojęcia do instytucji prawnej), czy ostatecznie rozpoznaniem procesów społecznych i politycznych oraz kształtowanej w oparciu o nie i działalność prawotwórczą świadomości prawnej obywateli. Miał rację K. Opałek, twierdząc, iż nauka prawa „nie może zadowalać się 'immanentnym' punktem

17 Ten ostatni na gruncie badań odpowiedzialności porządkowej w zakładzie pracy reinterpretuje stosunki tam panujące w perspektywie administracyjnoprawnej, tym samym rozszerzając nijako jednowymiarowy sposób spoglądania na stosunki tam panujące. Dostrzega on np. w instytucji pracodawcy „organ administrujący, realizujący w odpowiedzialności porządkowej zadanie publiczne na podstawie przyznanej przez ustawodawcę administracyjnoprawnej kompetencji" K. Kulig, *Teoria pracowniczej odpowiedzialności porządkowej*, wyd. 1, Warszawa 2017, Legalis [dostęp: 2018.11.20], rozdz. VI § 3 *in fine.*

widzenia, winna śledzić procesy kształtowania się i społecznego działania prawa, w którym czynnikiem o niemałym znaczeniu jest właśnie świadomość prawna”[18]. Każdy autor mierząc się z zagadnieniem danej instytucji prawnej, nawet jeżeli by się ograniczał tylko do refleksji dogmatycznej, świadomie bądź nie dokonuje wyboru pewnego punktu widzenia w kontekście teorii społeczeństwa czy państwa. Zwykle świadczą o tym najdobitniej czynione z różnym skutkiem uwagi *de lege ferenda,* odsłaniające w większym lub mniejszym stopniu aprioryczne założenia danego autora. Celem rozdziału trzeciego jest właśnie odsłonięcie tych założeń oraz ich uzasadnienie, tak aby moje stanowisko od początku do końca pozostawało jasne.

W tym miejscu należy dodać jeszcze jedno zastrzeżenie. Wyżej wskazany postęp demokratyzacji i społeczeństwa obywatelskiego w sferze pracy nie dzieje się i nie będzie się dział bezinteresownie, nie jest też wynikiem jakiejś „sprawiedliwości dziejowej”, nie może on też być postrzegany jako zwycięstwo demokracji nad jej przeciwnikami. Celem, jaki założyłem sobie w niniejszej pracy nie było napisanie kolejnej apologii demokracji, ani tym bardziej zanegowanie dodatnich wartości, jaka ta ze sobą niesie. Chodzi jednak o to, by oddać należytą uwagę pewnym faktom z zakresu nauk politycznych, zbyt mało docenianym na gruncie nauk prawnych, aczkolwiek istotnych z punktu widzenia polityki tworzenia prawa. Czym większa świadomość polityczna obywateli tym większe prawdopodobieństwo, iż konflikty społeczne, w których oni uczestniczą, zagrożą państwu rozumianemu jako politycznej jedności[19]. Owa jedność (choćby dopuszczająca najszerszy pluralizm) jest gwarantem właściwego funkcjonowania rozbitej na klasy i grupy społeczne wspólnoty państwowej. Ujęcie stosunków konfliktogennych w karby normatywne i wprzęgnięcie ich w procedury demokratycznego współdecydowania – co ma właśnie miejsce w przypadku instytucji zakładu pracy – służy rozładowaniu konfliktów zagrażającym tej jedności. W rozdziale trzecim autor wyjaśnia więc w jaki sposób zakład pracy nabrał tak strategicznego znaczenia z punktu widzenia roli państwa dla zapewniania bezpieczeństwa i pewności prawa, umożliwiając tym samym (choć nie zawsze w równym stopniu) nieskrępowany konfliktem społecznym rozwój gospodarczy w warunkach kapitalistycznych.

To strategiczne znaczenie instytucji zakładu pracy w obrazie społeczeństwa i państwa wzmacnia jeszcze jedna istotna refleksja historyczna. Wspólnota produkcyjna, którą prawnie konwencjonalizuje instytucja zakładu pracy, jest kontynuacją w warunkach przemysłowych dawnej wspólnoty domowej. Przez wieki wspólnota pracy ograniczała się do rodziny zarówno w sferze produkcji dóbr konsumpcyjnych (świadczenia usług), jak i reprodukcji siły roboczej. Później u

18 K. Opałek, *Prawo podmiotowe. Studium z teorii prawa*, Warszawa 1957.

19 C. Schmitt, *Pojęcie polityczności*, [w:] C. Schmitt, *Teologia polityczna i inne pisma*, (wyb. i tłum.) M. A. Cichocki, Kraków 2000, s. 217. Kilka stron wcześniej C. Schmitt stwierdza „[p]aństwo stanowi miarodajną jedność. Wynika to z jego politycznego charakteru”. s. 214.

progu ery przemysłowej te dwie funkcje zostały rozdzielone, co w znacznej mierze wzmocniło pozycję państwa i jego kompetencje prawodawcze, jak też umożliwiło wprzęgnięcie stosunków zatrudnieniowych w ramy społeczeństwa obywatelskiego. To ostatnie umożliwiło właśnie rozładowywanie konfliktów społecznych w obszarze pracy poprzez włączenie ich uczestników w procedury demokratyczne. W pewnym ograniczonym sensie prawo pracy, za pośrednictwem instytucji zakładu pracy wciąż próbuje wypełnić lukę, którą dawniej w stosunkach produkcji zajmowały więzi afiliacyjne.

Określając miejsce zakładu pracy, jak też zakładowego prawa pracy, w obrębie stosunków społecznych i państwa, autor mógł przejść w rozdziale czwartym do właściwej analizy instytucji prawnej zakładu pracy. W tymże rozdziale autor bada przede wszystkim normatywne przesłanki wyodrębnienia instytucji prawnej zakładu pracy. Nie jest bowiem oczywiste samo przez się, że zbiór norm prawnych, wyodrębnionych ze względu na to, że odnoszą się do zakładu pracy czy też relacji w nim panujących można w obrębie systemu prawa traktować jako funkcjonalną całość. Wymaga to przede wszystkim rozważenia w oparciu o aktualny stan prawny relacji między pojęciem pracodawcy a zakładem pracy. Główną wątpliwość w tym zakresie, którą dotąd nie zajmowano się w sposób wyczerpujący w literaturze, jak też w nowszym orzecznictwie, dotyczy tego czy ten sam pracodawca może funkcjonować w wielu różnych wspólnotach zakładowych, czy też tworzy zawsze jedną wspólnotę zakładową ze wszystkimi swoimi pracownikami. Ustaliwszy normatywny obraz wspólnoty zakładu pracy, autor mógł następnie przejść do opisu w jaki sposób ta instytucja, a przede wszystkim centralny jej punkt jakim jest dobro zakładu pracy, przekłada się na relacje między wykonywaniem praw i wolności człowieka oraz obywatela w ramach wspólnoty zakładowej. Jest to zagadnienie kluczowe z punktu widzenia analizy instytucji zakładu pracy w kontekście zasady demokratycznego państwa prawnego. Ustalenie, że instytucja zakładu pracy może posłużyć do wypracowania społecznego konsensusu w zakresie wykonywania tych praw i wolności (przynajmniej w obrębie relacji zatrudnieniowych), jest zdaniem autora zasadnicze dla ustalenia roli zakładu pracy w demokratyzowaniu relacji społecznych, zakładając jednocześnie że jednym z podstawowych celów rządzenia w państwie demokratycznym jest odnalezienie właściwych granic w wykonywaniu przez jednostki ich praw podmiotowych, tak by nie wchodziły one w kolizje z prawami podmiotowymi innych jednostek. Stanowi to jednocześnie przesłankę do analizy, w jakim stopniu konflikt między pracownikami a przedsiębiorcą dotyczący wydajności pracy (a więc spraw wchodzących nijako w zakres wolności gospodarczej) dynamizował rozwój instytucji współdziałania w obrębie zakładu pracy w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (a więc dotykających podstawowych praw pracownika).

W rozdziale piątym autor bada zagadnienia związane z zakładowym prawem pracy. To, iż

delegowanie kompetencji prawotwórczych na podmioty społeczne prowadzi do demokratyzacji relacji społecznych, jest zgoła oczywiste. Rozpatrywanie tego zagadnienia tylko od tej strony sprowadzałoby się właściwie tylko do zreferowania (ewentualnie poddania ocenie) mechanizmów tworzenia prawa pracy w zakładzie pracy. To jednak nie było celem autora. Dla autora niniejszej pracy ważniejsze było zidentyfikowanie tych problemów, które tę role zakładowego prawa pracy komplikują, a w pewnym sensie podważają nawet sens negocjacyjnego tworzenia prawa w zakładzie pracy. Co bowiem znaczy ów element negocjacyjny, o ile strony nie mogą same wybrać materialnych wartości, które to prawo ma zabezpieczać? Wybór owych wartości komplikuje się wraz z zastosowaniem zasady równych praw. Problem tego, czy pracodawca może uczestniczyć w wielu wspólnotach zakładowych, czy też jest to zawsze jedna wspólnota budowana w oparciu o pracodawcę, uzyskuje nowego znaczenia właśnie w kontekście tworzenia zakładowego prawa pracy. Dochodzi do tego wskutek właściwego odniesienia do prawa zakładowego zasady równych praw, stanowiącej jeden z fundamentów obecnego porządku demokratycznego. Odniesienie tej zasady w ten sposób do prawa zakładowego, iż raz wypracowane gdziekolwiek u pracodawcy materialne przesłanki równości (np. w układzie zbiorowym pracy, bądź regulaminie wynagrodzenia) wiążą pracodawcę w odniesieniu do wszystkich jego pracowników, niewątpliwie hamuje rozwój samorządnych wspólnot zakładowych z udziałem tego samego pracodawcy, które wszakże mogłyby poszukiwać nieco innych kryteriów przesądzających o równości praw. W warstwie technicznej sprowadza się to do pytania, czy przy udziale tego samego pracodawcy w ramach odmiennych ustaleń z partnerami społecznymi (w obrębie różnych wspólnot zakładowych) mogą obowiązywać odmienne w treści akty zakładowego prawa pracy.

Tak więc praca niniejsza rozważa po kolei w poszczególnych rozdziałach:

1) zagadnienie demokracji,
2) umiejscawia zakład pracy w szerszej strukturze państwa i społeczeństwa (próbuje odpowiedzieć na pytanie postawione przez A. Sobczyka, jaka jest relacja między zakładem pracy a wspólnotą zakładu pracy[20]),
3) ustala, w jaki sposób zakład pracy jako instytucja prawna stanowi przestrzeń demokratycznego ze swej istoty dialogu między partnerami społecznymi,
4) ustala podstawowe problemy związane z zastosowaniem społecznego typu tworzenia prawa w obrębie wspólnoty zakładu pracy, które rzutują na skuteczność procesu demokratyzacji relacji zatrudnieniowych przez zakładowe prawo pracy.

20 A. Sobczyk wskazuje, iż „[b]lizsze określenie relacje między wspólnotą zakładu pracy a zakładem pracy, jak również tego czy wspólnota posiada odrębną od zakłady pracy podmiotowość, wymagają pogłębionych badań". A. Sobczyk, *Zarys systemu prawa pracy, t. 2 Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*, Kraków 2022, s. 107. Moja praca ma za cel ten postulat zacząć zrealizować.

Pozostaje jeszcze do omówienia kilka kwestii metodologicznych. Prawo można badać w aspekcie jego: a) obowiązywania (odtwarzając treść norm prawnych obowiązujących przy zastosowaniu metod dogmatycznych), b) praktyki jego stosowania, oraz c) działania prawa. Relacja między tymi trzema aspektami ma charakter historyczny. Innymi słowy, praktyka stosowania prawa lub jego działanie może ulegać istotnym przeobrażeniom, nawet jeżeli nie doszło do istotnych zmian w zakresie obowiązujących norm prawnych. Czasem też, zmiany prawa obowiązującego mogą nie przekształcać praktyki jego stosowania lub działania prawa. Ponadto czynniki społeczno-gospodarcze mogą osłabiać działanie prawa, nawet wówczas gdy praktyka jego stosowania nie ulega zmianie. Używając terminu „działanie prawa" (za A. Podgóreckim czy M. Borucką-Arctową) autor niniejszej pracy rozumie „faktyczne funkcjonowanie norm i instytucji prawnych wraz z ich skutkami społecznymi oraz recepcję tych norm przez społeczeństwo względnie jego określone kręgi"[21].

Zbiorowe prawo pracy (w tym również należące do niego instytucje zakładu pracy jak też zakładowego prawa pracy) można analizować w trzech wyżej wskazanych aspektach w odniesieniu do aktualnego stanu prawnego przy uwzględnieniu perspektywy historycznej jego rozwoju, bez której zdaniem autora nie można ich właściwie zrozumieć i ocenić pod względem polityczno-prawnym. Analizowanie prawa bez jego oceny polityczno-prawnej, może być oczywiście użyteczne dla codziennej praktyki jego stosowania, niemniej jednakże z punktu widzenia nauki prawa, która ma przecież służyć także rozwojowi prawa, taka ograniczona perspektywa nie daje pełnej użyteczności. Przez ocenę polityczno-prawną autor rozumie przede wszystkim ustalenie, w jakim zakresie intencja prawodawcy wypełnia się w sferze działania prawa. Centralnym zadaniem polityki prawa zdaniem A. Podgóreckiego jest podanie obiektywnych, naukowych wskazań dla przeprowadzenia zmian rzeczywistości społecznej prowadzących do realizacji zamierzonego celu przy zastosowaniu środków prawnych[22] – i tak też rozumie zadania z zakresu polityki prawa autor niniejszej pracy.

Oczywiście kluczowe, choć nie wyłączne miejsce w niniejszej pracy zajmuje analiza dogmatyczna źródeł prawa zorientowana na prawo obowiązujące *hic et nunc*[23]. Opiera się ona na właściwym dla paradygmatu dogmatyki założeniu, iż prawo istnieje „jako zbiór norm obowiązujących w określonych warunkach czasoprzestrzennych"[24]. Te zaś, są ze sobą powiązane

21 M. Borucka-Arctowa, *Teoretycznoprawne i socjologicznoprawne problemy prawa pracy* w: S. Wronkowska (red.), M. Zieliński (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990, s. 135.

22 A. Podgórecki, *Prestiż prawa,* Warszawa 1966, s. 13.

23 J. Wróblewski, *Paradygmat dogmatyki prawa a prawoznawstwo*, w: S. Wronkowska (red.), M. Zieliński (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990, s. 31.

24 Tamże, s. 34.

rozmaitymi relacjami tworząc system prawa[25]. System ten cechuje niesprzeczność i zupełność[26]. Do podstawowych celów dogmatyki zaliczyć należy systematykę norm prawnych przy uwzględnieniu ich wzajemnych relacji oraz wykładnię prawa według uznanych w środowisku prawniczym reguł. Owocem systematyki jest między innymi ustalenie istnienia konkretnych instytucji prawnych. Taki właśnie dogmatyczny charakter ma wyodrębniona w niniejszej pracy instytucja prawna zakładu pracy.

Jak już autor wskazał powyżej, praca niniejsza znacznie wykracza poza paradygmat tradycyjnie rozumianej dogmatyki jednocześnie pozostając w obszarze zagadnień niewątpliwie należących do dziedziny prawoznawstwa[27]. Warto jednak uwzględnić, iż także dogmatyka – jak u progu lat 90. wskazywał J. Wróblewski – w praktyce znacznie już odeszła od swego tradycyjnego paradygmatu; „pozostaje nauką o prawie *hic et nunc* obowiązującym, choć prawo to ujmuje w kontekście rozważań funkcjonalnych i aksjologicznych; w zależności od dość zróżnicowanego stopnia wykorzystania ustaleń teoretycznoprawnych modyfikuje uproszczenia zawarte w paradygmacie [tradycyjnej dogmatyki – P.K.], wychodzi poza analizę tekstu prawnego, oceniając prawo i formułując postulaty”[28].

Na koniec należy wskazać jeszcze, iż praca ta koncentruje się na tym jak instytucja zakładu pracy oraz zakładowego prawa pracy wpływa na relacje podmiotów prywatnych. Przedmiotem niniejszej pracy z zasady nie są aberracje od tego modelu jakie powstają wówczas, gdy w rolę pracodawcy wchodzi podmiot o charakterze *stricte* publicznym (np. jednostka samorządu terytorialnego). Zajęcie się także i tym zagadnieniem przekroczyłoby przyzwoite rozmiary rozprawy doktorskiej. Terminami „pracownik” i „robotnik” posługuję się zamiennie. Jeżeli rozróżnienie to ma w danych okolicznościach znaczenie (jak np. w prawodawstwie II RP), wyraźnie wskazuję na to w tekście. Zwykle terminu „pracownik” używam w odniesieniu do kondycji prawnej robotnika najemnego. Natomiast terminu „robotnik” do jego kondycji ekonomicznej. Czasem użycie danego słowa wynika z charakteru omawianych źródeł. Gdy w źródłach pojawia się słowo „robotnik” (głównie źródła historyczne), tekst kontynuuje myśl używając tego samego terminu. Gdy zaś pojawia się w źródłach słowo „pracownik” (głównie źródła prawa aktualnie obowiązującego), wówczas kontynuuję myśl używając tego właśnie słowa. Pisząc o „produkcji”, mam na myśli nie tylko wytwarzanie rzeczy z przeznaczeniem ich na sprzedaż jako

25 Tamże, s. 34-35.
26 Tamże, s. 35.
27 Zdaniem J. Wróblewskiego „[w]spółczesne prawoznawstwo obejmuje następujące grupy zagadnień: (A) opracowanie aparatu pojęciowego i systematyzacja prawa, (B) wykładnia i stosowanie prawa, (C) funkcjonowanie prawa, (D) zagadnienia *de lege* i *de sententia ferenda,* (E) pozasystemowa ocena prawa i państwa, (F) władza polityczna i państwowa, (G) forma państwa, (H) funkcje państwa, (I) zagadnienia metodologiczno-filozoficzne prawoznawstwa”. Tamże, s. 32.
28 Tamże, s. 43.

towary, lecz ogół pracy ludzkiej, której efekty mają wartość użytkową i wymienną (mogą to być np. usługi). Ta jednolitość terminologii ma swoje uzasadnienie w fakcie podporządkowywania innych dziedzin pracy ludzkiej rozwiązaniom jakie po raz pierwszy pojawiły się w przemyśle. Te rozwiązania wraz z rozwojem stosunków kapitalistycznych obejmują praktycznie wszystkie dziedziny życia[29]. Przykładem niech będzie użycie konwojerów taśmowych charakterystycznych dla fordystowskiej fabryki przy obsłudze klientów w handlu detalicznym. Dziś dla każdego kasa z taśmą w centrum handlowym nieodzownie kojarzy się z handlem. Jest to jednak wynik „uprzemysłowienia" tego rodzaju pracy. Rola kasjera zbliżyła się do roli robotnika zatrudnionego przy taśmie w zakładzie produkcyjnym.

Zdaję sobie sprawę, iż niektóre tezy, które w tej pracy stawiam radykalnie zrywają z dotychczasowym rozumieniem opisywanych tu spraw. W istocie „[b]yć radykalnym znaczy to sięgać do korzeni rzeczy. Lecz dla człowieka korzeniem jest sam człowiek"[30]. Mając na uwadze to zdanie K. Marksa, należy jeszcze uściślić, iż mój radykalizm sprowadza się do uwzględnienia przy analizie stanu prawnego człowieka jako istoty gatunkowej, a więc takiej który *ex natura sui* żyje wspólnotowo. Innego rodzaju powrotem do źródeł jaki w tej pracy zastosowałem, jest wykładnia przepisów zbiorowego prawa pracy uwzględniająca założenia ustrojodawcy wyłożone w Konstytucji RP.

29 Tak np. M. Weber w 1917 r. w Monachium, wskazywał jak charakteryzująca kondycję robotnika separacja od środków produkcji obejmuje też stosunki między uczelnią a pracownikami uczelni wyższych. „Obserwujemy jednak u nas wyraźnie, że najnowsze procesy rozwojowe uniwersytetów zmierzają w wielu dziedzinach nauki ku rozwiązaniom amerykańskim. Duże instytuty medyczne i przyrodoznawcze są przedsięwzięciami 'kapitalizmu państwowego'. Nie mogą funkcjonować bez znacznych środków finansowych. Występuje tam więc to samo co wszędzie w przedsiębiorstwach kapitalistycznych: 'separacja robotnika od środków produkcji'. Robotnik, a więc asystent, pozostaje zdany na środki pracy udostępnione przez państwo; w konsekwencji jest uzależniony od dyrektora instytutu tak samo jak pracownik w fabryce – albowiem dyrektor instytutu przyjmuje w dobrej wierze, że to „jego" instytut, i na tej podstawie działa – często mając również kiepsko jak osobnik 'proletariackiego' typu i jak asystent na amerykańskim uniwersytecie". M. Weber, *Nauka jako powołanie zawodowe*, w: B. Baran (tłum.), P. Miziński (tłum.), *Max Weber. Etyka protestancka a duch kapitalizmu i inne pisma*, Warszawa 2023, s. 466

30 K. Marks, *Przyczynek do krytyki heglowskiej filozofii prawa. Wstęp* (tłu. zbiorowe), w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła* Warszawa 1960, t. 1. s. 466.

Rozdział II

Pojęcie demokracji

1. Uwagi wprowadzające

Celem niniejszego rozdziału nie jest typologia różnych znaczeń słowa demokracja. By jednak móc mówić o demokratyzacji relacji zatrudnieniowych należy jasno wykazać, czym jest demokracja w aktualnych warunkach ustrojowych. Oznacza to konieczność odniesienia się do wyrażonej w art. 2 Konstytucji[31] klauzuli demokratycznego państwa prawnego realizującego zasady sprawiedliwości społecznej. Jest bowiem oczywiste, iż nie każda forma władzy publicznej sprawowanej przez lud – jak należałoby historycznie i słownikowo rozumieć słowo „demokracja”[32] – odpowiada tej klauzuli konstytucyjnej. Istotne jest szczególnie odniesienie demokracji do pojęcia państwa prawa[33]. Nie mniej ważne jest też odniesienie demokracji, do tego co dziś określa się mianem społeczeństwa obywatelskiego, a przez co rozumie się takie społeczeństwo, które chroni podmiotowość tworzących je osób, by te miały zdolność realizowania swoich praw i celów w różnych układach społecznych. Jak wskazuje L. Garlicki, „[s]połeczeństwo obywatelskie to społeczeństwo pluralistyczne, w którym każdy ma możliwość działania w wybranych przez siebie organizacjach i strukturach, służących realizacji jego podmiotowości jako obywatela, pracownika czy mieszkańca”[34]. Choć obecna Konstytucja z 1997 r. nie posługuje się pojęciem „społeczeństwo obywatelskie” – w przeciwieństwie do przepisów konstytucyjnych wprowadzonych po 1989 r.[35] – to

31 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. nr 28, poz. 319, z 2006 r. nr 200, poz. 1471, oraz z 2009 r., nr 114, poz. 946.) – w niniejszej pracy jako „Konstytucja” (bez dodatkowych określeń) lub gdy jasność wypowiedzi wymaga dookreślenia jako „Konstytucja z 1997 r.” albo „Konstytucja RP”.

32 W dosłownym przekładzie z greckiego „władza ludu” czy „ludowładztwo”. Według jednego ze współczesnych znaczeń – najbardziej z tym źródłosłowem zbieżnym to „forma ustroju politycznego państwa, w którym uznaje się wolę większości obywateli jako źródło władzy i przyznaje się im prawa i wolności polityczne gwarantujące sprawowanie tej władzy”. *Demokracja* w: Encyklopedia PWN (online), dostępny w Internecie: <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/demokracja;3891717.html> [dostęp: 2019-09-01].

33 Najprościej rzecz ujmując stanowiącego „model państwa, w którym sprawowanie władzy, funkcjonowanie organów publicznych oraz wszelka działalność polityczna są ograniczone i podporządkowane chronionemu przez mechanizmy ustrojowe prawu” *Państwo prawa* w: Encyklopedia PWN (online), dostępny w Internecie: <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/panstwo-prawa;3953957.html> [dostęp: 2019-09-01].

34 L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne, zarys wykładu,* Warszawa 2005, s. 67.

35 Zgodnie z art. 85 Konstytucji Rzeczpospolitej Polski z dnia 22 lipca 1952 r. w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 8 i 18 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o zmianie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. Nr 75, poz.

koncepcja nim wyrażona stanowi, od przemian społeczno-politycznych przełomu lat 80. i 90., stały punkt odniesienia dla doktryny i orzecznictwa, także w perspektywie relacji zatrudnieniowych[36].

Mimo to, dyskusyjne w nauce prawa jest już choćby to, czy o demokracji w relacjach zatrudnieniowych należy mówić w znaczeniu ustrojowym, czy też w znaczeniu mniej konkretnym, raczej odnoszącym się do pewnych dyrektyw w zakresie podejmowania decyzji na poziomie przedsiębiorstw[37]. Oczywiście problem ten ma znaczenie podstawowe, ponieważ od jego rozstrzygnięcia zależy na ile pewne rozwiązania wprowadzane przez ustawodawcę zwykłego, które można określić jako demokratyzujące relacje zatrudnieniowe, są konsekwentnym rozwinięciem ustroju państwa w tym układzie stosunków społecznych, a na ile są wyrazem jego autonomicznych kompetencji realizowanych w granicach tego ustroju, a więc równie dobrze mogłyby być zastąpione innymi rozwiązaniami, także takimi, które nie dałoby się ocenić jako demokratyczne.

Inną kwestią jest to, czy demokracja w relacjach zatrudnieniowych ma jakąś osnowę prawno-instytucjonalną. Inaczej mówiąc, czy można wyodrębnić jakieś instytucje prawne, które koncentrują w sobie zasadnicze mechanizmy demokratyczne w tym układzie stosunków społecznych. Jak już wskazano w tytule niniejszej pracy, weryfikacji podlega tu założenie, iż tymi instytucjami są zakład pracy i nieodzownie z nim związane zakładowe prawo pracy. Charakterystyka tych instytucji pod względem prawno-dogmatycznym będzie jednak przedmiotem dalszych rozdziałów.

2. Demokracja i demokratyzowanie relacji zatrudnieniowych

2.1. Istota demokracji

W pierwszej kolejności należy zarysować ogólne pojęcie demokracji. Nie zamierzam jednak zaprzestać tylko na sprecyzowaniu tego pojęcia. Konieczne jest także wykazanie, od jakich czynników wewnątrzustrojowych i pozaustrojowych uzależnione jest istnienie demokracji. Na

444), „[w] Rzeczypospolitej Polskiej doniosłą rolę społeczną spełniają związki zawodowe, które są powszechną organizacją współuczestniczącą w kształtowaniu i realizacji zadań społeczno-gospodarczego rozwoju kraju; związki zawodowe reprezentują interesy oraz prawa ludzi pracy, są szkołą obywatelskiej aktywności i zaangażowania w budowie społeczeństwa obywatelskiego".

36 Porównaj np. pkt 1 w części III uzasadnienia orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 listopada 1996 r. K 7/95 (LEX nr 28656) – a więc wydanego przed wprowadzeniem obecnie obowiązującej konstytucji – jak też uzasadnienia wyroków Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r. o sygn. P 7/02 (LEX nr 78049), czy z dnia 24 lutego 2004 r. o sygn. K 54/02 (LEX nr nr 83984), a więc wydanych już pod obowiązywaniem konstytucji z 1997 r. W każdym z tych orzeczeń Trybunał Konstytucyjny za punkt odniesienia dla oceny właściwej roli związków zawodowych czy zakresu ich uprawnień odnosił się do idei społeczeństwa obywatelskiego, pozostawiając ją jednak bez szerszego objaśnienia.

37 Tak np. W. Sanetra, *O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji pracowniczej,* w: Z. Hajn (red.), M. Kurzynoga (red.), *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, WKP 2017, LEX [dostęp:] 2019-08-24, roz. 2.9.

początku trzeba zaznaczyć, że obszar prawno-ustrojowy nie wystarcza dla właściwego zarysowania pojęcia demokracji, trzeba ukazać go w kontekście szerszej aktywności społecznej, czy raczej w pewnym polu „gry politycznej" tworzonym przez tą aktywność. Innym problemem jest kwestia skali i stosunku demokracji wielkoskalowej opartej głównie na aktywności partii politycznych, a więc demokracji obejmującej całą wspólnotę państwową, do demokracji małych wspólnot takich jak np. wspólnota zakładu pracy. Obydwie formy demokracji mają dziś swoje odzwierciedlenie ustrojowe. Ten problem zostanie poruszony w następnej kolejności, po zarysowaniu ogólnego pojęcia demokracji.

Słowo demokracja zawiera w sobie wiele treści, często sprzecznych, które nawarstwiały się w wyniku nadawania temu słowu różnych znaczeń na przełomie wieków. W znaczeniu „globalnym" obejmującym całokształt relacji społecznych użył go jako pierwszy Alexis de Tocqueville. Demokracja była w jego rozumieniu „postacią współczesnego świata". Była też zasadą nadrzędną i porządkującą inne zasady ustrojowe, a także formy życia społecznego[38].

Współcześnie najczęściej za wzór demokracji antycznej stawia się Ateny[39]. Jednakże Polibiusz tworzący w II w. p.n.e. pod względem ideału czystej demokracji cenił raczej lud Achajów. W swoich *Dziejach* chcąc wyjaśnić przyczyny tak dużego znaczenia nielicznego ludu Achajów na Peloponezie, wskazuje on na czystość ich formy ustrojowej, na którą składać się miały: równość obywateli (*isegoria*), swoboda wypowiedzi (*parresia*) i w ogóle demokracja (*demokratia*)[40].

M. Foucault chcąc wyjaśnić wyżej wzmiankowaną wypowiedź Polubiusza wskazywał, iż „[d]emokracja [w użytym przez Polubiusza znaczeniu – P. K.] oznacza uczestnictwo we władzy – nie wszystkich, lecz całego *demosu*, czyli wszystkich tych których można uznać za obywateli, a więc właśnie członków *demosu*. *Isegoria* odnosi się z kolei do struktury równości, sprawiającej, że prawa i obowiązki, wolność i zobowiązania są te same, równe, znów dla tych, którzy należą do *demosu* i dzięki temu mają status obywateli". Natomiast *parresia* „oznacza, że obywatele mogą swobodnie zabierać głos, oczywiście wewnątrz pola politycznego, postrzeganego zarówno w kategoriach abstrakcyjnych (z perspektywy działania politycznego), jak i bardzo konkretnie, w sensie obowiązującego na Zgromadzeniu (...) prawa do powstania i mówienia prawdy bądź

38 Zdaniem L. Nowaka „[d]la Tocqueville'a demokracja oznaczała coś więcej niż tylko formę rządu; był to nowy typ społeczeństwa. Zestawiał go z istniejącym przez wiele stuleci w Europie społeczeństwem arystokratycznym. To ostatnie cechowała hierarchia, bliskie więzi osobiste i nierówność. Społeczeństwo demokratyczne natomiast charakteryzowała równość, która była nie tyle stanem faktycznym (nigdy nie istnieje idealna równość), ile swego rodzaju namiętnością. Społeczeństwo, które najwyżej ceni równość, nie zawsze – obawiał się Tocqueville – będzie szanować wolność". L. Nowak, *Kruche podstawy liberalnej demokracji*, w: K. A. Wojtaszczyk (red.), P. Stawarz (red.), J. Wiśniewska Grzelak (red), *Zmierzch demokracji liberalnej?,* Warszawa 2018, s. 39

39 Por. np. P. Górski, *Republika to nie tylko demokracja*, w: „Respublica", nr 1/2014, s. 103.

40 Ks. 2, roz. 38, par. 6. „Równouprawnienia obywateli, swobody słowa i w ogóle prawdziwej demokracji co do systemu i zasad w czystszej formie nie znajdzie nikt od tej, jaka istniała u Achajów." Polibiusz, *Dzieje*, (tłum.) S. Hammer. Wrocław 1957, s. 91.

udawania, że mówi się prawdę, czy stwierdzenia że się ją mówi. Na tym polega *parresia* jako struktura polityczna"[41]. Sama demokracja nie skupia dalszej uwagi M. Foucaulta, koncentruje się on właśnie na paresji[42].

To dość symptomatyczne, że o demokracji *sensu stricto*, czy o zasadzie demokracji, zarówno w odniesieniu do starożytności, czy czasów nam współczesnych zwykle mówi się niewiele. Uwagę autorów zawsze skupia towarzyszący jej zestaw praw i wolności (głównie politycznych) niejako wyznaczający jej treść materialną. Nasuwa to od razu przypuszczenie – zgodne zresztą z użyciem tego słowa przez Tocqueville – jakoby demokracja była raczej pewną zasadą porządkującą elementy ustroju politycznego, nie zaś ustrojem jako takim.

W tym względzie niewiele też zmienia znane stwierdzenie A. Lincolna z *Przemowy Gettysburskiej*, o rządach ludu, przez lud i dla ludu[43]. Odnosi się do niego D. S. Tansey, gdy próbuje odnaleźć uniwersalną definicje demokracji. Jego zdaniem A. Lincoln mówi po pierwsze o rządach ludu, nie tylko w tym sensie, że obejmują one cały lud, ale również w tym sensie, że uzyskują one legitymizację dzięki poparciu tegoż ludu. Innymi słowy, jest to zawsze władza za przyzwoleniem ludu. Po drugie jest to władza „przez" lud w znaczeniu jego szerokiego uczestnictwa w „procesach zarządzania". Po trzecie zaś, jest to władza „dla" ludu, ponieważ jej celem jest wspólne dobro ludu i zapewnienie praw jednostką ów lud tworzących[44]. Tak więc lud jest zarazem podmiotem demokracji, jej czynnikiem sprawczym, oraz celem demokracji. Celem w tym sensie, że ostatecznie chodzi o ustalenie granic swobody działań jednostek w oparciu o wspólne dobro całego społeczeństwa.

W pełni należy się zgodzić z E. Kustrą, iż podstawową rolą współczesnej demokracji jest zabezpieczenie za pośrednictwem aparatu państwa praw jednostki przed innymi jednostkami, jak i samym państwem[45]. W tym właśnie sensie realizuje się twierdzenie, iż demokracja jest także „dla" ludu (nie zaś tylko stanowi rządy ludu poprzez lud). W tym też znaczeniu demokracja służy stabilizacji ładu społecznego, bo ustala właściwy dystans między jednostkami i określa ich stosunek do dobra wspólnego ucieleśnionego przez państwo[46]. Twierdzenia te jednak są tak ogólne, że nie dają jakiegoś jednego wzorca zasady demokracji. Otóż w zależności od struktury aparatu państwa,

41 M. Foucault, *Rządzenie sobą i innymi. Wykłady w Collège de France,* (tłum.) M. Herer, Warszawa 2018, s. 91.

42 Od tego momentu będę w ślad za M. Hererem (tłumaczem wykładów Foucaulta) używał spolszczeń słów *parresia* i *isegoria* (będących bezpośrednią transliteracją greckich słów παρρησία i ἰσηγορία) do formy „parezja" i „isegoria".

43 „[T]hat this nation, under God, shall have a new birth of freedom—and that government of the people, by the people, for the people, shall not perish from the earth". A. Lincoln, *Text of the Gettysburg Address*, w: *Gettysburg Address*, Wikipedia, The Free Encyclopedia (online), dostępny w Internecie: <https://en.wikipedia.org/wiki/Gettysburg_Address#cite_ref-Borrit_19-1> [dostęp: 2019-09-26].

44 D. S. Tansey, *Nauki polityczne*, (tłum.) J. Gilewicz, Poznań 1997, s. 175.

45 E. Kustra, *Polityczne problemy…,* s. 117.

46 Zgodnie z art. 1 Konstytucji „Rzeczpospolita Polska jest dobrem wspólnym wszystkich obywateli".

panującego w nim modelu administracji, czy też typu tworzenia prawa, instytucjonalne zaplecze demokracji, a nawet określający ją zestaw wartości, mogą przybierać diametralnie różne postacie. Demokracja socjalistyczna skrajnie różniła się od demokracji liberalnej, mimo iż jak twierdzi D. S. Tansey wyżej wskazane zasady (jakie można zrekonstruować w oparciu o wyżej przytoczone stwierdzenie Lincolna) były „powszechnie akceptowane nie tylko w liberalnych demokracjach Europy Zachodniej, Ameryki Północnej, Australii i Azji, ale nawet w krajach komunistycznych i jednopartyjnych nacjonalistycznych reżimach Południa”[47].

Również w nauce prawa konstytucyjnego panuje swoista niechęć do poszukiwania jednego wzorca zasady demokracji. Jak słusznie wskazuje B. Banaszak – w odniesieniu do zasady demokracji i państwa demokratycznego – „nie ma jednej, powszechnie przyjętej definicji tych pojęć, a jej konstrukcja nie wydaje się konieczna, gdyż w każdym państwie istnieje koncepcja demokracji dostosowana do panującej w nim rzeczywistości społecznej, ekonomicznej, kulturowej itp., dostosowana do społecznych aspiracji, tradycji czy wreszcie do wizji ustroju demokratycznego twórców konstytucji. Ponadto zasada ta, podobnie jak i same konstytucje, funkcjonuje nie w warunkach statycznych, ale w społeczeństwach zmieniających się, rozwijających się, które muszą odpowiadać na pojawiające się nowe problemy społeczne, ekologiczne, gospodarcze itp. oraz wyzwania cywilizacyjne. Nie jest więc nawet możliwe ustalenie raz na zawsze jednego rozumienia zasady demokracji bądź zasady państwa demokratycznego”[48]. Należałoby to uzupełnić o wypowiedź E. Kustry, która w odniesieniu do konstytucji wskazuje, iż „utrzymanie wolności we właściwych granicach, w stosunku do każdego z praw zasadniczych, w żaden sposób nie da się 'wywieść' z konstytucji i nie jest wyłącznie 'prostym' stosowaniem norm konstytucyjnych”[49].

Gdy M. Foucault powraca w swoich wykładach do problemu parezji i przytoczonej na wstępie uwagi Polubiusza o ustroju Achajów[50], wskazuje on, iż powiązanie isegori z parezją nie jest przypadkowe. W jego przekonaniu Polibiusz świadomie wybrał te dwie cechy, ponieważ obydwie należą do różnych warunkujących się zakresów problemowych. Chcąc scharakteryzować jakikolwiek ustrój polityczny, należy się do tych dwóch zakresów odnieść. Pierwsza z tych cech, „równe prawo do mówienia”[51], dotyczy zagadnień ustrojowych – czyli politei. Druga zaś, rozumiana jako prawo do „odważnego mówienia prawdy” dotyczy pewnej aktywności społecznej nakierowanej na współdecydowanie o sprawach polis, czy sprawowanie władzy – czyli dynastei. Ta ostatnia, choć nie stanowi elementu ustroju politycznego, jest jego koniecznym uzupełnieniem. Jest

47 D. S. Tansey, *Nauki polityczne…*, s. 175.
48 B. Banaszak, *Porównawcze prawo konstytucyjne współczesnych państw demokratycznych,* Warszawa 2012, LEX dostęp: 2019.10.10, rozdz. IV, tyt. 1.
49 E. Kustra, *Polityczne problemy…*, s. 115.
50 M. Foucault, *Rządzenie sobą i innymi…,* s. 165 i n.
51 Tamże, s. 166.

elementem „gry politycznej”[52], która daje mechanizmom ustrojowym społeczny sens, bez którego byłby one martwe.

M. Foucault trafnie objaśnia pojęcie dynastei jako „moc sprawowania władzy” albo szerzej jako „grę, która umożliwia rzeczywiste sprawowanie władzy w demokracji”[53]. Idąc tym tropem myślenia problem rzeczywistej albo działającej demokracji sprowadza się do odpowiedzi na dwa pytania. Po pierwsze gdzie toczy się gra, gdzie realnie ścierają się interesy różnych grup czy klas społecznych. Po drugie zaś, czy istnieją mechanizmy, które skutecznie ujmują tę grę w ramy ustrojowe. W greckim *polis* ta gra interesów toczyła się na agorze. Był to wyznaczony plac, na którym, każdy kto chciał mówić odważnie prawdę, mógł tego dokonać. Agora poza tym była faktycznym centrum wspólnoty, jaką stanowiło polis – ustrojodawca doskonale o tym wiedział.

Jest dziś znacznie więcej miejsc gromadzących wspólnoty, z których składa się współczesne społeczeństwo. Jednym z zasadniczych pozostaje wciąż zakład pracy. Pytanie o rzeczywistą demokrację w zakładzie pracy – idąc tokiem myślenia wyznaczonym przez M. Foucaulta – to pytanie o to, czy istnieją mechanizmy wdrażające odbywającą się tam grę interesów w ramy ustrojowe. Inaczej to ujmując, należałoby się spytać, czy każdy pracownik lub pracodawca gotowy „odważnie mówić prawdę” jest w stanie odnaleźć na to przestrzeń w obrębie zakładu pracy. W tym też sensie demokracja w relacjach zatrudnieniowych wiąże się ściśle z zakładowym dialogiem społecznym. Stawka jest tu duża, ponieważ ta sama aktywność społeczna, niezagospodarowana przez państwo w obrębie tej małej wspólnoty, niewłączona w mechanizmy rządzenia, mogłaby przyczynić się do rozkładu nie tylko tej małej wspólnoty, ale z czasem również wspólnoty państwa jako miarodajnej politycznej jedności.

Zdaniem M. Foucaulta, uwaga Polubiusza jest o tyle cenna, że właśnie unaocznia, iż demokracja od strony funkcjonalnej stanowi kombinację dwóch gatunkowo różnych, aczkolwiek kompatybilnych elementów: formy ustrojowej oraz aktywności społecznej (w tym aktywności ambitnych jednostek)[54]. Ta ostatnia, gdy strukturyzuje się w ramach formy ustrojowej, staje się uznaną praktyką polityczną. Stanowi nijako właściwy paradygmat demokracji, zmienny w czasie w zależności od przemian społecznych. W starożytności było to „odważne mówienie prawdy” na rynku, dziś może to być m. in. uczestnictwo w dialogu między pracodawcą a pracownikami, w tym tworzenie zakładowego prawa pracy, ale także prowadzenie sporów zbiorowych.

Konkludując powyższe można teraz scharakteryzować ogólne pojęcie demokracji. Jeżeli pierwszy elementów, ustrojowy, gwarantuje kolektywny udział w rządzeniu i jest on adekwatny do znanych społeczeństwu form aktywności społecznej, w tym przede wszystkim tych nakierowanych

52 Tamże, s. 173-176.
53 Tamże, s. 175.
54 Tamże, s. 174.

na współdecydowanie czy formowanie się przywództwa – to wówczas mamy do czynienia z demokracją. W tym właśnie Foucaultowskim sensie, który przyjmujemy w niniejszej pracy, demokracja stanowi proces włączania społeczeństwa w mechanizmy rządzenia. To zaś odróżnia demokrację od autorytarnych form organizacji państwa, gdzie miarodajną polityczną jedność uzyskuje się, z grubsza rzecz biorąc, na drodze izolowania określonych aktywności społecznych, wykluczaniu ich, czy traktowaniu jako wrogich państwu (np. zakaz strajkowania). Nierzadko więc państwa autorytarne kształtują polityczną jedność w opozycji do wroga wewnętrznego[55].

Dość późno dostrzeżono wagę ustrojową aktywności społecznej wewnątrz zakładów pracy. Gra polityczna między związkami zawodowymi a pracodawcami została włączona w mechanizmy ustrojowe gdy partie polityczne przestały pełnić skutecznie rolę lokalnych organizatorów życia politycznego. To właśnie partie polityczne, będące początkowo nieznaną prawu ustrojowemu[56] (a i obecnie raczej śladowo normowaną w konstytucjach wielu państw[57]) formą aktywności społecznej antycypowały nowożytną demokrację przedstawicielską, z jej wszystkimi typowymi instytucjami (choć nie wszędzie rozwiniętymi w równym stopniu), jak parlament, plebiscytowo wyłaniany prezydent, czy wreszcie rząd, o którego obsadzie decyduje podział mandatów wyborczych. W różnych okresach rozwoju nadawały one polityczną formę różnym żywiołom społecznym, których włączenie w struktury rządzenia pozwoliło zachować względną polityczną stabilizację. W tym kontekście należy zatrzymać się chwile nad opisanym przez M. Webera modelem rozwojowym systemów partyjnych. Wywód ten wzmocni bowiem wyżej postawioną tezę, iż docenienie roli

55 Kierując się wypracowanym przez C. Schmitta pojęciem polityczności – zgodnie z którym stanowi ono „wyraźne rozpoznanie własnej sytuacji wobec możliwości konfliktu; trafne odróżnienie przyjaciela od wroga" (C. Schmitt, *Pojęcie polityczności…*, s. 208) – wspólnoty polityczne, w tym państwa, można by kwalifikować na podstawie tego gdzie sytuują wroga. Chodzi tu o wyznaczenie pewnego spektrum, na którego jednym końcu wróg zostaje uwewnętrzniony, na drugim zaś ulega całkowitemu uzewnętrznieniu. Czym więcej mechanizmów demokratycznych, tym większe prawdopodobieństwo, że wróg zostanie zidentyfikowany na zewnątrz wspólnoty. Zasługuje na osobną refleksje (wykraczającą poza obszar niniejszej pracy) jak miarodajną polityczną jedność liberalnym demokracją pomaga ugruntować polityka zagraniczna nastawiona na identyfikację wroga zewnętrznego, jak choćby w przypadku amerykańskiej doktryny „wojny z terroryzmem".

56 Jeszcze M. Weber pod koniec życia (zm. 14 czerwca 1920 r.) mógł napisać: „[i]stnienia partii nie zna żadna konstytucja ani (przynajmniej w Niemczech) także żadne prawo, choć właśnie one są dziś z pewnością najdonioślejszymi nośnikami wszelkiej politycznej woli podlegających panowaniu biurokracji, obywateli państwa". M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, (tłum.) D. Lachowska, Warszawa 2002, s. 1042.

57 W Konstytucji z 1997 r. o partii politycznej mowa zaledwie w dziesięciu artykułach. W art. 11 zapewnia się wolność tworzenia i działania partii politycznych, w ust. 2 zaś zawarto zasadę jawności ich finansowania. W art. 13 ustalono zakaz tworzenia partii politycznych odwołujących się do totalitarnych metod i praktyk. Zaś w art. 100 przyznano partią politycznym prawo zgłaszania kandydatów na posłów i senatorów. Ten ostatni to właściwie jedyny przepis Konstytucji wprost regulujący kompetencje partii politycznych w funkcjonowaniu instytucji demokracji przedstawicielskiej. Cele lub działalność partii są ponadto poddane kontroli Trybunału Konstytucyjnego (art. 188 pkt. 4). Poza tym Konstytucja formułuje zakazy łączenia przynależności do partii politycznej z pełnieniem funkcji sędziego (art. 178 ust. 3), sędziego Trybunału Konstytucyjnego (art. 195 ust. 3), Prezesa Najwyższej Izby Kontroli (art. 205 ust. 3), Rzecznika Praw Obywatelskich (art. 209 ust. 3) Członka Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (art. 214 ust. 2), Prezesa Narodowego Banku Polskiego (art. 227 ust. 4). Te same zakazy dotyczą też przynależności do związku zawodowego lub prowadzenia działalności publicznej niedającej się pogodzić z zasadami niezależności sądów i niezawisłości sędziów lub godnością urzędu.

małych wspólnot, w tym zakładów pracy nastało w momencie, gdy partie polityczne modelowo przestały angażować się w grę interesów w małej skali. Po drugie opis M. Webera potwierdza też w odniesieniu do współczesnych demokracji spostrzeżenie M. Foucaulta co do koniecznej relacji adekwatności między realnym miejscem gry politycznej a elementami ustrojowymi. Poza tym nie sposób mówić o grze politycznej w obrębie małych wspólnot, jeżeli nie określi się jej stosunku do gry politycznej wewnątrz wspólnoty narodowej.

Początek współczesnym systemom partyjnym dały zdaniem M. Webera, kluby („drużyny") tworzone wokół arystokratów[58]. Zrzeszały one ich klientelę, w tym intelektualistów, nad którymi ów arystokraci sprawowali mecenat. Wywierały one mniej lub bardziej zinstytucjonalizowany wpływ na sprawowanie władzy w dobie monarchii[59]. Żywioł mieszczański wytworzył, zbliżone do modelu partii szlacheckich, partie notabli[60]. Miały one luźną strukturę, opierającą się na związkach miejscowych notabli i parlamentarzystów. Partie te tworzyli właściwe parlamentarzyści – wybierani *ad hoc* przez powołane do tego celu komitety wyborcze – oraz lokalne osobistości. Łączyły ich zrębowe idee czy hasła, a charakteryzowała duża zmienność osobowa[61]. Jak stwierdza M. Weber „[k]ręgi 'wykształcone i posiadające' pod duchowym przewodnictwem typowych intelektualnych warstw Zachodu, podzieliły się, po części wedle interesów klasowych, po części tradycji rodzinnych, a także czysto ideologicznych względów, na partie, którymi kierowały"[62]. Taki klasowy lub ideowy charakter miały początkowo też partie o charakterze proletariackim, w tym rodząca się wówczas socjaldemokracja. Co istotne, działalność w partii na żadnym szczeblu przez długi czas nie miała charakteru zawodowego. Jedynym opłacanym politykiem „zawodowym" – zdaniem M. Webera – pozostawał dziennikarz. Poza działalnością prasową tylko sesje parlamentu stanowiły stałą, zinstytucjonalizowaną działalność o charakterze politycznym[63].

Ten stan rzeczy wraz z rozwojem gospodarki kapitalistycznej i jej racjonalizującym wpływem na strukturę państwa – prowadzącym do wytworzenia się nowoczesnej biurokracji – prędzej czy później musiał się zmienić. Dołączył do tego jeszcze jeden czynnik wyzwalający. Było nim masowe prawo wyborcze, stwarzające konieczność masowej akcji nakierowanej na pozyskiwanie wyborców. Rolę notabli i parlamentarzystów w kierowaniu partią przejęli zawodowi działacze partyjni. To oni decydowali o doborze programu i haseł, tak aby były one atrakcyjne dla potencjalnych wyborców. Ostatecznie też to do tych zawodowych działaczy należała decyzja o

58 M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo…*, s. 1047.
59 „Wielkie rodziny szlacheckie, nie wyłączając króla, sprawowały aż do Reform Bill patronat nad masą okręgów wyborczych". Tamże.
60 Tamże.
61 Tamże, s. 1056.
62 Tamże, s. 1047.
63 Tamże.

doborze kandydatów do obsadzanych w drodze wyborów instytucji ustroju demokratycznego. M. Weber wprost nazywa ich „urzędnikami partyjnymi”[64], a nawet „przedsiębiorcami”, ponieważ zarządzali oni partią jak przedsiębiorstwem, a akcję wyborczą traktowali jak kampanię handlową. Mimo wszystko działo się to jednak w atmosferze bardziej demokratycznej niż dawniej. Towarzyszyły temu wiece wyborcze, konwenty służące wypracowaniu programów i wyłonieniu kandydatur etc.[65]. Nastała wówczas zdaniem M. Webera era demokracji plebiscytarnej[66] opartej o aktywność społeczną w dużej skali.

Tak pokrótce przedstawia się zgodnie z poglądem M. Webera zarys rozwoju modelu systemu partyjnego. Przebiegał on od antycypujących tego typu formę aktywności związków średniowiecznych gwelfów i gibelinów, mocno osadzonych lokalnie, aż do dwudziestowiecznych partii organizujących „zawodową” działalność polityczną ustrojowo skojarzoną z instytucjami demokracji przedstawicielskiej państw liberalnej demokracji.

Opis ten pozwala uświadamiać przede wszystkim trzy rzeczy. Po pierwsze stosunek instytucji politycznych i ustrojowych charakteryzujących demokrację ma charakter dynamiczny, uwarunkowany wieloma czynnikami. Warunek prawno-ustrojowy jest tylko jednym z wielu, wcale nie najistotniejszym.

Po drugie element polityczny antycypuje element ustrojowy. Aktywność polityczna nie powstaje z inicjatywy ustrojodawcy – jest raczej na odwrót. To ustrojodawca zastaje określone aktywności społeczne i wprowadza je (lub nie) w ramy prawno-instytucjonalne. Związki osób połączonych wspólnotą celów, interesów, bądź poglądów o charakterze politycznym oparte na zasadzie dobrowolnego werbunku – co zdaniem M. Webera charakteryzuje partię polityczną[67] – istniały, zanim jeszcze wytworzyły się instytucje ustrojowe trwale łączące ten typ aktywności z mechanizmami rządzenia państwem.

Po trzecie zaś instytucje polityczne nie pozostały bez zwrotnego wpływu na rozwój formy partii i prowadzanej za ich pośrednictwem działalności. Występuje tu jako zasada, ta sama relacja cyrkularna, którą M. Foucault opisuje stosunek parezji wobec demokracji greckiej[68]. Parezja

64 Tamże, s. 1049.

65 „Kończy się panowanie notabli i kierowanie przez parlamentarzystów. Politycy sytuujący się poza parlamentem biorą w swe ręce działalność, traktowaną przez nich jako 'główny zawód'. Albo jak 'przedsiębiorcy' – którym był w istocie amerykański boss, a także angielski *election agent* – albo jak wynagradzani stałą pensją urzędnicy. Formalnie mamy do czynienia z daleko idącą demokratyzacją. To już nie frakcja parlamentarna tworzy miarodajne programy i już nie do miejscowych notabli należy wystawianie kandydatów, to zgromadzenia zorganizowanych członków partii wybierają kandydatów i delegują przedstawicieli na zgromadzenia wyższych szczebli, których, aż do 'ogólnego zjazdu partii', może być wiele..Faktycznie jednak władza znajduje się naturalnie w rękach tych, którzy stale zajmują się działalnością partyjną, albo też od których […] zależy, z finansowych lub osobowych względów, jej tok”. Tamże, s. 1048.

66 Tamże, s. 1049. W ocenie M. Webera „[k]ierowanie partiami przez plebiscytarnych przywódców pociąga za sobą 'pozbawienie duszy' zwolenników, ich, by tak rzec, duchową proletaryzację”. Tamże, s. 1058.

67 Tamże, s. 216.

68 M. Foucault, *Rządzenie sobą i innymi…,* s. 171-172.

potrzebowała demokracji by się rozwinąć. Jednocześnie zaś podstawowa instytucja demokracji, jaką w ustroju *polis* było walne zgromadzenie obywateli, mogła funkcjonować tylko dzięki odważnej aktywności mówców. Sam element ustrojowy (isegoria, równe prawo do mówienia), tu nie wystarczał. Gwarantował on demokracje, dopóty istnieli mówcy, którzy za pomocą parezji mogli zaspokoić swoje ambicje lub realizować interesy grup, które reprezentowali.

Pozostaje jeszcze problem skali. Wielkoskalowy model demokracji oparty na aktywność partii politycznych wytworzył się wraz z formowaniem się państw narodowych. To nie przypadek – istotne w tym procesie było wytworzenie wspólnoty ogólnonarodowej w oparciu o państwo, wspólnoty lokalne schodziły na plan dalszy. Pozostając przy rozważaniach M. Foucaulta o antycznej demokracji łatwo można się domyślić, iż przypadek powiązania elementu ustrojowego (isegorii) i politycznego (parezji) mógł być wydajny tylko wówczas, gdy wszystkie ważne problemy *polis* można było rozwiązać na jednym placu – dotyczył więc raczej małych wspólnot politycznych. Jest to ograniczenie właściwe wszelkiego typu demokracją opartym na zebraniu obywateli lub wiecu – bez względu na to, czy służą one zabieraniu głosu, czy tylko głosowaniu. Dlatego też zatracają się one w większych wspólnotach politycznych. Z tych też powodów rozszerzenie obywatelstwa rzymskiego na wszystkich mieszkańców Italii w 90 r. p.n.e. właściwie przypieczętowało degradację roli *comitiorum tributorum* jako forum aktywności politycznej – pomijając wszelkie inne okoliczności – już tylko ze względu na trudność przybycia do Rzymu znacznej części obywateli celem udziału w głosowaniu[69].

Ten brak możliwości dostosowania instytucji starożytnej demokracji do dużych wspólnot politycznych stanowi wyraźny kontrast ze współczesną nieprzystawalnością wielkoskalowych praktyk demokratycznych wypracowanych w związku z rządzeniem współczesnym państwem (jako całością) do tych najmniejszych, tworzących je wspólnot. Widać to już w ramach (wcale nie takich małych) wspólnot samorządowych, gdzie znaczenie w instytucjach przedstawicielskich zyskują pozapartyjne komitety wyborcze, oparte na społecznej działalności obywateli lub kompetentnych w sprawach lokalnych jednostkach[70]. Działalność tych komitetów pod pewnymi względami

69 M. Jaczynowska, *Historia starożytnego Rzymu*, Warszawa 1974, s. 157.

70 Tak np. M. Molewicz: „[w]ybory samorządowe współtworzą z wyborami prezydenckimi, sejmowymi i do Senatu powszechny sposób wybierania przedstawicieli do władz ustawodawczych w Polsce. Należą wraz z nimi do tego samego porządku konstytucyjnego, od którego zależy prawomocność i legitymizacja procesu decyzyjnego, kształtującego życie społeczne, polityczne, gospodarcze i kulturowe zbiorowości obywateli kraju [...]. We wszystkich tych wyborach prawo udziału mają – i to na równych zasadach – właściwie wszyscy aktorzy sceny politycznej. Należą do nich przede wszystkim partie polityczne, ale także inne organizacje i związki polityczne, a także obywatele zrzeszani w celach wyborczych w mniej lub bardziej trwałe komitety wyborcze. W praktyce rola tych ostatnich aktorów, mniej widoczna (jeśli w ogóle) w wyborach parlamentarnych i prezydenckich, o wiele bardziej zaznacza się w przypadku wyborów samorządowych. Wybory te, adresowane do społeczności lokalnych i wspólnot terytorialnych, wręcz wymuszają aktywność społeczną grup obywateli (a także jednostek), mogących się powoływać z jednej strony na swoje kompetencje w sprawach lokalnych, a z drugiej strony na podleganie skutkom wszelkich decyzji podejmowanych w ich imieniu i z ich powodu. Rysuje się tutaj obraz swego rodzaju konfliktu między aktorami ogólnopolitycznymi (partie mające swoje reprezentacje w Sejmie i Senacie lub przynajmniej aspirujące do tego) a aktorami lokalnymi (komitety wyborcze grup

przypomina pierwsze partie mieszczańskie oparte na autorytecie lokalnych notablów.

Współczesny model działalności partyjnej nastawiony na masową akcję wyborczą sam w sobie nie mieści działalności politycznej w małej skali. Wymagał on więc uzupełnienia, tym bardziej, że to właśnie w owej małej skali najkonkretniejszego wyrazu nabierają konflikty na gruncie wykonywania przez jednostki przysługujących im (współcześnie) licznych praw i wolności obywatelskich.

Jednym z tych konfliktów (o zasadniczym znaczeniu dla społeczeństwa) jest ten, który występuje między kapitałem a pracą. Można go scharakteryzować jako konflikt między posiadającymi środki produkcji przedsiębiorcami a pozbawionymi ich pracownikami. Przedsiębiorcy realizują swoje cele w ramach swobody działalności gospodarczej za pośrednictwem własności czy innych praw (rzeczowych lub obligacyjnych) pozwalających im decydować o wykorzystaniu środków produkcji, w tym potrzebnej do ich obsługi siły roboczej. Pracownicy, posiadający ów siłę roboczą, wchodząc w obszar relacji zatrudnieniowych, nie tracą przysługujących im dotychczas jako obywatelom (czy ludziom) praw i wolności. Wręcz przeciwnie, przyczynia się to do aktualizacji nowych – specyficznych dla tej sfery relacji społecznych – praw i wolności o charakterze socjalnym bądź ekonomicznym.

Konieczność włączenia aktywności społecznych, związanych ze sferą relacji zatrudnieniowych, w mechanizmy demokratycznego sprawowania władzy pojawiła się wraz z rozwojem specyficznej formy organizacji, jaką były związki zawodowe. Uważa się, że powstały one w Wielkiej Brytanii w połowie XIX w. W pierwszej kolejności były to organizacje rzemieślników (tzw. *craft unions*)[71]. Organizowały się więc pierwotnie te grupy, które posiadały dużą rynkową siłę przetargową, choć – jak słusznie zauważa E. Hobsbawn – czynili to ci robotnicy, którzy dostrzegali, że ta im nie wystarczy do utrzymania swojej pozycji, także z uwagi na możliwą automatyzację ich fachu wraz z postępem technicznym[72]. Drugi etap uzwiązkowienia (zwany nowym unionizmem) wiąże się z wielkim strajkiem dokerów londyńskich z 1889 r. Powstały wówczas związki zawodowe zrzeszające pracowników nieposiadających wysokich kwalifikacji, tym samym mających niewielką rynkową siłę przetargową. Strajk ten miał o tyle znaczenie, iż rynkowej sile przetargowej robotników zrzeszonych w *craft unions,* przeciwstawił siłę stowarzyszeniową opartą przede wszystkim na więzach organizacyjnych. Powstały wówczas dwa nowe typy związków zawodowych: a) duże branżowe centrale skupiające pracowników jednej

obywateli lub jednostek, stowarzyszeń i związków), zainteresowanymi tylko sprawami swej wspólnoty (odpowiednio wojewódzkiej, powiatowej i gminnej) i nieaspirującymi do odgrywania jakiejkolwiek roli poza jej granicami". M. Molewicz, *Ugrupowania lokalne i partie polityczne w wyborach samorządowych w województwie zachodniopomorskim w latach 2002-2014*, w: „Opuscula Sociologica" nr 3/2015.

71 J. Gardawski, *Związki zawodowe w krajach starej demokracji*, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa 2009, s. 422.

72 E. Hobsbawm, *Wiek kapitału 1848-1875*, (tłum.) M. Starnawski, Warszawa 2014, s. 318-319.

branży lub całej gałęzi gospodarki, b) oraz tzw. związki klasowe zrzeszające wszystkich pracowników najemnych niezależnie od branży, często przyjmując program socjalistyczny. W tym samym czasie dawne związki rzemieślnicze przerodziły się w profesjonalne związki zawodowe (*professional unions*, *occupational unions*), skupiające pracowników określonego zawodu. Do tych ostatnich z czasem nawiązywały tak zwane związki zawodowe „białych kołnierzyków", powstałe w chwili, gdy tę formę organizacyjną zaadaptowały do swoich celów osoby wykonujące wykwalifikowaną pracę umysłową w prywatnych przedsiębiorstwach lub administracji[73]. Ta ostatnia faza – związana z powstaniem związków zawodowych „białych kołnierzyków" – przychodzi wszędzie tam, gdzie tworzenie związków zawodowych i działalność związkowa staje się uznaną przez państwo formą aktywności społecznej.

Nim wypracowano instytucjonalne formy włączenia ruchu związków zawodowych w mechanizmy demokratycznego sprawowania władzy, ruch ten czynnie uczestniczył w walce o upowszechnienie praw wyborczych, nierzadko stanowiąc zaplecze społeczne partii politycznych. W szczególności dotyczy to tych państw, w których w okresie industrializacji klasa robotnicza była pozbawiona praw wyborczych. Często bowiem ugruntowanie powszechnego prawa wyborczego poprzedzało uznanie prawa do organizowania się w związkach zawodowych[74]. Można stąd wyciągnąć wniosek, iż wraz z przyjęciem do wspólnoty robotników jako pełnoprawnych obywateli, koniecznym stało się uznanie wypracowanych przez nich form reprezentacji[75], te zaś z czasem włączono w instytucjonalne mechanizmy sprawowania władzy. Tak zrodziła się demokracja „cywilna"[76], czy jak woli E. Kustra demokracja kontraktualna[77] oparta na dialogu partnerów społecznych.

Oczywiście opisany przez M. Webera proces przystosowywania się partii politycznych do mechanizmów rządzenia wielkoskalowego, skupiającego się na masowej akcji wyborczej, pozostawił niezagospodarowanym także inne obszary niż ten wyznaczony przez zasięg relacji zatrudnieniowych. Otworzyło to pole aktywności różnego rodzaju stowarzyszeń lub innych form kooperacji[78]. Spowodowało to szereg przesunięć w obrębie demokracji. E. Kustra wymienia tu trzy zasadnicze: 1) przesunięcie demokracji politycznej (formalnej) w stronę demokracji społecznej (materialnej), 2) przesunięcie demokracji elitarnej w stronę demokracji masowej oraz 3)

73 J. Gardawski, *Związki zawodowe w krajach ...*, s. 421-422.
74 Tamże, s. 424.
75 Spostrzeżenie to rozwiniemy bliżej w kolejnej części niniejszego rozdziału, poświęconej specyficznemu stosunkowi demokracji do sfery relacji zatrudnieniowych.
76 T. Zieliński, *Teoria źródeł prawa a współczesne kierunki rozwoju prawa pracy*, w: S. Wronkowska (red.), M. Zieliński (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990,.s. 68.
77 E. Kustra, *Polityczne problemy…* s. 45.
78 O samorządzie terytorialnym już wspomniałem. Por. też uwagi T. Zielińskiego o demokracji „cywilnej". T. Zieliński, *Teoria źródeł prawa… s.* 68-69.

przesunięcie demokracji przedstawicielskiej w stronę demokracji kontraktualnej[79]. Przesunięcia te są wynikiem związania form ustrojowych z nowymi rodzajami aktywności społecznej. Demokracja polityczna (formalna) w rozumieniu E. Kustry, gwarantowała udział obywateli przy dobieraniu reprezentacji politycznej. Demokracja społeczna daje im poza tym, wpływ na decyzje podejmowane przez tę reprezentację polityczną, zakładając np. społeczny typ tworzenia prawa z bezpośrednim udziałem zainteresowanych obywateli. Ten typ tworzenia prawa odnosi standardy legalistyczne (właściwe tradycyjnemu prawodawstwu opartemu na ustawie) do umów zawieranych przez partnerów społecznych[80]. To oczywiście przyspiesza proces umasowienia demokracji, a ostatecznie też przekłada się na ustępowanie zasady większości, tak charakterystycznej dla demokracji parlamentarnej (większościowej), na rzecz zasady konsensusu[81], charakterystycznej dla demokracji kontraktualnej.

Szczególnie ta ostatnia tendencja, dotycząca zastąpienia zasady (formalnej) większości przez zasadę (materialnego) konsensusu rozwiązuje zasadniczy dla demokracji przedstawicielskiej (z cyklicznymi wyborami) problem formalnego rozciągnięcia przewagi politycznej posiadanej w momencie dokonywania wyborów na okres kadencji i zniweczenia w tym okresie *chance* innych graczy politycznych[82]. Demokracja kontraktualna daje możliwość społecznej weryfikacji polityki przyjętej przez wybraną reprezentację parlamentarną, a w niektórych sytuacjach pozostawia samodzielność decyzyjną partnerom społecznym. Współczesne państwa demokratyczne, jak Polska, przyjmują więc model demokracji przedstawicielskiej uzupełniony przez mechanizmy demokracji kontraktualnej. Już preambuła Konstytucji RP zaraz po typowym dla państw demokracji liberalnej „współdziałaniu władz", mówi o „dialogu społecznym" oraz „zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot", wskazując je jako zasady, na których oparte są „prawa podstawowe dla państwa". Natomiast zgodnie z art. 20 Konstytucji RP dialog i współpracę partnerów społecznych wymieniana się jako jedną z podstaw ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Konkludując, demokracja wymaga, by ustrojodawca dostrzegł rzeczywiste pole „gry politycznej" i wprowadził w to pole kolektywne mechanizmy decyzyjne oparte na zasadzie równości. Mechanizmy demokracji działają w różnej skali. Obecnie w skali ogólnopaństwowej najistotniejsza pozostaje działalność partii politycznych. W tej skali istotne znaczenie ma zasada większości. Pozostałe pola gry politycznej, w których partie nie odgrywają decydującej roli, lub z przyczyn ustrojowych nie mogą jej odgrywać, są zagospodarowywane przez formy demokracji

79 E. Kustra, *Polityczne problemy...*, s. 60.
80 Tamże, s. 44.
81 Tamże, s. 45.
82 C. Schmitt, *Legalność i prawomocność*, (tłum.) B. Baran, Warszawa 2015, s. 8, s. 45-61.

kontraktualnej. Przykładem są tu właśnie mechanizmy współdziałania związków zawodowych i pracodawcy w skali zakładu pracy. W tej skali istotne znaczenie ma zasada konsensusu.

2.2. Demokratyzowanie relacji zatrudnieniowych

Mimo wspólnej kwestii małej skali istnieją zasadnicze różnice, które nie pozwalają czynić prostej analogi między demokracją starożytną a demokracją w zakładzie pracy. Różnice te dotyczą statusu jednostki opartego na niezbywalnej godności i wynikającego z niej zestawu gwarantowanych jej praw i wolności, którego starożytność nie znała. Te prawa i wolności przekształciły wspólnotę pracy. Nie jest to już wspólnota rodzinna podporządkowana *dominium* właściciela środków produkcji, choć jednocześnie nie wszystkie instytucje wspólnoty rodzinnej mogły zostać skompensowane poza wspólnotą pracy. Następnym problemem, który tu poruszę, jest stosunek praw i wolności do koncepcji umowy opartej na formalnej równości stron. Ostatecznie po doprecyzowaniu relacji demokracji do sfery zatrudnieniowej w nowym świetle powraca kwestia jej skali w kontekście wielkości i złożoności obecnych przedsiębiorstw. Są to moim zdaniem zasadnicze kwestie dla zrozumienia istoty demokracji w swoistym kontekście relacji zatrudnieniowych.

Człony klauzuli demokratycznego państwa prawnego realizującego zasady sprawiedliwości społecznej wzajemnie się warunkują, a sformułowanie to wysławia oryginalną treść normatywną[83]. Pozostając przy dwóch pierwszych członach – demokracji i zasady państwa prawa – zwraca się uwagę w literaturze, że nie każde działanie zgodne z zasadą legalizmu[84] może być uznane za demokratyczne. Podobnie też nie każde legitymizowane demokratycznie działanie może być zgodne z zasadą państwa prawa. W literaturze konstytucyjnej współcześnie przyjmuje się, iż „z zasady państwa prawnego wynika ograniczenie każdej, choćby najbardziej demokratycznie legitymizowanej, władzy barierami chroniącymi prawa człowieka nawet przed bezprawną ingerencją samego suwerena”[85].

To twierdzenie, wskazujące na ograniczenie demokracji w imię praw jednostki zgodne jest z duchem demokracji liberalnej, a więc takiej, która – by ująć to najzwięźlej – uzupełnia prawa i

83 „Połączenie państwa prawnego z demokratycznym i sprawiedliwym nie jest mechaniczne, tak bowiem zbudowana ogólna zasada zawiera nową oryginalną treść normatywną, różną od powstającej w wyniku prostej kumulacji treści trzech zasad cząstkowych. Jest to formuła, która może i powinna być traktowana integralnie, jako całość, co wcale nie uniemożliwia odwoływania się w konkretnych sprawach i sytuacjach do jednej tylko z zasad elementarnych, ale zawsze interpretowanej w kontekście całości”. L. Garlicki, M. Zubik, *Komentarz do art. 2 Konstytucji,* w: L. Garlicki (red.) M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz.* Wydawnictwo Sejmowe 2016, t. 2, LEX [dostęp: 2019-08-31], teza 7.

84 „[M]ożna powiedzieć, że legalizm stanowi jądro zasady państwa prawnego, zaś pierwotnie dawał się nawet z nią utożsamić”. Tamże, teza 12.

85 Tamże, teza 11.

wolności polityczne, prawami i wolnościami osobistymi[86]. Najpełniej ducha tego, co nieco później nazwano demokracją liberalną oddał już Benjamin Constant w słynnym przemówieniu wygłoszonym w Athénéé Royal. Zestawiał on tam nowożytne, „oświecone" rozumienie wolności, z wolnością starożytnych. W starożytności wolność – zdaniem Constanta – polegała „na kolektywnym, lecz bezpośrednim sprawowaniu wielu części całej władzy"[87]. Jednocześnie jednostka sprawująca władzę była poddana woli całości[88]. Współcześnie zaś wolność „to pewność niepodlegania niczemu innemu jak tylko prawom", a ponadto składają się na nią takie gwarancje jak np. nietykalność cielesna, niemożność pozbawienia wolności bez prawomocnego skazania, wolność zgromadzeń i oczywiście dysponowanie swoją własnością[89]. Jednocześnie Constant ostrzegał przed zaniedbywaniem praw politycznych w związku z oddaniem się własnej prywatności[90]. To, co najlepiej oddaje stosunek Constanta do demokracji przed-liberalnej, a więc takiej, w której jego zdaniem wszyscy władali wszystkimi, to stwierdzenie, że „gdy mamy do czynienia z tyranią, jest ona tym straszniejsza, im liczniejsi są tyrani"[91].

Konsekwencją takiego sposobu myślenia – zresztą obecną też u Constanta[92] – było ścisłe przeciwstawienie chronionej sfery prywatnej jednostki od publicznej, będącej areną sprawowania praw i wolności politycznych. Rozdział ten miał być na tyle ścisły, aby korzystanie z właściwych

86 Jak ujmuje to P. Grzebyk, „[d]emokracji politycznej nie redukuje się dziś do prostej zasady większości. Obok proceduralnego aspektu (podejmowanie decyzji za pomocą większości) ma ona obejmować także element materialny (substancjonalny), tj. listę praw i wolności, które nie mogą być naruszone zasadą większości. Na tym opiera się w dużej mierze demokracja liberalna. W ten sposób połączono demokrację jako ustrój także z prawami człowieka". P. Grzebyk, *O zbędności posługiwania się kategoriami politycznymi w stosunkach pracy - kilka uwag o demokracji w zakładzie pracy,* w: Z. Hajn (red.), M. Kurzynoga (red.), *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne,* WKP 2017, LEX [dostęp:] 2019-08-24, roz. 7.7.

87 B. Constant, *O wolności starożytnych i nowożytnych,* w: S. Filipowicz (red.), A. Mielczarek (red.), K. Pieliński (red.), M. Tański (red.), *Historia idei politycznych. Wybór tekstów*, t. 2, Warszawa 2002, s. 246.

88 „[J]ednostka u starożytnych, będąc władcą we wszystkich prawie sprawach publicznych, w życiu prywatnym jest zawsze niewolnikiem. Jako obywatel decyduje o wojnie i pokoju; jako osoba prywatna jest ograniczona, obserwowana, dławiona we wszystkich swych poczynaniach; jako cząstka zbiorowości przesłuchuje, odwołuje z urzędu, wydaje wyroki, pozbawia dóbr, skazuje na wygnanie lub śmierć swoich urzędników lub zwierzchników, jako poddana zbiorowości sama może być z kolei pozbawiona swojego stanu, wyzbyta z godności, wygnana, skazana na śmierć na skutek nieograniczonej woli całości, której sama jest częścią". Tamże, s. 246-247.

89 „Jest to pewność niepodlegania niczemu innemu jak tylko prawom, niemożność bycia ani zatrzymanym, ani uwięzionym, ani uśmierconym czy maltretowanym w jakikolwiek sposób na skutek arbitralnej woli jednego lub wielu osobników. Jest to dla każdego z nich prawo do wyrażania swoich poglądów, wyboru zajęcia i wykonywania go; dysponowania swoją własnością, czy nawet jej nadużywania, poruszania się bez konieczności proszenia o zezwolenie i zdawania sprawy z motywów i przebiegu podróży. Jest to dla każdego z nich prawo do gromadzenia się, bądź celem omówienia interesów, bądź wyznawania wybranego przez siebie kultu, bądź po prostu spędzenia swoich dni i godzin w sposób bliski swoim inklinacjom i kaprysom. Jest to wreszcie dla każdego z nich prawo do wywierania wpływu na sprawowanie rządu, bądź przez mianowanie wszystkich lub części jego funkcjonariuszy, bądź przez reprezentacje, petycje, wnioski, które rządzący muszą w mniejszym lub większym stopniu brać pod uwagę". Tamże, s. 246.

90 „Niebezpieczeństwem wolności nowożytnej jest zaś to, że zaabsorbowani cieszeniem się naszą wolnością prywatną i zagonieni w poszukiwaniu zysku, zbyt łatwo możemy zrezygnować z należącego się nam prawa do udziału we władzy politycznej". Tamże.

91 B. Constant, *Zasady polityki*, (tłum.) A. Dwulit, Warszawa 2008, s. 27.

92 L. Nowak, *Kruche podstawy…,* s. 37.

demokracji praw i wolności politycznych nie ograniczyło autonomii jednostki w sferze prywatnej. Pogląd ten, choć historycznie ważny dla rozwoju konstytucjonalizmu w Europie – bo stoi w bezpośrednim związku z koncepcją istoty (jądra) konstytucyjnych praw i wolności[93] – jest jednocześnie wysoce problematyczny, gdy chcemy go bez dalszych wyjaśnień zastosować do relacji zatrudnieniowych.

Z problemem tym bezpośrednio styka się W. Sanetra, gdy stara się uchwycić istotę demokracji zakładowej. Demokrację we właściwym, konstytucyjnym znaczeniu wiąże on ze sferą *imperium*. W terminologii romanistycznej uosabiano w tym pojęciu pełnię władzy państwowej, na którą składało się zarówno stanowienie prawa, jak i jego stosowanie. Natomiast, przedsiębiorstwo umieszcza on w sferze *dominium*, a więc władzy prywatnej przedsiębiorcy, który jest jego właścicielem[94]. W ramach tego podziału, odniesienie demokracji w jej pełnym, ustrojowym znaczeniu w obrębie relacji zatrudnieniowych jawi się temu autorowi jako nieuprawnione. Jego zdaniem można o niej mówić jedynie w ogólniejszym sensie, w którym to pojęcie obejmuje pewne kolektywne formy podejmowania decyzji, nie zaś sprawowania władzy.

Oczywiście nie jest to stanowisko słuszne. Demokracja w relacjach zatrudnieniowych jest bezpośrednią konsekwencją przyjęcia w art. 2 Konstytucji klauzuli demokratycznego państwa prawnego. Nie ogranicza się to tylko do form podejmowania decyzji, mowa tu również o władzy. Nie chodzi tu jednak o władczą ingerencję pracowników w sferę własności przedsiębiorcy – ta jest autonomiczna i podlega ochronie konstytucyjnej – lecz o sprawowanie władzy publicznej w obrębie wspólnoty produkcyjnej. Własność środków produkcji pozostaje wyłącznym prawem przedsiębiorcy, przy czym o kształcie stosunków społecznych powstałych wskutek udostępnienia tych środków produkcji pracownikom decyduje już demokratycznie, powstała na skutek tego udostępnienia, wspólnota produkcyjna – do której należy przedsiębiorca i zatrudniane przez niego osoby. Nie jest więc tak, że pracownicy wyposażeni w autonomie ukonstytuowaną z gwarantowanych im konstytucyjnie (i w zakresie prawa międzynarodowego) praw i wolności zawierają się wraz ze środkami produkcji w *dominium* przedsiębiorcy. Jeżeli tak nie jest, to w granicach przedsiębiorstwa odtwarza się nijako w mniejszej skali społeczeństwo obywatelskie, w

93 „Istnieje taka część człowieka, która z konieczności pozostaje jednostkowa i na mocy prawa niezależna od władzy społeczeństwa. Zwierzchnictwo istnieje tylko w ograniczony i relatywny sposób, kończy się tam, gdzie zaczyna się niezależne, jednostkowe istnienie. I jeśli społeczeństwo przekroczy tę granicę, staje się tak samo winne tyranii jak despota, którego jedyny tytuł do władzy to ogień i miecz. Prawowitość władzy zależy tak samo od jej źródła, jak od tego, czego dotyczy. Gdy zaczyna obejmować rzeczy spoza swojej domeny, traci legitymizację". B. Constant, *Zasady polityki...*, s. 36.

94 „Na uwadze trzeba mieć zwłaszcza to, że gdy chodzi o indywidualne i zbiorowe stosunki pracy, mamy do czynienia ze sferą tzw. dominium, a więc zasadniczo władztwa wynikającego z przysługującej własności warsztatów pracy, a nie z tzw. sferą imperium, tj. władzy politycznej". W. Sanetra, *O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji pracowniczej...* LEX [dostęp:] 2019-08-24, roz. 2.1.

którym pracownicy i przedsiębiorcy uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej[95].

Poza tą różnicą, którą dostrzega B. Constant między wolnością starożytnych republik a wolnością republiki nowożytnej, jest jeszcze inna, nawet bardziej zasadnicza różnica, a mianowicie ta, iż w przeciwieństwie do współczesnych demokracji opartych na równości wszystkich w prawie i wobec prawa, w starożytności do grona obywateli praktycznie nie zaliczano wytwórców. Cała sfera pracy i związane z nią relacje społeczne leżały wówczas poza procesami demokratycznymi[96]. Jeżeli więc mógł istnieć kiedykolwiek oczekiwany przez B. Constanta rozdział między sferą prywatną i publiczną, to dla niego nieoczekiwanie istniał on właśnie w tych starożytnych republikach. Władza publiczna nie miała powodów ingerować w podział pracy w prywatnym gospodarstwie wolnego obywatela. Nawet jeżeli ta starożytna władza interesowała się jakkolwiek życiem osobistym obywatela, to bynajmniej nie chodziło tu o jego relacje z zasobami niewolnej lub zależnej od niego siły roboczej. Rzymskie *ius civile* dopuszczało ingerencję publiczną w sposób „używania" niewolnej siły roboczej jedynie wówczas, gdy jej właściciel znęcając się nad nimi, przejawiał jednocześnie rażącą niegospodarność. Ograniczenia te wprowadzono jednak dopiero w okresie pryncypatu, a więc nie znane były Rzymowi doby republikańskiej[97].

Pierwotnie jednostką produkcyjną, w ramach której dokonywano podziału pracy, najprawdopodobniej był ród, czego pozostałością mogą być niektóre, występujące jeszcze w epoce historycznej, instytucje międzysąsiedzkiej pomocy wzajemnej[98]. Niemalże przez cały okres historyczny (poświadczony dokumentami pisanymi) podziału pracy dokonywano zasadniczo w obrębie rodziny. Nawet jeżeli rodzinnemu gospodarstwu podporządkowywano całe rzesze

95 Potwierdza to również stanowisko L. Garlicki. Uważa on, że choć Konstytucja nie posługuje się nigdzie sformowaniem „społeczeństwo obywatelskie", to jednak „w całym szeregu sformułowań i postanowień daje wyraz podstawowym elementom tej idei". Na tle tych „sformowań i postanowień" autor ten osadza społeczeństwo obywatelskie w trzech podstawowych układach społecznych: „układzie politycznym, układzie pracowniczym i w układzie terytorialnym". Obywatel w każdym z tych układów „ma określone interesy oraz dążenia i w każdym z nich powinien dysponować instrumentami pozwalającymi mu na ich wyrażenie i realizację", ponadto „owe interesy i dążenia mają z reguły charakter zróżnicowany, a często przeciwstawny". L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne…,* s. 67. Przechodząc do układu pracowniczego w konstytuowaniu tam społeczeństwa obywatelskiego „podstawową rolę odgrywają związki zawodowe jako organizacje zrzeszające pracowników i reprezentujące ich interesy zarówno wobec pracodawców, jak i wobec władz publicznych". W mniejszym stopniu są to samorządy zawodowe. Tamże, s. 69.

96 Zresztą B. Constant doskonale zdawał sobie sprawę z tej okoliczności wskazując, iż „obalenie niewolnictwa pozbawiło wolnych ludzi wolnego czasu" (B. Constant, *O wolności starożytnych i nowożytnych…* s. 248), tyle tylko, że nie docenił – a w czasach w których pisał nawet nie mógł w pełni docenić – jej znaczenia i konsekwencji jakie niesie uwewnętrznienie konfliktów ekonomicznych w ramach społeczeństwa obywatelskiego.

97 Stosowne ograniczenia w tej sprawie przypisywane są cesarzowi Antoniusowi Piusowi, panującemu w okresie 138–161. Na jego konstytucję w tej sprawie powołuje się jurysta rzymski Gajus w pierwszej księdze swoich Instytucji (G. 1, 53).

98 Jak np. opole jeszcze u zarania państwa piastowskiego, czy oobszczina (община), mir (мир) w Rosji. Tym wspólnotą łączącym indywidualne (rodzinne) gospodarowanie z elementem kolektywnej własności ziemskiej wiele uwagi poświęcił K. Marks i F. Engels oraz nawiązujący do nich antropolodzy. F. Nowicki, *Społeczne znaczenie płci w marksistowskiej teorii historii*, Warszawa 2012, praca doktorska, dostępna w Internecie jako PDF: <http://depotuw.ceon.pl/handle/item/232s>, [dostęp: 2019-08-30], s. 28.

niewolników czy innego rodzaju publicznie niesamodzielnych członków społeczeństwa[99], to podział pracy w gospodarstwie tym pozostawał poza sferą stosunków politycznych, w ramach których dokonywano podziału władzy. Można by rzec, że kwestie związane z pracą rozstrzygano wówczas autonomicznie w sferze dominalnej. Dlatego prawo rzymskie, czy inne prawa antyczne, przeważnie milczały na temat pracy.

Również prawo feudalne traktowało stosunki społeczne związane z pracą jako coś (wobec prawa i państwa) zewnętrznego, jako stosunki zastane. Jeżeli już feudalny władca ingerował w sprawy pracy, to czynił to na zasadzie przywileju (immunitetu), a więc wyjątku. Zwalniał gospodarstwa domowe ze ściśle określonych obowiązków wobec wspólnoty gminnej – tej pozostałości wspólnoty plemiennej. Zresztą wyłączając jakieś zwyczajowe zobowiązanie wobec społeczności, czynił to często tylko po to, aby móc tę ludność wykorzystać w obrębie własnej domeny. Tak też XIII-wieczna reforma immunitetowa w państwie piastowskim była tego idealnym przykładem. Zwolniono część ludności ze swych wieczystych obowiązków petryfikowanych w obrębie podległej kasztelanom struktury grodowej, aby przesunąć ich w obręb prywatnej domeny książęcej. Było to więc typowe dla gospodarki feudalnej przesunięcie zasobów siły roboczej ze sfery *imperium* do sfery *dominium*[100]. Książęta przed tą reformą – zdaniem K. Modzelewskiego – opierali się głównie na niewolnej sile roboczej (tzw. dziesiętnikach)[101], dopiero potem na zasadzie immunitetów zaczęli podporządkowywać sobie ludność chłopską swojemu prywatnemu władaniu[102].

Zresztą, nawet gdyby się przyjrzeć owym wieczystym zobowiązaniom wewnątrz wspólnoty

99 „Bardzo długo w porównaniu z innymi ówczesnymi prawami, zwłaszcza hellenistycznymi, zachowała się archaiczna struktura rodziny rzymskiej opartej na patriarchalnej, monokratycznej i (w zasadzie) dożywotniej władzy *pater familias* oraz na związanej z nią więzi agnacyjnej. Władza *pater familias* była bardzo silna. W szczególności osoby jej podległe nie posiadały zdolności prawnej. Uzyskiwały ją stopniowo i bardzo powoli. Większa poprawa nastąpiła dopiero za dominatu". W. Litewski, *Rzymskie prawo prywatne,* Warszawa 1994, s. 140.

100 „Aby utworzyć przy wiejskich dworach rozległe kompleksy majątkowe do swego wyłącznego użytku, XIII-wieczni książęta dzielnicowi uciekali się do immunitetowej reformy. W ten sposób powstawały w rejonie Dłuska, Korczyna, Osieku, Rokietnicy, Leśnicy, Brzegu czy Jelcza enklawy w systemie prawa książęcego. Ludność tych majątków wywodziła się w znacznej chyba większości z rozmaitej kategorii chłopów-dziedziców. Wyłączając ich spod jurysdykcji kasztelańskiej i uchylając egzekwowane przez kasztelański aparat sądowo-policyjny ciężary publiczne, książę nie musiał już dzielić się z nikim władzą nad tą ludnością i dochodami z jej pracy. Poprzez immunitet uzyskiwał więc dyspozycyjną siłę roboczą, a obowiązki mieszkańców jego posiadłości mogły być bez przeszkód dostosowywane do potrzeb gospodarstwa dworskiego, obsługi miejscowej rezydencji lub zaopatrywania stołecznej siedziby władcy". K. Modzelewski, *Organizacja gospodarcza państwa piastowskiego X-XIII wiek.*, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk 1975, s. 142.

101 Tamże, s. 145.

102 We wczesnym państwie piastowskim obok grup ludności, których status społeczny jak i nałożone na nich zobowiązania były określone zwyczajowe i dziedziczne (jak np. rataje), istniała też grupa ludzi niewolnych, dziesiętników, których status w całości zależał od księcia. Zdaniem K. Modzelewskiego, w obydwu przypadkach – choć ten drugi był jego zdaniem liczniejszy – osoby te pozostawały w prywatnym władaniu księcia. Jego zdaniem „[w] sektorze majątkowym monarcha był wyłącznym zwierzchnikiem ludności i wyłącznym dysponentem dochodów. Uprawnienia jego wynikały nie tyle ze sprawowania władzy książęcej w państwie, co z osobistej zależności niewolnika od pana (dziesiętnicy) lub z tytułu osobistej własności ziemi, nosiły zatem uchwytne znamiona stosunku, który określilibyśmy w kategoriach prywatno-prawnych". Tamże, s. 163.

grodowej, znanym zwykle tylko z nazw obecnych w klauzulach immunitetowych, to i tak najczęściej dotyczyły one określonego rezultatu w postaci dostarczenia pewnej ilości dóbr, rzadziej określonej usługi[103]. Adresatem tych zobowiązań były z reguły pewne kategorie osób, a ostatecznie tworzone przez te osoby gospodarstwa domowe. Nikogo z punktu widzenia prawa nie interesowało, jak będzie wyglądał podział pracy wewnątrz jednostki produkcyjnej, która ów zobowiązania miała wykonać. Dziś byśmy powiedzieli, że były to sprawy prywatne, rodzinne nie zaś publiczne[104].

Dopiero względnie niedawno z warsztatu domowego – tego najwyższego wytworu rodzinnego gospodarstwa – wytworzyło się przedsiębiorstwo kapitalistyczne[105], najpierw pod postacią manufaktury, następnie zaś zakładu przemysłowego[106]. Wraz ze społecznym użyciem prywatnych środków produkcji na niespotykaną dotąd w historii skale, podział pracy stał się sprawą publiczną. Jednakże nie tylko o skalę ilościową uspołecznienia tu chodzi. Już dawniej środki produkcji były wykorzystywane społecznie, w tym sensie, że do ich obsługi wykorzystywano znaczną ilość dostępnych zasobów ludzkich. Zwykle jednak owe zasoby ludzkie były pozbawione praw publicznych lub też prawa ich były znacznie ograniczone. To powodowało, że ich podporządkowanie władzy dominialnej nie doznawało ograniczeń. Nim jednak przedsiębiorstwo kapitalistyczne stało się zasadniczą dla społeczeństwa jednostką podziału pracy, doszło do poważnych zmian jakościowych wyrażających się w kategoriach społeczno-politycznych.

Opór klas wytwarzających wobec stosunków feudalnych wsparty przez mieszczaństwo i rodzącą się burżuazję doprowadził w różny sposób w Anglii, potem w Ameryce, a następnie we Francji, do utworzenia się zrębów współczesnego społeczeństwa obywatelskiego. Siła robocza wchłaniana przez rodzący się przemysł, nawet jeżeli nie korzystała jeszcze w pełni z praw publicznych, czy to z uwagi na cenzus majątkowy czy płeć, była już traktowana jak część społeczeństwa obywatelskiego z zasadniczymi tego konsekwencjami. Najważniejszą z tych konsekwencji było to, że dla obrony swoich praw i wolności obywatelskich gwarantowanych im przez państwo mogli oni od tego państwa oczekiwać ochrony, a państwo czuło się kompetentne, by im tę ochronę zapewnić. Stworzyło to sytuację bez precedensu w dziejach. Państwo, dla którego sfera podziału pracy była dotąd nieosiągalna – stanowiła ona sferę prywatną, rodzinną – nagle uzyskało do niej dostęp. Zasoby pracy stały się publiczne.

103 Tamże, s. 271-272.

104 K. Modzelewski charakteryzując monarchie wschodniej Europy tak opisuje relację między państwem a rodziną: „Funkcje ogólnospołeczne państwa zamykały się w kręgu zadań obronnych, sądowniczych i policyjno-porządkowych, nie obejmując organizacji produkcji rolnej. Pod tym względem podmiotem gospodarowania o znacznym zakresie samodzielności produkcyjnej była rodzina chłopska; odpowiadał temu w zasadzie indywidualny system zawłaszczania ziemi. Opole było tylko wspólnotą sąsiedzką". Tamże, s. 267.

105 E. Hobsbawm, *Wiek rewolucji 1789-1848*, (tłum.) M. Starnawski, K. Gawlicz, Warszawa 2013, s. 35-36. K. Polanyi, *Wielka transformacja, polityczne i ekonomiczne źródła naszych czasów*, (tłum.) M. Zawadzka, Warszawa 2011, s. 90.

106 K. Marks, *Kapitał, Krytyka ekonomi politycznej,* (tłum. zbiorowe), Warszawa 1951, t. 1, s. 507.

Oczywiście powyższy opis jest znacznym uproszczeniem. Nie można pominąć tego, że pierwsze unormowania dotyczące – jak dziś byśmy to nazwali – bezpieczeństwa i higieny pracy były motywowane paternalistycznie. Dotyczyły one przede wszystkim pracy dzieci, czy w mniejszym stopniu kobiet[107], a więc tych kategorii ludzi, których nie dopuszczano do aktywnego udziału w społeczeństwie obywatelskim. Można by rzec, że motywacja przy ich ustanowieniu niewiele różniła się od tej, dla której w prawie rzymskim ograniczano *inpuberes* i kobiecą część wolnego społeczeństwa w obrocie prawnym[108]. Nawet spoglądając na to z tej perspektywy – pomijając zasadniczą różnicę, że *inpuberis* i wolnej kobiety w starożytnym Rzymie nie traktowano w kategorii siły roboczej – to dowodzi to tylko tyle, że u progu epoki przemysłowej pracujące dzieci i kobiety obejmowano ochroną prawną tak jak ludzi wolnych, nie zaś jak niewolników. Dodatkowo przedsiębiorstwo kapitalistyczne nie było już tym samym co rodzinne *dominium* – odpadł już ten zasadniczy czynnik, który hamował dawne państwo rzymskie przed ingerowaniem w status prawny tworzących je osób, a tym czynnikiem była *familia*[109]. Przedsiębiorstwa kapitalistyczne nie spajały już, jak w wypadku rzymskiego gospodarstwa rodzinnego, mające silną

107 Jak wskazuje M. Święcicki, „[o]chrona pracy młodocianych i kobiet, to zagadnienie, od którego zaczynał się rozwój prawa pracy w świecie". M. Święcicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1960, s. 78. Przede wszystkim dotyczy to uprzemysłowionej Anglii. „W powszechnej historii prawa, w zakresie dziewiętnastowiecznego ustawodawstwa fabrycznego, w którym pojawiły się elementy prawa pracy, w pierwszej kolejności należy wskazać na dorobek brytyjski. Przyjmowane przez parlament brytyjski akty prawne na początku XIX stulecia dotyczyły zatrudnienia dzieci oraz warunków higienicznych w zakładach przemysłowych. Ustawa z 1802 r. („The Health and Morals of Apprentices Act") była reakcją na raport o dramatycznej sytuacji pracowników, w tym dzieci (tzw. praktykantów) pracujących w fabryce włókienniczej Roberta Peela w Radcliffe. Na mocy ustawy między innymi został ograniczony czas pracy dzieci i młodzieży do 21 roku życia do 12 godzin dziennie. Przedsiębiorcy mieli obowiązek wyposażyć pracujące dzieci i młodzież w ubrania robocze oraz nauczyć czytać, pisać i liczyć w okresie pierwszych czterech lat pracy. We wszystkich zakładach przemysłowych miały być przestrzegane zasady higieny pracy i porządku. Miejscowe sądy miały obowiązek wyznaczyć dwóch inspektorów (jednym miał być duchowny, drugim sędzia pokoju), którzy mieli prawo dokonywać kontroli i egzekwowania przepisów zawartych w ustawie. W przypadku niewykonania nałożonego ustawą obowiązku, właściciela zakładów mogli karać grzywną. W 1819 r. została przyjęta ustawa, na mocy której zakazano zatrudniania w przemyśle włókienniczym dzieci poniżej 9 roku życia. Kolejny brytyjski akt prawny z 1833 r. wprowadził zakaz pracy nocnej i maksymalny 12-godzinny dzień pracy dla młodzieży poniżej 18 lat. Kilka lat później wprowadzony został zakaz pracy dzieci i kobiet w kopalniach pod ziemią. Ustawodawstwo brytyjskie regulowało sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach. Władze brytyjskie w 1833 r. ustanowiły inspekcję pracy. Należy jednak podkreślić, że egzekucja przepisów w zakresie zatrudniania, bezpieczeństwa i higieny pracy napotykała na szereg trudności". R. Tomczyk, *Prawo pracownicze w dobie industrializacji w monarchii Habsburskiej,* w: „Historia Slavorum Occidentis" nr 1/2016, s. 173-174.

108 Jak pisał Gaius w odniesieniu do kobiet, czyniono tak z uwagi na niestałość (płochliwość) ich charakteru. G. 1, 144 „*Veteres enim voluerunt feminas, etiamsi perfectae aetatis sint, propter animi levitatem in tutela esse".* Tekst łaciński cytowany, tu i w dalszych częściach pracy, według: *Gai institutionum commentarii quattuor,* w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/gaius.html> [dostęp: 2019.08.24].

109 Choć nie od razu i nie we wszystkim państwo ingerowało z równa siłą, ostatecznie jednak rozwijający się przemysł dał podstawę do ingerencji w przekształcone za jego sprawą stosunki rodzinne. Jak słusznie zauważa K. Marks, „[o] ile ustawodawstwo fabryczne normuje pracę w fabrykach, manufakturach itd., wydaje się ono z razu tylko ingerencją w prawa wyzysku kapitalistycznego. Natomiast wszelkie normowanie tzw. pracy chałupniczej ujawnia się natomiast jako bezpośrednie wtargnięcie w dziedzinę *patria potestas* [władzy ojcowskiej], czyli w rozumieniu nowożytnym, autorytetu rodzicielskiego, krok, przed którym czuły parlament angielski długo i obłudnie się wzdrygał. Aż wreszcie siła faktów zmusza do uznania, że wielki przemysł wraz z podstawą ekonomiczną dawnej rodziny i odpowiadającą jej pracą rodzinną rozkłada też same dawne stosunki rodzinne. Musiał być proklamowane prawo dziecka". K. Marks, *Kapitał…* t. 1, s. 528.

podstawę gospodarczą i uświęcone tradycją stosunki rodzinne.

Tendencja do upodmiotowienia w nowożytnym społeczeństwie obywatelskim coraz szerszej liczby osób nie pozwalała na autonomizację podziału pracy wobec władzy politycznej. Społeczeństwo wolnych obywateli nie opierało się już na piedestale wypracowanym przez niewolnych wytwórców, wykluczonych z tego społeczeństwa, jak to było w starożytnych Atenach czy Rzymie, czy – może bliższy przykład – jak w wypadku półwolnych chłopów w czasach demokracji szlacheckiej w Królestwie Polskim. Współcześni pracujący uzyskali podmiotowość polityczną. Konflikt prywatnego kapitału i pracy stał się konfliktem wewnętrznym w ramach społeczeństwa obywatelskiego[110]. Państwo, chroniąc integralność tego społeczeństwa, musiało więc interweniować.

Okazało się więc, że to właśnie ta „część człowieka, która z konieczności pozostaje jednostkowa i na mocy prawa niezależna od władzy społeczeństwa" – o której pisał Constant[111] – stała się współcześnie przesłanką upublicznienia stosunków pracy. Właśnie z tego powodu wyraźny podział między sferą publiczną a prywatną w kontekście pracy stał się w ramach rozwiniętego kapitalizmu niemożliwy. Są to dwie strony tej samej monety. Prywatna sfera własności środków produkcji i związanych z nią interesów przedsiębiorcy konkuruje z autonomiczną sferą praw i wolności pracowników – gwarantem właściwej równowagi jest tu państwo chroniące prawa i wolności obywatelskie.

Z uwagi na powyższe, celem demokracji w relacjach zatrudnieniowych nie jest, jak niektórzy sądzą, włączenie pracowników w zarządzanie przedsiębiorstwem, czy też decydowanie o jego celach[112]. Taki w istocie był zamysł demokratyzacji stosunków pracy w realiach tzw. realnego socjalizmu, czego wyrazem była m. in. idea samorządu robotniczego. Takie rozumienie demokratyzacji stosunków pracy wynikało z założenia, że samo uspołecznienie tytułu władania nad środkami produkcji ma dla proletariatu zasadniczy walor emancypacyjny. Tak się jednak nie stało.

---

110 W takim zapewne przesłaniem K. Marks poczynił swoją dość niesprawiedliwą uwagę – do której jeszcze wrócimy – wskazując że w starożytności „walka klas toczyła się wyłącznie wewnątrz uprzywilejowanej mniejszości", natomiast niewolnicy stanowili tylko „bierny piedestał dla walczących". K. Marks, *18 Brumaire'a Ludwika Bonaparte* (tłum. zbiorowe), M. Beylin (wstęp.), Warszawa 2011, s. 98-99 (przedmowa Marksa do drugiego wydania). To znaczne uproszczenie Marksa, wręcz nieuprawnione, ma jednak pewien cel. Między niewolnikami a wolną ludnością nie istniała wspólnota polityczna. Niewolnik żył nijako na zewnątrz społeczeństwa, był „wrogiem" – jak można by to ująć kategoriami C Schmitta. Konflikt między wolnymi a niewolnikami nie był więc miarą integralności wspólnoty, bo ta między nimi po prostu nie istniała. Czym innym jest konflikt między kapitałem a pracą, ten bowiem jest konfliktem wewnętrznym w ramach wspólnoty politycznej.

111 B. Constant, *Zasady polityki...*, s. 36.

112 Autor niniejszej pracy stanowczo odrzuca sposób postrzegania demokracji w zakładzie pracy jaki relacjonuje – przy okazji rozważań na temat niemieckiej koncepcji *Mitbestimmung* – P. Grzebyk. Zgodnie z tym poglądem, demokracja jako taka „to system zapewniający udział obywateli w decyzjach politycznych. Zatem przez demokrację w zakładzie należy rozumieć udział pracownika w decyzjach ekonomicznych pracodawcy". P. Grzebyk, *O zbędności posługiwania się kategoriami politycznymi w stosunkach pracy…* LEX [dostęp:] 2019-08-24, Roz. 7.5.

W państwach tzw. realnego socjalizmu nawet jeżeli pracownik uczestniczył w mniej lub bardziej wiarygodny sposób w zarządzaniu przedsiębiorstwem, to nie uzyskiwał on przez to większej kontroli nad swoją codzienną egzystencją. Nadal podlegał taylorowskiemu reżimowi pracy. Rytm jego życia był wyznaczony przez potrzeby produkcyjne. Jeżeli już miał większą kontrolę nad swoim stanowiskiem pracy, to wynikało to nie z jego tytułu do współzarządzania przedsiębiorstwem (nawet przyjmując, że był realny), lecz z dewaluacji typowej dla tayloryzmu sankcji jaką jest utrata pracy, z uwagi na egzekwowaną wówczas powszechnie zasadę gwarancji zatrudnienia[113]. Choć autor daleki jest od twierdzenia, że w czasach tzw. realnego socjalizmu nie istniały próby innego podejścia do demokratyzacji relacji zatrudnieniowych – przykładem niech będą opisane w innym miejscu tej pracy unormowania dotyczące społecznych przeglądów warunków pracy – to jednak powiązanie demokracji z formalnym tytułem władania środkami produkcji miało wówczas silną podbudowę ideologiczną[114].

To prawda, że z demokracji jako takiej nie wynikają prawa i wolności obywatelskie. L. Kołakowski ma rację twierdząc, że „prawa człowieka nie dają się wydedukować z praw demokratycznych”[115]. Jest też prawdą, że prawa człowieka stanowią przeciwwagę dla praw demokratycznych[116], ale ta relacja ma charakter dwustronny. Również prawa demokratyczne wpływają na sposób realizacji praw człowieka czy obywatela, w tym również tak istotnego dla relacji zatrudnieniowych prawa własności czy też wolności wykonywania działalności gospodarczej. Nie chodzi jednak o ograniczenie tych praw i wolności w demokracji, ale raczej o zdefiniowanie pewnych warunków, którym wykonywanie ich powinno podlegać (pewnych punktów odniesienia). Właśnie to doprecyzowanie warunków wzajemnej koegzystencji niezbywalnych praw i wolności jest właściwym celem demokracji w relacjach zatrudnieniowych.

Powyższe dobrze pokazuje następujący przykład. Przedsiębiorca może jakkolwiek korzystać

113 Przesłanka ta zdaniem Z. M. Kowalewskiego – działacza Solidarności z lat 80. i teoretyzującego marksisty – powodowała, że „[p]rzymus ekonomiczny, który pozwalał nakłonić robotnika do pracy jest tu [w realnym socjalizmie – P.K.] bez porównania bardziej ograniczony niż w kapitalizmie”. Z jednej strony stwarzało to stan swego rodzaju „negatywnej” kontroli robotniczej nad produkcją, z drugiej zaś zmuszało władzę do kompensowania przymusu ekonomicznego mniej skutecznymi środkami administracyjnymi. Z. M. Kowalewski, *Wyzysk klasy robotniczej w „realnym socjalizmie”*, w: „Inprekor. Międzynarodowa korespondencja prasowa”, Paryż, nr 18/1985, s. 87-88.

114 Konsekwencją tych założeń było to, że praktycznie przez cały czas istnienia Polski Rzeczpospolitej Ludowej obowiązywały akty prawne regulujące funkcjonowanie samorządu robotniczego, a więc organu partycypacji załogi w zakresie realizacji zadań produkcyjnych zakładów pracy, ingerującego – w przeciwieństwie np. do związków zawodowych – w cel, dla którego ta praca jest świadczona. Samorząd robotniczy w Polsce regulowały następujące po sobie akty prawne: ustawa z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych (Dz. U. Nr 53, poz. 238), ustawa z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. Nr 77, poz. 397 ze zm.) oraz obowiązująca do dziś ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123) – choć w wyniku prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych po roku 1989 instytucja samorządu robotniczego straciła na znaczeniu.

115 L. Kołakowski, *Niepewność epoki demokracji*, Kraków 2014, s. 185.

116 Tamże.

z należących do niego środków produkcji pod warunkiem, że będzie on chronił życie i zdrowie pracowników. Prawo do życia jest podstawowym prawem osobistym człowieka[117], natomiast prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z ważnych praw socjalnych[118]. Jednak środowiska pracy z przyczyn obiektywnych nie da się uczynić zupełnie bezpiecznym. Zawsze, mimo najlepszych starań pracodawcy, pozostanie pewne ryzyko, które ten ma obowiązek ocenić i zastosować adekwatne środki, by je możliwie jak najbardziej ograniczyć. Problem w tym, że choć obowiązek doboru i zapewnienia tych środków realizuje się w sferze prywatnej własności przedsiębiorcy, to jednak dotyczy on ściśle ochrony wyżej wskazanych praw pracowników, a więc także ich faktycznych interesów chronionych za pośrednictwem tych praw. Oczywistą tego konsekwencją jest więc wprowadzenie mechanizmów pozwalających pracownikom współdziałać w doborze i zapewnieniu tych środków przez pracodawcę[119].

W ten sposób, dzięki demokratyzacji procedury decyzyjnej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownicy zostają upodmiotowieni w obrębie przedsiębiorstwa nie dalej niż w zakresie przysługujących im praw. Tak więc prawa i wolności człowieka kreują sferę publicznoprawną w prywatnej przestrzeni przedsiębiorstwa. Tę sferę wypełniają procedury demokratyczne. W tych okolicznościach to nie demokracja jest źródłem praw i wolności w zakładzie pracy tylko na odwrót, to te właśnie prawa i wolności implikują demokratyzację relacji zatrudnieniowych. W innym miejscu tej pracy zostanie wykazane, że to równoważenie autonomicznych sfer praw i wolności pracowników oraz przedsiębiorcy odbywa się przez współokreślanie dobra wspólnego, którego ochronę każda ze stron powinna mieć na uwadze, korzystając z przysługujących jej praw i wolności w obrębie przedsiębiorstwa. To dobro wspólne przyjmuje wyraz prawno-instytucjonalny w klauzuli „dobra zakładu pracy”[120], którego nie można sprowadzać – wbrew niektórym opinią – wyłącznie do dobra pracodawcy[121]. Chodzi więc o wspólne dobro pracodawcy i pracowników, którego treść ulega demokratycznemu doprecyzowaniu wraz z postępem zakładowego dialogu społecznego. Jeżeli postęp tego dialogu jest możliwy, wówczas „dobro zakładu pracy” skutecznie delimituje autonomię każdego z uczestników relacji zatrudnieniowych w korzystaniu ze swoich praw i wolności.

117 Por. art. 2 Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz. U. z 1993 r. Nr 61 poz. 284), czy art. 38 Konstytucji.

118 Por. art. 66 ust. 1 Konstytucji.

119 Czego przykładem jest regulacja art. 237^{11a} k.p.

120 Por. art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

121 Słusznie zwraca uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2007 r. o sygn. I PK 209/06 (LEX nr 280749), „że przewidzianą w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. 'dbałość pracownika o dobro zakładu' należy oceniać jako dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo, jako jednostkę organizacyjną będącą miejscem pracy, a tym samym będącą wspólną wartością, 'dobrem' nie tylko pracodawcy, ale również pracowników. Porównaj też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2006 r. o sygn. II PK 160/05 (LEX nr 212491), czy z dnia 20 marca 2007 r. o sygn. II PK 214/06 (LEX nr 384205).

Wiemy więc, że obecnie wytwórca i właściciel środków produkcji współtworzą na równych prawach społeczeństwo obywatelskie i że jako wolni i równi uczestniczą w relacjach zatrudnieniowych. Pierwszą tego historyczną konsekwencją było ujęcie relacji między nimi w formie prywatnego kontraktu. Uznano bowiem, że jeżeli prawo nie może już milczeć, tak jak w przypadku relacji między niewolnikiem a jego panem, a nie chce też nakazywać, to pozostawi jak najwięcej swobody stroną kontraktu. Posunięcie to wydawało się swego czasu nawet demokratyczne. Równość stron względem prawa i siebie, a także „samo zobowiązywanie się" o ile skojarzyć je z samorządnością, są przecież atrybutami demokracji[122]. Tak też niektórym wydaje się po dziś dzień[123]. Rychło jednak, wraz z rozwojem stosunków kapitalistycznych okazało się, że stosunków tych nie da się pogodzić wraz z formalną równością stron (wypracowaną wobec dawnych nierówności stanowym[124]) i to bez względu na to, czy chodzi o relacje rynkowe, czy te panujące wewnątrz przedsiębiorstwa. Interwencja prawodawcy dość szybko stała się konieczna, czego dowodzą przepisy ochronne z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym również czasu pracy. W Anglii objęły one rychło nie tylko duży przemysł, ale i mniejsze, w wielu wypadkach wciąż jeszcze rodzinne warsztaty oraz manufaktury, co zdaniem Marksa przyspieszyło tylko ich przeobrażenie w zakłady przemysłowe – dotąd bowiem mogły one przetrwać w walce konkurencyjnej z tymi drugimi tylko dzięki pogarszaniu warunków pracy i wydłużaniu dnia roboczego, a przede wszystkim opierając się na pracy dzieci[125]. Przykład ten pokazuje, jak pojawienie się przemysłu zmieniało relacje społeczne *in toto*, nie ograniczając się jedynie do przestrzeni samej fabryki.

Jak relacjonuje E. Łętowska, „[w]raz z usuwaniem się na drugi plan ekonomiczny rzemieślników, przedsiębiorstw rodzinnych i drobnych gospodarstw chłopskich, odchodził w przeszłość świat, w którym drobnotowarowa, oparta na konkurencji gospodarka mogła stanowić materialną gwarancję dla formalnie równych (co zapewniało prawo) partnerów na rynku. Ujmując

122 E. Łętowska , *Umowy – mitologia równości,* w: S. Wronkowska, (red.), M. Zieliński (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990, s. 47.

123 Tamże.

124 Tamże, s. 50.

125 „Rozciągnięcie ustaw fabrycznych na wszystkie gałęzie przemysłu, w których pracują kobiety, młodociani i dzieci, sztucznie przyspiesza tę żywiołową rewolucję przemysłową. Przymusowe regulowanie dnia roboczego pod względem długości, przerw, momentu rozpoczęcia i momentu ukończenia, system zmian dla dzieci, wyłączenie wszystkich dzieci poniżej pewnego wieku itd. – wymaga z jednej strony zwiększonego stosowania maszyn i zastępowania siły napędowej mięśni przez siłę pary; z drugiej strony chęć zyskania na przestrzeni tego, co się traci na czasie, doprowadza do zwiększonego stosowania środków produkcji używanych zbiorowo, np. pieców, budynków itd., słowem do większej koncentracji środków produkcji i odpowiednio większego stłoczenia robotników. W każdej gałęzi manufaktury, której zagrażało wprowadzenie ustawy fabrycznej, główny i namiętnie powtarzany argument polega w gruncie rzeczy na tym, że przy stosowaniu ustawy fabrycznej trzeba by większych nakładów kapitału, aby przedsiębiorstwo utrzymać w dawnym zakresie. Ale formy przejściowe między manufakturą a chałupnictwem tracą grunt pod nogami, gdy ogranicza się dzień roboczy i pracę dzieci. Nieograniczony wyzysk tanich sił roboczych stanowi jedyna podstawę ich zdolności konkurencyjnej". K. Marks, *Kapitał…*, t. 1, s. 512-513.

sprawę inaczej, sprzężony ze sobą układ funkcjonalny prawa i gospodarki wolnokonkurencyjnej załamał się, dzięki zmianom gospodarczym. Zasada formalnej równości stron w prawie przestawała być operacyjna”[126].

Jak słusznie zauważyła E. Łętowska, skutkiem właściwego epoce przemysłowej masowego obrotu ustandaryzowanych produktów było – z jednej strony – wytworzenie się „klienta abstrakcyjnego” i zanik współpracy kontraktowej stron umowy sprzedaży[127]. W ten sposób, wraz z rozwojem przemysłu osłabła siła robotnika w sferze konsumpcji, służącej reprodukcji siły roboczej. Z drugiej jednak strony – co bardziej zasadnicze – osłabiło to również pozycję robotnika w sferze stosunku pracy. Dawniej rzemieślnik, który na zamówienie wykonywał cały produkt, co prawda według indywidualnych wskazówek zamawiającego, ale jednak wedle swej wiedzy i umiejętności, posiadał silną pozycję kontraktową. Sprowadzenie go do roli „robotnika cząstkowego” wykonującego tylko określone czynności na rzecz przedsiębiorcy, które to dopiero w zestawieniu z czynnościami innych robotników („robotnik łączny”) doprowadzą do powstania gotowego do rynkowej wymiany produktu, w praktyce zniweczyło współpracę kontraktową stron umowy o pracę. Od kiedy dawny rzemieślnik stał się tylko częścią manufaktury – jako „robotnik cząstkowy”[128] – a jego wiedza i umiejętności zdewaluowały się jeszcze bardziej w związku ze szczegółowym podziałem pracy i użyciem maszyn w przemyśle, właściwie we wszystkim jest on podległy zatrudniającemu go przedsiębiorcy. O tym, gdzie ma stać, jaki ruch ma wykonać i w jakiej chwili, decydują przełożeni orientujący się lepiej od niego w organizacji procesu produkcji[129]. Jego praca natomiast przestała mieć charakter bezpośredni, prowadzący do zaspokojenia konkretnej potrzeby. Zaczęła się ona liczyć tylko jako „praca abstrakcyjna”, a więc „jakościowa substancja wartości” mierzona „społecznie niezbędnym czasem pracy”, koniecznym do wytworzenia tej wartości[130]. W każdym bądź razie, czy chodzi tu o konsumenta czy o pracownika, przekonanie, że *coactus tamen voluisti* (a przecież *volenti non fit iniuria*), jest już jedynie echem mitologii umowy.

126 E. Łętowska, *Umowy – mitologia równości...*, s. 51.

127 Tamże, s. 52.

128 „Przede wszystkim jest jasne, że gdy robotnik przez całe swe życie wykonuje jedną i tę samą prostą czynność, to z czasem przekształca całe swe ciało w jednostronny i automatyczny organ tej czynności, a przeto na czynność tę zużywa mniej czasu niż rzemieślnik wykonujący kolejno szereg czynności. Otóż złożony robotnik łączny stanowiący żywy mechanizm manufaktury składa się z samych takich robotników jednostronnych, cząstkowych. Toteż w porównaniu z samodzielnym rzemiosłem produkuje się tu więcej, w krótszym przeciągu czasu, czyli siłą produkcyjna pracy wzrasta”. K. Marks, *Kapitał...* t. 1, s. 365.

129 Obrazuje to dobitnie jeden z przykładów przytoczonych przez K. Marksa dotyczący przemysłu drukarskiego. „Np. w angielskich drukarniach zgodnie z systemem dawnej manufaktury i rzemiosła uczniowie stopniowo przechodzili od prac łatwiejszych do bardziej złożonych. Przechodzili kurs nauki dopóki nie stali się wykwalifikowanymi drukarzami. Umiejętność czytania lub pisania była dla wszystkich warunkiem wykonywania ich rzemiosła. Wszystko to się zmieniło z wprowadzeniem maszyny drukarskiej. Używa ona dwóch kategorii robotników: dorosłego robotnika, dozorcę maszyny, i chłopców w wieku przeważnie od lat 11 do 17, których zajęcie polega wyłącznie na tym, że podkładają arkusz papieru pod maszynę lub wyciągają z niej arkusz już zadrukowany […]. Wielu chłopców nie umie czytać [...]”. Tamże, s. 523-524.

130 H. Cleaver, *Polityczne czytanie Kapitału*, (tłum.) I. Czyż, Poznań 2011, s. 152.

Tej, która dwieście lat temu oddała istotną przysługę w zwalczaniu nierówności stanowych. Dziś jednak nie jest ona rzeczywistym narzędziem demokratyzacji relacji społecznych, przynajmniej nie zawsze i nie wszędzie, a w szczególności nie w odniesieniu do relacji w sferze zatrudnienia[131].

Przemysł zmienił wszystko i nawet tam gdzie go nie ma (albo już nie ma) przeorganizował on stosunki społeczne, w taki sposób, że powrót do poprzednich stosunków byłby niemożliwy albo niecelowy. Wszakże udoskonalony podział pracy, standaryzacja towarów czy usług nie są z natury złe. Ten stan rzeczy implikuje jednak kwestię podporządkowania jednych osób innym osobą, którego tłem jest zwykle znaczna dysproporcja statusu ekonomicznego. Chodzi tu przede wszystkim o podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy w ujęciu czasowo-przestrzennym, normatywnie sformułowanym w art. 22 § 1 k.p.

Niemniej jednak to podporządkowanie, jako że prowadzi do ograniczeń w wykonywaniu praw i wolności człowieka i obywatela w przestrzeni i czasie pracy (a w istotnym zakresie również poza tą przestrzenią i czasem[132]), wymaga w społeczeństwie obywatelskim demokratycznej legitymizacji. Nie chodzi tu – jak już powiedziano wyżej – o ingerencje w cel działalności gospodarczej, czy tytuł prawny do władania środkami produkcji, ale o umożliwienie słabszej stronie stosunku pracy wpływu na to, w jaki sposób, na jakich zasadach i warunkach (wyznaczonych przez dostępne przedsiębiorcy środki produkcji) ten cel może być realizowany. Stąd właśnie konieczność partycypacji strony pracowniczej poprzez jej zbiorowych przedstawicieli, przy ustanawianiu zakładowego prawa pracy (regulującego np. zasady przebywania na terenie zakładu pracy), czy kontroli nad przestrzeganiem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Uzasadnia to również udział przedstawicieli związków zawodowych w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy (np. konsultacji prowadzonych w związku z wniesieniem przez pracownika odwołaniem od kary porządkowej), albowiem kary te stanowią właśnie próbę wyegzekwowania na pracowniku porządku i organizacji w procesie pracy.

Z tych właśnie powodów mechanizmy prywatno-prawne nie są wystarczające dla urzeczywistnienia demokratycznego państwa prawnego w obszarze relacji zatrudnieniowych. Nie jest też tak, iż przedsiębiorstwo kapitalistyczne ma moc przekształcania stosunków społecznych w

131 E. Łętowska, *Mitologia umowy – kolejny raz*, w: A. Musiała (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowy terminowe*, Poznań 2018, s. 36-37.

132 Wszakże to pracodawca ustala rozkład czasu pracy rozgraniczając czas wolny od tego, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy., już choćby z tej jednej przyczyny ma on decydujący wpływ na to, jak pracownik ten czas wolny może wykorzystać. Polecenie podróży służbowej pośrednio wpływa natomiast na przestrzeń, w której pracownik realizuje swój czas wolny. Wpływ ten może być jednak bardziej subtelny. Na aktywność pracownika w czasie wolnym oraz przyjęte przez niego formy wypoczynku wydatni wpływ ma przecież natężenie pracy. Tym samym, przepisy ograniczające wysiłek fizyczny poprzez wprowadzenie maksymalnych dopuszczalnych normy wydatku energetycznego – wprowadzone do polskiego porządku prawnego Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki społecznej z dnia 25 kwietnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. Poz. 854) – mają znaczenie również dla kreowania aktywności obywatelskiej pracowników poza miejscem i czasem pracy.

duchu umowy i prawa prywatnego. Choć niewątpliwie przyczyniło się ono do rozwoju tej dziedziny prawa bardziej niż jakakolwiek inna instytucja społeczna, to jednak – jak słusznie zauważył M. Weber – ważniejsza dla jej funkcjonowania okazała się jednak pewność prawa i przewidywalność wydanych na jego podstawie rozstrzygnięć[133], czemu nie koniecznie sprzyja bogata w klauzule generalne i raczej skąpa w regulacje metoda cywilistyczna.

Przedsiębiorstwo kapitalistyczne, z uwagi na wskazywaną przez M. Webera „wyliczalność" (*Kalkulierbarkeit*) będącą podstawową zasadą działania tej instytucji społecznej, nie jest zdolne do wytworzenia demokratycznych mechanizmów pozwalających na wypracowanie dystansu między prawami i wolnościami przedsiębiorcy i zatrudnianych przez niego osób. Z uwagi na powyższe konieczne stało się przeciwstawienie mu w sferze powinności instytucji prawnej zakładu pracy, rozumianej jako elementarna przestrzeń dialogu społecznego i współpracy partnerów społecznych. Oczywiście podstawą tej instytucji prawnej jest realna wspólnota desygnowana w pierwszej kolejności socjologicznie przy dostrzeżeniu mających wpływ na jej integralność uwarunkowań technicznych i gospodarczych[134]. Wspólnotę tą nie zawsze można sprowadzić do obszaru funkcjonowania całego przedsiębiorstwa. Wszakże przedsiębiorca może tworzyć wiele faktycznych wspólnot produkcyjnych (czy szerzej, wspólnot pracy) z wieloma bliżej ze sobą niepowiązanymi grupami pracowników. Organizacyjnie te wspólnoty mogą stanowić część większej całości zorganizowanej biurokratyczne i tworzą one przedsiębiorstwo kapitalistyczne w znaczeniu, jakie nadał temu terminowi M. Weber. To jednak za mało by mówić o jednej wspólnocie, w której mógłby być prowadzony (realnie) jeden zakładowy dialog społeczny i której odpowiadałaby instytucja prawna zakładu pracy. W większości wypadków trudno oczekiwać od pracowników skupionych w jednostkach organizacyjnych pracodawcy rozsianych po różnych częściach kraju, iż będą oni zdolni wyłonić jedną wspólną reprezentację swoich interesów. W każdej takiej jednostce organizacyjnej prawdopodobnie wystąpią konflikty o lokalnej specyfice, które podważą społeczną legitymację dla takiej reprezentacji. Trzeba sobie zdać wreszcie sprawę z tego, że z udziałem

133 M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo...,* s. 1028-1029.

134 Na uwagę zasługuje tu stanowisko zaproponowane przez Z. Hajna, którego zdaniem „[n]aturalnym środowiskiem demokracji instytucyjnej w stosunkach pracy jest zakład pracy, rozumiany jako wyodrębniona, jednolita organizacyjnie (w tym cechująca się jednolitością zarządzania) jednostka, należąca do pracodawcy i nastawiona na uzyskiwanie zamierzonych przez niego rezultatów w znaczeniu technicznym, w obrębie której przebiegają tworzące pewną całość procesy pracy zespołowej. W myśl klasycznych założeń prawa pracy zakład pracy jest pojęciem przedmiotowym, obiektywnie istniejącą instytucją społeczną, której funkcjonowanie jest uwarunkowane rzeczywistymi czynnikami społecznymi, gospodarczymi i technicznymi, przez co ogniskują się w niej interesy danej grupy pracowników i pracodawcy. Dzięki temu zakład pracy, jako przedmiot stosunków prawnych, może być obiektywnym punktem odniesienia regulacji praw i obowiązków pracodawcy i pracowników. W szczególności tak rozumiany zakład pracy wyznacza w zobiektywizowany sposób zbiorowość pracowniczą, z której istnieniem wiąże się potrzeba funkcjonowania różnych instytucji i mechanizmów demokracji instytucyjnej, jak np. przedstawicielstw pracowników, procedur informacji o działaniach pracodawcy i konsultacji jego decyzji, negocjowania warunków pracy i innych kwestii, procedur kontroli pracowników i zarządu zakładu, procedur awansowych, regulaminów i innych przepisów zakładowych". Z. Hajn, *Demokracja instytucyjna w zakładzie pracy…* cz. 1, roz. 1.2.

jednego przedsiębiorcy (występującego w roli pracodawcy) może się toczy wiele odrębnych dialogów społecznych, a zakład pracy nie jest prostym odzwierciedleniem pracodawcy w sferze przedmiotowej.

Podsumowując powyższy wywód, na skutek włączenia osób wykonujących pracę w ramy społeczeństwa obywatelskiego jednoznaczny podział na sferę publiczną i prywatną w miejscu pracy stał się niemożliwy. W demokratyzowaniu relacji zatrudnieniowych nie chodzi więc o włączenie pracowników do zarządzania przedsiębiorstwem (przejęcie przez nich sfery prywatnej przedsiębiorcy), lecz o wypracowanie konsensusu w wykonywaniu praw i wolności przez pracowników i pracodawcę w czasie i przestrzeni pracy. Również umowa o pracę nie wyczerpuje relacji między przedsiębiorcą a pracownikiem, strony nie mogą na jej podstawie zrzec się opartych na niezbywalnej godności i gwarantowanych im przez ustrojodawcę praw i wolności. Poza tym demokratyzowanie relacji zatrudnieniowych nie będzie możliwe, jeżeli zakład pracy pojmuje się w oderwaniu od realnej, socjologicznie desygnowanej wspólnoty pracy – społeczności, w których dochodzi do realnych integracji społecznych na podłożu pracy i na podłożu przysługujących uczestnikom relacji zatrudnieniowych praw i wolności. Wspólnota pracy będąca podstawą zakładu pracy nie może być pojmowana li tylko jako zapośredniczona prawnie suma stosunków pracy zintegrowana w osobie tego samego pracodawcy.

3. Konkluzje

Demokracja w relacjach zatrudnieniowych jest konsekwencją konstytucyjnej zasady demokratycznego państwa prawnego. Chodzi tu więc o demokrację w znaczeniu ustrojowym. Tym samym istniejące rozwiązania prawne o charakterze demokratyzującym nie są wynikiem wyboru ustawodawcy zwykłego, lecz realizacją w ustawodawstwie zwykłym założeń ustrojowych. Powodem, dla którego relacje zatrudnieniowe powinny być demokratyczne, jest okoliczność, iż w sferze pracy dochodzi do wzajemnych ograniczeń w wykonywaniu praw i wolności człowieka i obywatela. Dotyczy to zarówno pracowników, jak i zatrudniającego ich przedsiębiorcy. *Dominium* przedsiębiorcy zostaje więc wzbogacone o wymiar publiczno-prawny, w takim zakresie w jakim służy to zapewnieniu gwarantowanych przez państwo praw i wolności. Choć pracownicy nie mają wpływu na cele, jakie stawia sobie przedsiębiorca, czy też nie uczestniczą we władaniu środkami produkcji – i nie jest to dążeniem demokracji – to współdecydują oni o sposobie realizacji tych celów o tyle, o ile realizują swoją podmiotowość wyznaczaną za pośrednictwem ogółu przynależnych im praw i wolności. Konieczność zwracania uwagi na dobro zakładu pracy oraz

wspólne dobro pracowników i pracodawcy, dyktuje pewne ograniczenia w zakresie autonomii stron relacji zatrudnieniowych.

Powyższe powoduje, iż (w przeciwieństwie np. do relacji między panem i niewolnikiem w starożytności) pracodawca i pracownicy są częścią tej samej wspólnoty politycznej, którą stabilizują takie instytucje jak zakład pracy i zakładowe prawo pracy. Oznacza to również, iż konflikt między kapitałem a pracą ma wymiar polityczny (nie zaś wyłącznie ekonomiczny), ponieważ prowadzi do dezintegracji ustanawianej przez państwo wspólnoty politycznej między obywatelami.

Dawniej, przed rozwojem stosunków kapitalistycznych, przeważająca część wytwórców była wykluczona poza nawias społeczeństwa obywatelskiego i ustanawianej w jego ramach wspólnoty politycznej. Stąd też, zasadniczy antagonizm ekonomiczny charakteryzujący te społeczeństwa nie ujawniał się wyraźnie w kategoriach politycznych. Poza tym, był on uwewnętrzniany w sferze prywatnej, podporządkowany relacją rodzinnym. Związki zawodowe czy partie polityczne będące wyrazem uświadomienia własnych interesów ekonomicznych i opartych na nich dążeń politycznych są w zasadzie wytworem stosunków kapitalistycznych. Są właśnie wynikiem uwewnętrznienia towarzyszącego im konfliktu w ramach społeczeństwa obywatelskiego. To uwewnętrznienie konfliktu zarazem tworzy normatywną płaszczyznę jego neutralizacji, przynajmniej o tyle, o ile jest to niezbędne dla przetrwania społeczeństwa jako całości. Stąd, z jednej strony rozbudowane, powszechne i indywidualne prawo pracy stosowane w zakładzie pracy przy kontroli związków zawodowych, które szczegółowo reguluje status pracownika i pracodawcy, z drugiej zaś strony, wspólnie tworzone przez partnerów społecznych zakładowe prawo pracy.

Rozdział III

Demokratyczna wspólnota zakładu pracy

1. Uwagi wprowadzające

Celem niniejszego rozdziału jest zobrazowanie w ujęciu historycznym tendencji, których skrzyżowanie się dzisiaj odpowiada za obraz współczesnej wspólnoty pracy. Tej wspólnoty, którą aktualnie w dziedzinie prawa odzwierciedla instytucja zakładu pracy. Idąc za założeniem, że zrozumienie form prawnych leży nie w badaniu samych relacji normatywnych (w obrębie abstrakcyjnie ujętego systemu prawa) lecz w tym jak te formy łączą się z określonymi stosunkami społecznymi, uznałem iż konieczne jest zarysowanie istotnych, z punktu widzenia przedmiotu niniejszej pracy, tendencji w rozwoju relacji społecznych oraz wskazanie, w którym momencie te tendencje łączą się z określonymi formami prawnym (wypełniają je określoną społeczną treścią). Podejście to jest zbieżne z tym jakie reprezentował J. B. Paszukanis[135], a zupełnie niezależnie od niego do podobnych wniosków doszedł także A. Podgórecki[136]. Konsekwencją tego ujęcia, jest to, że poszczególne formy prawne mogą mieć odmienne pochodzenie, niż odpowiadające im czasowo instytucje społeczne. Pewne rozwiązania prawne utrzymujące się siłą tradycji, czy też przywiązania do pewnej systematyki, mogą w czasie łączyć się z różnymi relacjami społecznymi. W istocie o aktualnej treści form prawnych świadczy nie to, z jakiej inspiracji powstały lecz to w jaki sposób łączą się one w badanym czasie z określonymi tendencjami społecznymi.

Samo pojęcie zakładu pracy definiuję, najprościej rzecz ujmując, jako ogół norm prawnych określających w jaki sposób normy prawa pracy mają być stosowane, a w pewnych warunkach także tworzone, w wyodrębnionej wspólnocie adresatów tych norm prawnych. Czym jest ta wspólnota, jakie są jej granice, tego nie wysłowiono wprost w przepisach prawnych. W tym miejscu instytucja prawna zakładu pracy styka się ze zmiennymi, dynamicznie rozwijającymi się relacjami społecznymi. Określenie do jakiej wspólnoty dokładnie odnosi się pojęcie zakładu pracy nastręcza szeregu problemów zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie. Wszelkie statyczne, weryfikowalne o określone kryteria formalne, jak np. zbiór pracowników, którzy z określonym pracodawcą zawarli umowę o pracę, kapitulują wobec całej różnorodności rozwiązań praktycznych jak i samych przyjętych rozwiązań prawnych. Na gruncie art. 2 pkt 5 Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych[137] można bronić tezy, iż w skład wspólnoty zakładowej wchodzą poza pracownikami

135 J. B. Paszukanis, *Ogólna teoria prawa a marksizm*, (tłum.) L. Lisiakiewicz, Warszawa 1985, s. 76.
136 A. Podgórecki, *Prestiż...*, s. 175-176.
137 Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 998).

także ich rodziny oraz jakiekolwiek osoby (także w tym przepisie wprost niewymienione), którym przyznano w regulaminie prawo do świadczeń pochodzących z tego funduszu. Z drugiej strony Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 16 października 2012 r. o sygn. I ACa 540/12[138], przyjął, iż pojęcie zakładu pracy może obejmować tylko część pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy wyodrębnioną ze względu na cel przepisów odwołujących się do tego pojęcia. W tym konkretnym wypadku chodziło o przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Te dwa przykłady sprawiają wrażenie jakby na gruncie prawa pracy zakład pracy każdorazowo powinien być definiowany odrębnie, jakby istniało jednocześnie wiele wspólnot zakładowych wynikających z zastosowania konkretnych przepisów. Stanowczo odrzucam taki sposób wyjaśnienia problemu. Uważam, że wynika on z braku dostatecznego zrozumienia czym jest wspólnota pracy w aktualnych warunkach społecznych. Dlatego uznałem, iż w pierwszej kolejności konieczne jest zdefiniowanie nie tylko zakładu pracy jako samodzielnej formy prawnej, dającej się zrozumieć w oparciu o obowiązujące normy prawnej, ale niezależnie także wspólnoty pracy rozumianej jako zbiór relacji społecznych, w tym rodzinnych, do której pojęcie zakładu pracy się odnosi.

Współczesna wspólnota pracy jest wynikiem rozwoju określonych tendencji historycznych. By je zrozumieć konieczne jest choćby pobieżne zobrazowanie przesunięć jakie historycznie miały miejsce między sferą rodziny a pracy. Te dwie sfery pozostają do dziś w ścisłym związku. Jest to istotne szczególnie dziś, kiedy zaobserwować można jak gospodarstwo domowe pracownika, nijako na nowo podporządkowywane jest organizacji pracy, co widać dobitnie i wprost w wyniku upowszechniania się form pracy na odległość, takich jak telepraca czy praca zdalna. W jeszcze szerszym zakresie, choć może nie tak wyraźnie, ten związek ujawnia się w wypadku technologicznego i komunikacyjnego podporządkowania pracownika przedsiębiorcy poza czasem pracy. Chodzi mi tu o takie zjawiska jak organizacja dojazdu do pracy pracownika, czasem na duże odległości, czy związanie pracownika w czasie „wolnym", koniecznością weryfikacji e-maila służbowego czy telefonu.

W prawoznawstwie przyjmuje się czasem pogląd odmienny. L. Petrażycki przyjmował na przykład konieczność odseparowania w przedmiocie analizy polityczno-prawnej togo co aktualne od tego co przeszłe i minione. Uznawał, że to co „historyczne" ma tylko o tyle wartość, o ile nadal trwa w aktualnych stosunkach społecznych[139]. Tą tezę należy jednak czytać przede wszystkim w kontekście konkretnej polemiki jaką prowadził z przedstawicielami niemieckiej szkoły historycznej oraz w odniesieniu do projektów niemieckiego kodeksu cywilnego. Projektu przesączonego anachronizmami zaciemniającymi aktualne stosunki społeczne w jakich powstawał. Zresztą sam L.

138 LEX nr 1267199.
139 L. Petrażycki, *Wstęp do nauki polityki prawa,* W. Leśniewski (oprac.), Warszawa 1968, s. 162-163.

Petrażycki był zmuszony stosować metodę historyczną by te anachronizmy zwalczyć. Ja pozostaję w podobnej sytuacji szczególnie wówczas, gdy współcześnie rzekomy brak warunków dla demokracji zakładowej w pełnym publicznoprawnym znaczeniu uzasadnia się nadmiernym ograniczeniem uprawnień właścicielskich pracodawców. To anachronizm wynikający z ahistorycznego odniesienia prawa własności do obecnych relacji społecznych, którego nie sposób wyjaśnić inaczej niż wykazując, że aktualnie własność w ramach wspólnoty pracy zajmuje zupełnie inne miejsce niż choćby w czasach rzymskich, gdy doszło do wyodrębnienia się tego pojęcia w ujęciu teoretycznym.

Pojęcie własności w prawie rzymskim (*dominium, proprietas*), w okresie w którym się formowało, odnosiło się wówczas do innego zbioru relacji społecznych, niż w czasach późniejszych. Czym innym też była własność w średniowiecznej Europie, a czymś zupełnie innym w dzisiejszych społeczeństwach demokratycznym. Przy czym pojęcie własności wypracowane przez rzymską jurysprudencję zachowuje moc wyjaśniającą aż do dziś i jest to z grubsza to samo pojęcie. Zmienił się jednak zupełnie zakres jego społecznego oddziaływania, w tym jego powiązania z instytucjami społecznym, takimi jak rodzina, czy państwo. Nikt dziś właścicielowi przedsiębiorstwa nie przyzna takiego autorytetu społecznego, czy takiego zakresu władzy jaką niegdyś dzierżył *pater familias* w ramach prowadzonego przez siebie gospodarstwa rodzinnego. Jednak też nikt nie odmówi mu prawa w zakresie rozporządzania (*disponendi*), posiadania (*possidendi*), używania, pobierania pożytków a nawet zużycia zasobów (*utendi, fruendi, ut et abutendi*) własnego przedsiębiorstwa. Tradycyjna triada wypracowana w ramach pojęcia *dominium, proprietas* zachowuje nadal swoją siłę wyjaśniającą w zakresie prawnego ujęcia własności, także w odniesieniu do własności przedsiębiorstwa. By jednak wyjaśnić czym jest własność przedsiębiorstwa w odniesieniu do aktualnej wspólnoty uczestniczących w nim osób (w tym pracowników) należy wskazać na przesunięcia, które nawarstwiając się spowodowały, że dzisiejsze relacje zatrudnienia są zupełnie innej natury niż te, które funkcjonowały w dawnym patriarchalnym gospodarstwie rzymskim.

Przesunięcie między pracą wolną a niewolną (czy „półwolną") jest tylko, jak wykażę, jednym z wielu takich przesunięć i to wcale nie najważniejszym. Istotniejszy wydaje się stosunek w jakim w dawnych społeczeństwach patriarchalnych pozostawała instytucja własności środków produkcji do instytucji rodziny. Okoliczność, iż własność dawnego rzymskiego *pater familias* z reguły obejmowała też wytwórców (niewolników) a współczesny pracodawca wiąże się relacją umowy ze swoimi pracownikami stanowi tylko jedną stronę zagadnienia. Zresztą mówi ona nam niewiele o odmiennym charakterze podporządkowania niewolnika i pracownika. Istotniejsza jest tu okoliczność, że własność *pater familias* zespolona była z nieograniczonym władztwem w

stosunkach rodzinnych rozciągniętych także w przestrzeni i czasie pracy na niewolników, przy czym podporządkowanie pracownika pracodawcy nie ma już charakteru familiarnego. Wolność osobista pracownika, czy też okoliczność wyposażenia go w szereg praw i wolności jako pełnoprawnego członka społeczeństwa obywatelskiego sama przez się nie przeciwstawia się możliwości istnienia takich form podporządkowania w relacjach zatrudnieniowych jakim podlega np. służący, a więc takich w których podlega on w mniejszym czy większym stopniu podporządkowaniu w obrębie relacji rodzinnych pracodawcy. Choć i dziś istnieją przypadki zatrudnienia w postaci faktycznej służby domowej, a prace o charakterze opiekuńczym są są coraz liczniejsze (wraz z utowarowieniem relacji miedzyludzkich), to jednak nie stanowią one punktu odniesienia dla kształtowania się wzorca relacji między pracownikami a pracodawcami. Wręcz przeciwnie, obserwuje się coraz większą presję w sektorze pracy opiekuńczej w kierunku wydajności, co upodabnia stosunki tam panujące do wzorców przemysłowych. Niemniej jednak funkcje socjalne w jakie wchodzi dziś niezależnie od sektora gospodarki pracodawca wobec swoich pracowników w pewnym sensie wciąż przypominają dawne stosunki patriarchalne. Z tych powodów istota powiązań współczesnych instytucji prawa pracy z relacjami społecznymi jest znacznie bardziej złożona niż wynikałoby to z prostego przeciwstawienia współczesnej pracy jako „wolnej", tej dawnej „niewolnej" lub „półwolnej". W szczególności wymaga wyjaśnienia pozorna sprzeczność, dlaczego mimo oparcia współczesnych relacji zatrudnieniowych na zasadzie umowy, nie zaś podporządkowania w ramach szeroko rozumianych relacji rodzinnych, pracodawca powinien ponosić odpowiedzialność za potrzeby socjalne i bytowe swoich pracowników[140], a czasem także ich rodzin.

Ta pozorna sprzeczność jest niczym innym jak szczególnym przypadkiem sprzeczności w którą popada całe współczesne prawo. Prawo w rozumieniu współczesnym – jak dowodzi J. B. Paszukanis – jest rozwinięciem koncepcji autonomicznej podmiotowości osoby, która zbywa lub nabywa towary. Wytworzyło się ono wraz z rozwojem społeczeństwa towarowego, w którym dawne złożone stosunki międzyludzkie zastąpiła zasada ekwiwalentnej wymiany towarowej[141]. Umowa sprzedaży zapewniająca określone gwarancje sprzedającemu i kupującemu jest zdaniem tego autora prawzorcem prawa w ogóle[142]. Problem w tym, że o ile umowa sprzedaży jest zawarta między konkretnymi osobami, to wartość wymienna podległych transakcji towarów wynika z nagromadzonej pracy całych społeczności. Nie pracy jednego człowieka lecz wielu. To – jak dowodził K. Marks – ucieleśniony w tych towarach społecznie niezbędny czas pracy nadaje im

140 Tak też zgodnie z art. 16 Kodeksu pracy, pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.
141 J. B. Paszukanis, *Ogólna ...,* s. 109-111, 115-116.
142 Tamże, s. 120-122.

określoną wartość. Każdy indywidualny akt wymiany odzwierciedla więc ogół stosunków społecznych. Szczególnym towarem, który sprzedaje pracownik jest siła robocza. Problem w tym, że i ta siłą robocza została współwytworzona w ostatniej instancji przez konkretną społeczność w której żyje pracownik. Zwykle jest to rodzina. Bez wykonywanej przez jej członków pracy reprodukcyjnej siła robocza mogłoby się nie odtworzyć. Z drugiej strony kapitał reprezentowany przez skupującego siłę roboczą przedsiębiorce jest niczym innym jak nagromadzoną pracą wielu pracowników i to dodatkowo już podzieloną między decydentów przedsiębiorstwa (np. akcjonariuszy). Prawo widzi więc podmioty jako konkretne indywidua, np. pracownika i pracodawcę. Faktycznymi stronami reprezentowanego przez umowę o pracę stosunku społecznego są jednak całe zbiorowości, po jednej stronie jest to rodzina pracownika, po drugiej decydenci kapitału reprezentującego nagromadzoną ludzką pracę, czasem nawet pracę wielu pokoleń. Nie może więc dziwić, że niektóre normy prawne rozszerzają wspólnotę zakładową na szerszy krąg osób niż pracownik i pracodawca. To są właśnie te normy prawne, które na pozór wymykając się z logiki prawnopodmiotowej indywidualności odsłaniają rzeczywistą naturę relacji społecznych. Podmiotowość prawna każdego człowieka jest społecznie uwikłana, czy mówiąc językiem E. Dunn, społecznie zanurzona[143]. Wydaje się, iż prawa i wolności indywidualne mają swoje rozwinięcie w prawach i wolnościach zbiorowości, jest jednak odwrotnie, to indywidualne prawa i wolności są z reguły wyrazem praw i wolności zbiorowości. Granica między indywidualnymi i kolektywnymi prawami jest jednak sztuczna.

To jednak nie wszystkie powody, dla których za konieczne uznałem zastosowanie w tym miejscu metody historycznej. Rozpoznanie określonych tendencji samo w sobie wymaga spojrzenia w dłuższej perspektywie czasowej. Tylko taka perspektywa pozwala na wyodrębnienia konkretnych długofalowych tendencji i ujęcie ich abstrakcyjnie, tj. skonstruowania w oparciu o nie typów idealnych. Rozwój dziejów jest pełen zwrotów, lokalne tendencje będące konsekwencją określonych faktów kulturowych, społecznych, czy przyrodniczych, ścierają się ze sobą i wydają się czasowo odkształcać określony kierunek rozwoju historycznego. Dopiero z większego dystansu czasowego i przestrzennego faktura dziejów ulega spłaszczeniu i daje się zamknąć w karby linearności. Uchwycenie tej linearności czy też tendencyjności, mimo, iż zawsze w większym czy mniejszym stopniu stanowi ona artefakt metodologii, jest niezbędna zarówno do samego zrozumienia danych źródłowych, ich znaczenia a także – co najistotniejsze – do wnioskowania na przyszłość. Ludzie co prawda sami tworzą własną historię realizując w różnym stopniu swoje interesy oraz postawione sobie cele, ale ostateczny wynik tych wszystkich działań ludzkich ulega

143 E. Dunn, *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, (tłum.) P. Sadura, Warszawa 2017, s. 180.

stochastycznemu uprzeciętnieniu. Na tej szerszej płaszczyźnie analiza wolicjonalna indywidualnych zachowań musi ustąpić rozpoznaniu globalnych procesów, których ukierunkowań i zależności między nimi nie da się już sprowadzić do konkretnych indywidualnych decyzji[144].

Takie szersze spojrzenie przez prawnika na historię takich instytucji społecznych jak wspólnota pracy, czy instytucji prawnych, jak zakład pracy pozwala przełamywać samoreferencyjność podsystemu prawnego otwierając go na szersze środowisko systemu społecznego. Dyskurs prawny wskutek swojej specjalizacji, zarówno wewnętrznej (podział na dziedziny), jak i funkcjonalnej (wobec innych dziedzin życia), w coraz większym stopniu ewoluuje samodzielnie i niezależnie wobec dyskursów właściwych pozostałym podsystemom społecznych[145]. Jednym z metod przełamania tej jednostronności, w której zamyka się prawo, coraz bardziej odnosząc się wyłącznie samo do siebie, jest spojrzenie w przeszłość instytucji społecznych, tak by zaobserwować moment i określone uwarunkowania, w których doszło do ich jurydyzacji. Jednocześnie istotne jest spojrzenie w przeszłość samych instytucji prawnych, by prześledzić w jaki sposób funkcjonowały one pod wpływem zmian i przekształceń instytucji społecznych. Te zadania są głównym celem niniejszego rozdziału.

W pierwszej kolejności ustalę podstawowe fakty z ewolucji pojęcia zakładu pracy w prawodawstwie polskim. Następnie ustalę jego dzisiejsze znaczenie, jakie otrzymało w systemie prawnym, uwzględniając także prawo wspólnotowe. W dalszej kolejności scharakteryzuję te historyczne tendencje które wykształciły współczesną instytucję społeczną wspólnoty produkcyjnej,

144 Jak słusznie wskazywał F. Engels, „starcia niezliczonych indywidualnych zamiarów i czynów indywidualnych doprowadzają w dziedzinie historii do stanu zupełnie analogicznego do tego, który panuje w przyrodzie nieożywionej". Dalej zaś dodaje: „[l]udzie tworzą własną historię – jakiekolwiek byłyby jej wyniki – w ten sposób, że każdy dąży do własnych, świadomie zamierzonych celów, a historia stanowi właśnie wypadkową tych wielu różnokierunkowych dążeń oraz ich wielorakiego oddziaływania na zewnątrz". F. Engels, *Ludwik Feuerbach i zmierzch klasycznej filozofii niemieckiej* (tłum. zbiorowe), w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 21, Warszawa 1969, s. 333-334. Bardziej poetycko ujął to K. Marks, wskazując, iż należałoby „przedstawić [...] ludzi zarazem jako autorów i aktorów ich własnego dramatu". K. Marks, *Nędza filozofii* (tłum. zbiorowe), w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 4, Warszawa 1962, s. 146. „Model materializmu historycznego uzmysławia, że proces historyczny można rozpatrywać zarówno z punktu widzenia jego powstania, czyli punktu widzenia działań ludzkich, jak i z punktu widzenia ich globalnych rezultatów, czyli procesów". J. Topolski, *Prawda i model w historiografii*, Łódź 1982, s. 51.

145 Zdaniem N. Luhmanna, społeczeństwo nie składa się z ludzi, tylko z międzyludzkich układów komunikacyjnych. N. Luhmann, *Teoria polityczna państwa bezpieczeństwa socjalnego*, (tłum.) G. Skąpska, Warszawa 1994, s. 31. Takie międzyludzkie układy komunikacyjne to poszczególne podsystemy społeczne, takie jak gospodarka, polityka czy przede wszystkim prawo. Systemy te stają się w rozwoju historycznym coraz bardziej niezależne względem siebie. „System tego rodzaju sam kreuje więc elementy, z jakich się składa. Nie czerpie ich z otoczenia, lecz konstytuuje sam w sobie". Tamże, s. 44. Samoreferencyjnoś tego systemu polega więc na tym, iż każdy nowy jego element, który w nim powstaje, np. nowa instytucja prawna w systemie prawa, musi być w pierwszym rzędzie koherentna względem innych instytucji prawnych nie zaś ze środowiskiem zewnętrznym, które tworzą inne instytucje społeczne. Wiąże się to z uwrażliwieniem danego systemu, np.,prawa na określone zjawiska odpowiadające jego funkcji z jednoczesnym pozbawieniem wrażliwości na wszelkie inne problemy. Tamże, s. 43-45. Uważam, iż koncepcji N. Luhmanna w dobry sposób ukazuje alienującą jednostronność w jaką popadają poszczególne osoby i wraz z nimi całe systemy w ramach społeczeństwa przemysłowego. Wbrew jednak temu autorowi, uważam, iż samo funkcjonalne rozbicie społeczeństwa (na poszczególne podsystemy samoreferencyjne) nie wyklucza jego równoczesnej stratyfikacji związanej z nierównościami społecznymi, w tym klasowymi.

czy szerzej, wspólnoty pracy, i które dalej kształtują jej rozwój. Wspólnota pracy jest dla systemu prawa (jako samoreferencyjnego podsystemu społecznego) jest czymś zewnętrznym, lecz jednocześnie, bez zrozumienia czym ona jest, pojęcie zakładu pracy traci swoją społeczną treść, a co za tym idzie także swoją rzeczywistą treść prawną. Tu konieczne jest odniesienie instytucji wspólnoty pracy do dwóch innych zasadniczych instytucji społecznych jakimi są z jednej strony rodzina, z drugiej państwo, a w toku rozwoju historycznego także trzeciej, jaką stało się przedsiębiorstwo kapitalistyczne, w znaczeniu jakiemu nadał temu pojęciu M. Weber. Istotne jest tu wskazanie na te czynniki historyczne, które prowadzą do demokratyzacji przestrzeni przedsiębiorstwa kapitalistycznego (jako dominującego wzorca relacji zatrudnieniowych) a ostatecznie także do wytworzenia się świadomości zakładowej, obejmującej świadomość demokratycznych procedur stanowienia autonomicznego prawa pracy jak i wykonywania władztwa zakładowego.

Nieuniknione upodmiotowienie polityczne wytwórców, w tym przede wszystkim robotników, spowodowało przeniknięcie do przedsiębiorstwa kapitalistycznego elementów demokracji. Podniosło to dotychczasową wspólnotę pracy do rangi wspólnoty politycznej. Ostatecznie zaś jurydyzacja mechanizmów demokratycznych w przedsiębiorstwie podniosła powstałą w oparciu o nie wspólnotę polityczną na poziom wspólnoty prawa będącej jednocześnie integralnym elementem wspólnoty państwowej. Tym samym – co uzasadnię pod koniec niniejszego rozdziału, zakład pracy jest po prostu bezpośrednią implementacją w obrębie relacji zatrudnieniowych instytucji demokratycznego państwa prawnego realizujące zasady sprawiedliwości społecznej.

2. Ewolucja pojęcia zakładu pracy w prawodawstwie polskim

Celem niniejszego wywodu jest zreferowane, w jaki sposób zmieniał się zakres pojęciowy terminu „zakład pracy" w polskim prawie pracy od okresu Drugiej Rzeczypospolitej aż do czasów współczesnych. Jest to niezbędne dla wykazania, iż termin ten pozostawał od początku swego istnienia w języku prawnym zarezerwowany dla innego pojęcia niż termin „pracodawca".

Językowi prawnemu termin „zakład pracy" był już znany w okresie międzywojennym. Na gruncie Rozporządzeń Prezydenta Rzeczpospolitej Polskiej o umowie o pracę robotników[146] i umowie o pracę pracowników umysłowych[147] – obydwu z dnia 16 marca 1928 r. – zakład pracy ma

146 Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324) – niżej jako r.u.p.r.

147 Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323) – niżej jako r.u.p.p.u.

charakter ewidentnie przedmiotowy obejmujący cel gospodarczy i zasady wiążące się z jego realizacją. Akty prawne nie wymieniają zakładu pracy jako dysponenta określonych uprawnień lub obowiązków. Była to po prostu placówka zatrudnienia oparta na regulaminie pracy, choć jeszcze nie podniesionym do rangi prawa zakładowego. W zakładzie pracy relacje zatrudnieniowe normowane były co do zasady jednym regulaminem pracy (przy czym przewidywano możliwość równoległego powoływania odrębnych regulaminów dla poszczególnych oddziałów lub kategorii pracowników[148]). Jeżeli przedsiębiorca zatrudniał co najmniej dwudziestu robotników, wydanie regulaminu pracy było obligatoryjne. Jeżeli zatrudniał on do dwudziestu robotników lub wyłącznie pracowników umysłowych, mógł nie wydawać regulaminu pracy wcale. Wówczas zastępowało go obwieszczenie określające najistotniejsze kwestie związane z organizacją pracy, takie jak godzina rozpoczęcia i zakończenia pracy, wykaz dni wolnych od pracy oraz termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia[149]. Regulamin pracy lub obwieszczenie wydawał kierownik zakładu pracy lub zarząd zakładu pracy.

Regulamin pracy tym się różnił od obwieszczenia, iż był on zatwierdzany przez właściwego obwodowego inspektora pracy[150]. Dotyczyło to też każdej zmiany regulaminu. Nie był on więc wewnętrzną sprawą pracodawcy. Pracownicy umysłowi przed jego zatwierdzeniem mogli zgłaszać uwagi bezpośrednio do obwodowego inspektora pracy, który mógł wnioskować o ich uwzględnienie do pracodawcy[151]. Brak było jednak analogicznego uprawnienia dla robotników. Tym jednak przysługiwało specjalne powództwo o naprawienie „szkód i strat", jeżeli regulamin „uszczuplał prawa" zastrzeżone im przez indywidualną umowę o pracę[152]. Robotnikowi przysługiwało też prawo rozwiązania umowy o pracę w ciągu dwóch tygodni od ogłoszenia regulaminu bądź jego zmiany[153]. Regulamin pracy nie był aktem prawa pracy w dzisiejszym rozumieniu, niemniej jednak posiadał on „dla pracodawcy i robotników moc obowiązującą". Mógł on jednak zostać uchylony w trybie nadzoru przez właściwego obwodowego inspektora pracy[154].

W tym stanie prawnym osobą będącą dysponentem praw i obowiązków w odniesieniu do

148 Tak też art. 48 r.u.p.r. stanowił, iż „dla każdego zakładu pracy, zatrudniającego ponad dwudziestu robotników, powinien być wydany regulamin pracy w ciągu czterech tygodni od otwarcia zakładu lub od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia", a ust. 2 tegoż artykułu wskazywał iż „[d]la poszczególnych oddziałów zakładu pracy lub dla poszczególnych kategoryj robotników mogą być wydawane odrębne regulaminy". Natomiast zgodnie z art. 43 r.u.p.p.u. „[w] zakładach pracy, zatrudniających pracowników, objętych rozporządzeniem niniejszem, może być wprowadzony regulamin pracy". Zaś art. 44 ust. 3 dodawał, iż „[d]la poszczególnych oddziałów zakładów pracy lub dla poszczególnych kategoryj pracowników mogą być wydawane odrębne regulaminy".

149 W rozporządzeniu dotyczącym pracowników umysłowych mowa wyłącznie o określeniu terminu wypłaty wynagrodzenia, nie zaś „terminie i miejscu". Por. art. 56 r.u.p.r. oraz art. 49 r.u.p.p.u.

150 Por. art. 52 i 53 r.u.p.r. oraz art. 46 r.u.p.p.u.

151 Art. 45 ust. 2 i 3 r.u.p.p.u.

152 Art. 49 ust. 2 r.u.p.r.

153 Art. 54 ust. 1 zd. 2 r.u.p.r.

154 Art. 49 ust. 2 r.u.p.r.

zakładu pracy był „właściciel zakładu pracy”[155] oraz wyznaczony przez niego zarząd zakładu pracy oraz kierownik. Były to z reguły kompetencje wynikające z prawa powszechnie obowiązującego i wykonywane w granicach w nim określonych, takie jak uchwalenie regulaminu pracy[156] czy nakładanie kar porządkowych o charakterze potrąceń z wynagrodzenia. Również nieco wcześniejsze Rozporządzenie Prezydenta Rzeczpospolitej Polski z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy[157] nie posługiwano się słowem „pracodawca”, mowa tam za to o „właścicielu zakładu”[158] oraz „kierowniku zakładu”[159]. Do tego ostatniego odnoszą się wszelkie zobowiązania wynikające z przeprowadzanych przez inspekcję kontroli w obrębie „zakładów” lub „przedsiębiorstw”[160].

Określenie „pracodawca” pojawia się co do zasady w kontekście stron umowy o pracę i wynikających z niej zobowiązań. Tak więc pracodawca był dysponentem uprawień i zobowiązań umownych na gruncie stosunku pracy, np. mógł on wypowiedzieć umowę o pracę[161]. Natomiast już księgę nakładanych na robotników kar pieniężnych za przewinienia wskazane w regulaminie pracy prowadził już nie pracodawca, lecz zarząd zakładu pracy[162]. Kary te mogły być nakładane tylko za ściśle określone przewinienia stypizowane w rozporządzeniu (z mocą ustawy) pod warunkiem wskazania ich jednocześnie w regulaminie pracy. To rozróżnienie terminologiczne na „pracodawcę” i „zarząd zakładu pracy” (lub „kierownika zakładu pracy”) odpowiada zrębowo podziałowi na dwie sfery. Pierwsza ze sfer, którą można określić jako zobowiązaniowa, związana jest z wykonywaniem umowy o pracę. To właśnie w niej przeciwstawiono pojęcie pracodawcy robotnikowi (lub pracownikowi). Druga z tych sfer, publicznoprawna, dotyczyła wykonywania w imieniu właściciela

155 Tak też zgodnie z treścią art. 63 r.u.p.r. „[w] wypadkach, gdy właściciel zakładu pracy nie wyznaczył kierownika zakładu pracy, odpowiedzialnym za przestępstwa, wymienione w [...], jest właściciel zakładu pracy”. Niemniej jednak zależność „kierownika zakładu pracy” od „właściciela zakładu pracy” dotyczy tylko terminologii przepisów karnych tego rozporządzenia. Zgodnie zaś z art. 9 r.u.p.r. to „[p]racodawca powinien w ciągu miesiąca od otwarcia danego zakładu pracy lub od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia podać do wiadomości obwodowego inspektora pracy, czy sam kieruje zakładem, czy też powierza kierownictwo zakładem innej osobie”. Tak więc słów „pracodawca” i „właściciel zakładu pracy” w tym akurat przypadku użyto synonimicznie.

156 Por. art. 48-59 u.u.p.r., w szczególności zaś art. 51 i 52, który dotyczy przygotowania regulaminu pracy i przedstawienia go inspekcji pracy przez „zarząd zakładu pracy”, a także art. 55, który w kontekście obowiązku okazania regulaminu robotnikowi przed przystąpieniem do pracy wymienia jako podmiot zobowiązany nie „zarząd zakładu pracy” lecz „pracodawcę”. W tym jednak ostatnim przypadku nie mamy już do czynienia z procedurą tworzenia regulaminu pracy.

157 Dz. U. Nr 67, poz. 590.

158 Tak w art. 28 ust. 2 tego rozporządzenia gdy mowa o szkodzie wyrządzonej „właścicielowi zakładu” w związku z ujawnieniem przez inspektorów pracy tajemnicy technicznej lub handlowej przedsiębiorstwa.

159 Tak np. art. 21 ust. 2 *in fine* tegoż rozporządzenia stanowi: „[k]ierownik zakładu ma być obecny przy wizytacji lub powinien delegować swego przedstawiciela”. W kontekście odwołania się od nakazu inspektora wymienia się z kolei „przedsiębiorcę” (por. art. 25 ust. 2).

160 Por. art. 2 ust. 1 tego rozporządzenia.

161 Tak np. zgodnie z art. 11 ust. 1 u.u.p.r., „[u]mowa o pracę między robotnikiem a pracodawcą, zawarta na czas nieokreślony, może być rozwiązana lub zmieniona przez każdą ze stron przez wypowiedzenie, dokonane co najmniej na dwa tygodnie naprzód. O ile umówiono dłuższe okresy wypowiedzenia, to powinny być one jednakowe dla obu stron”.

162 Tak zgodnie z art. 45 ust. 1 u.u.p.r. „[z]arząd zakładu pracy powinien prowadzić księgę nakładanych na robotników kar pieniężnych według wzoru, ustalonego w drodze rozporządzenia przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej”.

zakładu pracy (któremu podlegał zarząd i kierownik zakładu pracy) kompetencji określonych w aktach prawa powszechnie obowiązującego (w tym nakładania kar porządkowych). W tych sprawach prawodawca nie odwoływał się do pojęcia pracodawcy. Podział ten szczególnie wyraźnie zostały zarysowane w rozporządzeniu dotyczącym umowy o pracę robotników.

Wyżej wskazane rozróżnienie sfery publicznoprawnej i zobowiązaniowej zaciera się jednak w rozporządzeniu dotyczącym umów o pracę pracowników umysłowych. Przykładem mogą tu być różnice w formułowaniu analogicznych przepisów dotyczących procedury ustalania regulaminów pracy. W art. 51 r.u.p.r. to zarząd zakładu pracy przygotowuje projekt regulaminu pracy. Zaś zgodnie z art. 52 tego rozporządzenia również zarząd zakładu pracy przesyła go wraz z podaniem o zatwierdzenie do obwodowego inspektora pracy. Tymczasem w analogicznym do tego drugiego przepisu art. 45 r.u.p.p.u. podmiot wnoszący podanie o zatwierdzenie regulaminu pracy określony został już nie jako „zarząd zakładu pracy" ale jako „pracodawca"[163]. Co jednak istotne, w wypadku regulaminu pracy pracowników umysłowych w procedurę tą zostali wprzęgnięci także sami pracownicy, którym przyznano prawo do zgłaszania uwag do treści projektu regulaminu[164]. Mamy tu więc do czynienia z partnerstwem społecznym w zakresie tworzenia tego aktu i zarazem elementem kontradyktoryjnym, akcentującym rozbieżność interesów obydwu stron. Może właśnie dlatego prawodawca zdecydował się w tym wypadku na użycie mniej neutralnego zwrotu niż „zarząd zakładu pracy" wybierając „pracodawcę". Niemniej jednak także i w tym przypadku regulamin pracy obowiązywał w zakładzie pracy – nie zaś u pracodawcy. Zakład pracy jawi się więc na tle rozporządzenia dotyczącego pracowników umysłowych zarówno jako obszar obowiązywania regulaminu pracy, jak też – choć w bardzo niewielkim stopniu – jako obszar partnerstwa społecznego między pracownikami i pracodawcą.

Powyższe pokazuje, że już w okresie międzywojennym wykształciły się w języku prawnym pojęcia zakładu pracy oraz kierownika zakładu pracy. Przetrwały one w ustawodawstwie doby PRL jednakże z czasem objęły więcej treści wkraczając w ten obszar, który wcześniej określiliśmy mianem sfery zobowiązaniowej, gdzie dotychczas dominowało określenie „pracodawca". W ten właśnie sposób zakład pracy uzyskał – nieznany prawodawstwu międzywojennemu – aspekt

163 Zgodnie z art. 51 ust. 1 u.u.p.r. „[p]rojekt nowego lub zmienionego regulaminu pracy powinien być opracowany przez zarząd zakładu pracy i wywieszony w lokalu zakładu pracy w miejscu widocznem dla wszystkich". Z kolei art. 52 ust. 1 u.u.p.r. stanowił, iż „[p]o upływie tygodnia od dnia wywieszenia (art. 51) zarząd zakładu pracy przesyła projekt regulaminu wraz z podaniem o zatwierdzenie do obwodowego inspektora pracy i z zaznaczeniem daty wywieszenia". Natomiast zgodnie z art. 45 ust. 1 r.u.p.p.u. „[p]rojekt nowego lub zmienionego regulaminu pracy powinien być przez pracodawcę przesłany obwodowemu inspektorowi pracy oraz podany do wiadomości tym pracownikom, do których się odnosi".

164 Zgodnie z treścią art. 45 ust. 2 r.u.p.p.u., „[p]racownicy mogą w ciągu tygodnia od dnia podania im do wiadomości przez pracodawcę projektu regulaminu zgłosić obwodowemu inspektorowi pracy uwagi dotyczące projektu". Natomiast jak wynikało z art. 45 ust. 2 r.u.p.p.u.„„[o]bwodowy inspektor pracy może uwagi pracowników, uznane przez siebie za uzasadnione, zaproponować pracodawcy do uwzględnienia".

podmiotowy – stał się bowiem stroną stosunku pracy. Kierownik zakładu pracy – zgodnie z art. 4 (tekstu pierwotnego[165]) Kodeksu pracy przestał już reprezentować „właściciela zakładu", ale – biorąc rzecz literalnie – zaczął reprezentować sam zakład pracy i działać w jego imieniu. Jak jednak wiemy z uchylonej już dziś preambuły do Kodeksu pracy, a konkretnie jej siódmego ustępu, co prawda kierownik zakładu pracy „reprezentuje zakład pracy" ale jednocześnie „zarządza tym zakładem w imieniu państwa".

Jednocześnie wraz z Kodeksem pracy ustalono w pierwotnym brzmieniu art. 3 definicję legalną zakładu pracy, zgodnie z którą była to „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej". W szczególności zakładem pracy było „przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna". W literaturze zaczęto wyróżniać zakład pracy w znaczeniu podmiotowym zgodnie z ówczesnym brzmieniem art. 3 Kodeksu pracy, jak też w znaczeniu przedmiotowym, posiłkując się np. pierwotną treścią art. 104 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z ówczesnym brzmieniem tego przepisu „[r]egulamin pracy ustala porządek wewnętrzny w zakładzie pracy oraz określa związane z procesem pracy obowiązki zakładu i pracowników"[166].

W początkowym okresie obowiązywania Kodeksu pracy na samą treść instytucji prawnej zakładu pracy miały wpływ również inne przepisy tej ustawy, przede wszystkim zaś art. 20. Z jednej strony definiował on pojęcie załogi zakładu pracy, z drugiej zaś strony zwięźle obrazował „mechanizm" zakładu pracy działający w oparciu o instytucje sukcesywnie wprowadzone po wojnie na „scenę" zakładową. Zgodnie z jego treścią – obowiązującą do 1 maja 1989 r.[167]– „[z]ałoga wykonuje zadania produkcyjno-ekonomiczne zakładu pracy oraz współdziała z kierownictwem w realizacji zadań dotyczących zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowniczych. W szczególności załoga - za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej i samorządu robotniczego - aktywnie uczestniczy w życiu zakładu pracy; podejmuje działania, wyzwalające inicjatywy pracownicze oraz przedkłada kierownikowi, jak również nadrzędnym jednostkom organizacyjnym opinie i wnioski służące polepszaniu wyników i warunków pracy zakładu".

Pierwotnie za pomocą wyrażenia „zakładowa organizacja związkowa" zbiorczo określano sumę instytucji ruchu związkowego działających w obrębie zakładu pracy. Prawo tego pojęcia

165 Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141.

166 „Pojęcie z.p. używane jest również (w znaczeniu przedmiotowym) na określenie wyodrębnionego zespołu środków techniczno-organizacyjnych, stanowiących placówkę zatrudnienia (w tym znaczeniu mówi np. art. 104 § 1 kodeksu pracy o porządku wewnętrznym w zakładzie pracy)". Z. Rybicki (red.), *Mała encyklopedia prawa*, Warszawa 1980, s. 874-875.

167 Zmieniony ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107). Nadano mu wówczas treść: „[z]ałoga uczestniczy w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach", a następnie uchylono nowelą z 2 lutego 1996 r.

bliżej nie dookreślało ani też nie wiązało z nim żadnych kompetencji. Głównym organem ruchu związkowego w zakładzie pracy była, w zależności od wielkości zakładu, rada zakładowa lub delegat związkowy[168]. Były to ciała wybierane przez ogół pracowników, wyposażone w kompetencję w sprawach zbiorowych, a po wprowadzeniu Kodeksu pracy również indywidualnych, dotyczących członków załóg pracowniczych. Miały one swe zaplecze w zakładowym aktywie związkowym, będącym rezerwuarem kandydatur do tych rad (lub na delegatów) i dającym wytyczne swoim przedstawicielom sprawującym mandat w radzie lub pełniącym funkcję delegata. O ile tryb tworzenia i działania rady zakładowej (lub wyłaniania delegatów) był określony w aktach prawa powszechnie obowiązującego rangi ustawy[169], to działanie aktywu zakładowego było określane aktami prawa wewnętrznego poszczególnych związków zawodowych. W praktyce akty te realizowały założenia określone przez Zrzeszenie Związków Zawodowych i akceptowane przez CRZZ.

Do instytucji współtworzących zakład pracy zaliczanych wówczas do „organów związków zawodowych" – choć w istocie wyłanianych, podobnie jak rada zakładowa, przez ogół pracowników zakładu pracy – niewątpliwie zaliczyć trzeba także społeczną inspekcję pracy, kierowaną przez zakładowego społecznego inspektora pracy[170]. Natomiast w zakresie celów produkcyjnych załoga zakładu pracy uczestniczyła w życiu zakładu pracy za pośrednictwem samorządu robotniczego[171].

Taki model instytucjonalny zakładu pracy, w którym państwo reprezentowane przez kierownika zakładu pracy konfrontowało się (czy też prowadziło dialog) z załogą za pośrednictwem reprezentujących ją organów „zakładowej organizacji związkowej" i samorządu robotniczego, trwał stosunkowo krótko, bo od 1 stycznia 1975 r. (tj. od dnia wejścia w życie Kodeksu pracy) do wejścia w życie ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych[172] co stało się w dniu 11 października 1982 r. – a w praktyce po zakończeniu stanu wojennego. Niemniej jednak w tym właśnie okresie instytucja prawna zakładu pracy rozwinęła się najpełniej. Późniejsze zmiany stanowiły regres, w tym sensie, iż opierały się na odbieraniu tej instytucji kolejnych elementów.

W pierwszej kolejności zniesiono instytucję rady zakładowej. Jej kompetencje przejęła zaś – uregulowana w ustawie o związkach zawodowych z 1982 r. zakładowa organizacji związkowa w znaczeniu zbliżonym do współczesnego. Stanowiła ona element wewnętrznej struktury związku

168 Delegata wyłaniano w zakładach pracy zatrudniających mniej niż 20 pracowników.
169 Dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych (Dz.U. Nr 8, poz. 36).
170 W chwili wprowadzenia Kodeksu pracy instytucję tą regulowała ustawa z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 6 poz. 52).
171 W chwili wprowadzenia Kodeksu pracy instytucję tą regulowała ustawa z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. Nr 77, poz. 397 ze zm.).
172 Dz. U. Nr 32, poz. 216.

zawodowego ograniczony swoimi kompetencjami do konkretnego zakładu pracy. Nie było to już ciało wybierane przez pracowników zakładu pracy. Najistotniejsze zmiany nastąpiły jednak na mocy noweli z 2 lutego 1996 r.[173]. Uchylono wówczas art. 20 Kodeksu pracy, usuwając tym samym definicję załogi zakładu pracy. Podobny los spotkał też art. 4 Kodeksu pracy, w którym uregulowano status kierownika zakładu pracy. W ten sposób usunięto dwa bieguny między którymi rozciągały się mechanizmy zakładowej demokracji. Co jednak najistotniejsze, usunięto też z treści art. 3 definicję zakładu pracy, choć sam termin „zakład pracy" pozostał, choćby w art. 104 § 2 pkt 4 gdzie pracownikowi nakazuje się „dbać o dobro zakładu pracy".

Jednocześnie przywrócono na gruncie prawa pracy pojęcie pracodawcy rezerwując dla niego (z pewnymi modyfikacjami) dawną podmiotową stronę zakładu pracy. Z racji tego że umieszczono ją również w art. 3 Kodeksu pracy – tam gdzie dawniej znajdowała się definicja zakładu pracy – może sprawiać to wrażenie jakby pojęcie pracodawcy było sukcesorem tego wszystkiego co wcześniej rozumiano pod pojęciem zakładu pracy. Nic bardziej mylnego. Po pierwsze treść art. 3 Kodeksu pracy nigdy nie wyrażała definicji zakładu pracy w pełnym tego słowa znaczeniu. Po drugie wciąż niezagospodarowana przez pojęcie pracodawcy pozostaje przedmiotowa strona zakładu pracy, a nadto szczególne jej znaczenie jako przestrzeni, w której realizują się podstawowe – jeżeli chodzi o relacje zatrudnieniowe – mechanizmy demokracji kontraktualnej. Obecnie jednak „biegunami" tej demokracji nie jest już reprezentujący państwo kierownik zakładu pracy i zinstytucjonalizowana załoga zakładu pracy. Aktualnie są to, z jednej strony znacznie mniej zinstytucjonalizowani pracownicy zakładu pracy, a z drugiej strony pracodawca reprezentujący w znacznej mierze (choć niezupełnie) swój interes prywatny.

Podsumowując, w okresie międzywojennym pojęcie zakładu pracy, czy zakładu, rozumiano przedmiotowo i odróżniano je z reguły od pojęcia pracodawcy – przynajmniej na gruncie przepisów o umowie o pracę robotników rozróżnienie to było konsekwentne. W początkowym okresie obowiązywania Kodeksu pracy pojęcie zakładu pracy zaczęło obejmować także treści podmiotowe. Wówczas zaczęto widzieć w zakładzie pracy stronę stosunku pracy. Współcześnie, zasadniczo po wejściu w życie noweli kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r., przywrócono na gruncie przepisów prawa pracy pojęcie pracodawcy jako podmiotu stosunków pracy. Jednocześnie zakład pracy pozostał „sceną" relacji zatrudnieniowych, w ramach których pracownicy i pracodawca realizują swoją podmiotowość.

3. Zakład pracy a wspólnota zakładowa

173 Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110, z 1997 r., nr 104, poz. 661 oraz z 1998 r., nr 66, poz. 431).

3.1. Pojęcie zakładu pracy

Poniżej zamierzam wskazać co moim zdaniem należy rozumieć pod pojęciem zakładu pracy oraz uzasadnić co mam namyśli, gdy określam zakład pracy mianem instytucji prawnej. Konieczne jest w tym względzie przeanalizowanie dotychczasowych stanowisk orzeczniczych, a w mniejszym stopniu także doktryny prawa[174]. Następnie chcę wskazać w jakim stosunku ustawowe pojęcie zakładu pracy pozostaje do socjologicznie ujmowanej wspólnoty produkcyjnej.

Geneza instytucji prawnej zakładu pracy jest paralelna do genezy innych instytucji prawnych w społeczeństwie towarowym. Prawo współczesne wyewoluowało, z grubsza rzecz biorąc, z prawa miejskiego. To ostatnie zaś z feudalnych przywilejów jarmarcznych i kupieckich. Obecne społeczeństwo opiera się na wymianie towarowej. Towary jednak same – jak to ujął K. Marks – nie mogą udać się na targ. Kupcy więc udawali się na targ razem z nimi nadając tej wymianie charakter podmiotowy[175]. Ich wzajemne prawa prywatne wynikające z umowy sprzedaży były jednak zagrożone. Mogli oni zostać napadnięci w drodze na targ lub ich towary mogły zostać skonfiskowane na targu przez miejscowego feudała lub jego konkurenta w wyniku licznych wojen prywatnych. Ostatecznie też kupcy potrzebowali gwaranta, by w razie niewywiązania się z umowy móc nawzajem egzekwować swoje prawa. Stąd liczne przywileje nadawane miastom w czasie targów, pierwsze statuty miejskie prowadzące do wyodrębnienia się miast ze struktury zależności feudalnych oraz niezależne od niej sądownictwo[176]. Wyodrębniła się władza publiczna, która już nie

174 Koncepcją prezentowaną głównie przez A. Sobczyka, zgodnie z którą zakład pracy jest placówką zatrudnienia o charakterze publicznoprawnym zajmę się szczegółowo w podrozdziale pod tyt. „Wspólnota zakładu pracy jako wspólnota polityczna". Inną, specyficznie podmiotową koncepcją zakładu pracy jako podmiotu prawa publicznego zajmę się w podrozdziale pod tut.„Wspólnota zakładu pracy jako ogniwo demokratycznego państwa prawnego".

175 „Towary nie mogą same udać się na rynek i same się wymienić. Musimy więc zwrócić się do ich opiekunów, posiadaczy towarów. Towary są to rzeczy, dlatego są bezbronne wobec człowieka. Jeżeli nie słuchają dobrowolnie, może on użyć siły, innymi słowy posiąść je. Żeby te rzeczy mogły odnieść się do siebie jako towary, opiekunowie towarów muszą traktować się nawzajem jako osoby, których wola żyje w ich towarach, tak że jeden zbywający własny towar nabywa na własność towar cudzy tylko za pozwoleniem drugiego, a więc na mocy obopólnego aktu woli. Muszą się więc wzajemnie uznawać za prywatnych właścicieli. Ten stosunek prawny, którego formą jest umowa – ulegalizowana lub nie – jest stosunkiem woli odzwierciedlającym stosunek ekonomiczny". K. Marks, *Kapitał...*, t. 1, s. 89-90.

176 „W feudalnej Europie kościół próbował ograniczać trwające bez przerwy prywatne wojny, ogłaszając na określony czas tak zwany pokój boży. W tym czasie szczególnymi przywilejami w tej mierze zaczęły cieszyć się jarmarki i miejsca targowe. Kupcy udający się na jarmark otrzymywali specjalne *sauf-conduits*, ich majątek zabezpieczony był przed bezpodstawnym przywłaszczeniem; w tym też czasie wykonywanie umów zagwarantowane było przez specjalnych sędziów. Ta powstało specyficzne *ius mercatorum* lub *ius fori*, które legło następnie u podstaw prawa miejskiego". J. B. Paszukanis, *Ogólna teoria prawa...*, s. 138-39. W tym względzie przywołać też należy wywód M. Webera na temat miasta jako jedności twierdzy i rynku. Zauważa on, iż gwarantujący pokój zamek oraz militarno-polityczny plac służący do ćwiczeń wojskowych i (politycznej aktywności obywateli) często w obrębie miasta pełnił również role rynku ekonomicznego, gdzie dochodzi do wymiany handlowej. Te dwie funkcje się uzupełniały. Bliskość zamku i wojska gwarantowała zachowanie pokoju targowego. Por. M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo...,* s. 915.Zważywszy na to, iż możliwość egzekwowania prawa w tzw. państwach feudalnych nie sięgała dalej niż zasięg mieczy drużyny króla lub księcia, to jedynym miejscem gdzie można było wyegzekwować

była władzą dominialną zwierzchnika feudała. Nie działała ona w jego bezpośrednim interesie, lecz gwarantowała bezpieczeństwo wymiany towarowej. W tym sensie była właśnie władzą publiczną, bo nie sprowadzała się do stosunków prywatnych, a jednocześnie im służyła gwarantując pokój i skuteczność wymiany towarowej. Targowisko późnośredniowieczne udoskonalone do postaci komuny miejskiej to pierwowzór instytucji publicznej dysponującej władzą publiczną[177]. Ostatecznie, gdy zniesiono feudalne ograniczenia dla handlu i powstał samoregulujący się rynek wewnętrzny w skali kraju na wzór dawnych komun miejskich skupionych wokół dobra wspólnego społeczności miejskiej (którego najdobitniejszym wyrazem był miejski rynek) wytworzyło się odpowiadające tym lokalnym strukturom uniwersalne demokratyczne państwo prawne[178].

Podobnie w przypadku szczególnego towaru, jakim jest siła robocza - również i ona sama nie uda się do skupującego nią przedsiębiorcy. Pracownicy i przedsiębiorca muszą się spotkać i zawrzeć umowę. Stają się więc podmiotami praw wynikających z tej umowy. Na drodze do wykonania tej umowy stoi jednak wiele przeszkód. Środowisko pracy może stać się niebezpieczne dla życia i zdrowia pracowników. Z drugiej strony przedsiębiorca może obawiać się niebezpieczeństw płynących z siły organizacyjnej pracowników, przerwania przez nich pracy lub innego rodzaju niesubordynacji. Powstaje więc konieczność obustronnych gwarancji bezpieczeństwa, które wykraczają daleko poza samą treść umowy o pracę. Zakład pracy jest więc podobny do tego późno-średniowiecznego targu. Jest miejscem wymiany towarowej, w którym skupuje się siłę roboczą objętym szeregiem gwarancji publicznoprawnych zapewniających tam spokój społeczny. Na straży tych gwarancji stoją kolegialne organy składające się z przedstawicieli pracowników lub przedstawicieli pracodawcy (np. komisja bhp). Czasem z przedstawicieli samych tylko pracowników, jak np. zakładowa społeczna inspekcja pracy. Istnieje cały szereg procedur, w ramach których przy udziale pracodawcy i przedstawicieli pracowników demokratycznie stanowione jest zakładowe prawo pracy. Procedur tych nie da się sprowadzić do stosunków prywatnych między pracodawcą, a pracownikami. Jednocześnie nadbudowują się one nad nimi i gwarantują ich realizacje. W tym właśnie sensie są one elementem władzy publicznej.

Powyżej w dość dużym uproszczeniu wskazałem na naturę instytucji zakładu pracy. Teraz przejdę do próby zdefiniowania terminu „zakład pracy" w oparciu o materiał normatywny. W odniesieniu do tego wyrażenia należy zadać sobie w pierwszej kolejności elementarne pytanie o to, do jakiej ontologicznej kategorii obiektów należy jego desygnat. Są dwie możliwości. Po pierwsze, desygnat ten może być osadzony w świecie realnym. Byłaby to analogiczna sytuacja do tej, gdy w

pokój targowy i namiastkę władzy publicznej, było ufortyfikowane miasto. Por. D. Graeber, D. Wengrow, *Narodziny Wszystkiego. Nowa historia ludzkości,* tłum. R. Filipowski, Poznań 2022, s. 369.

177 Tamże, s. 141, 154-156.

178 Tamże, s. 122. Porównaj także K. Polanyi, *Wielka transformacja...*, s. 77-81.

treści przepisów Kodeksu pracy mowa o „maszynie”[179], „pomieszczeniu sanitarnym”[180], „pomieszczeniu domowym”[181], czy „mieniu”[182]. Co do tych przykładów nie ma wątpliwości, że ustawodawca odsyła tu do obiektów osadzonych realnie – takich, które możemy objąć zmysłami, które są rozciągłe w przestrzeni i czasie[183]. Taką klasyfikację ontologiczną tego odesłania zawierają zarówno przedmiotowe interpretacje wyrażenia „zakład pracy”, które traktują go jako „zorganizowane połączenie zasobów”, jak i te podmiotowe, które widzą w tym wyrażeniu po prostu synonim pracodawcy. Dotyczy to również koncepcji „przedmiotowo-podmiotowych”, które dostrzegają w zakładzie pracy jedynie „przedmiotową stronę pracodawcy”. Zgodnie z nimi nie istnieje odrębnie pracodawca i zakład pracy, ale raczej nierozerwalny pracodawca-zakład mający swoją stronę wolicjonalną i materialny korpus. Koncepcje przedmiotowo-podmiotowe są starsze i zwykle świadomie, bądź nie zakorzenione w stanie prawnym sprzed 2 czerwca 1996 r. Te zaś czysto podmiotowe *de facto* negują istnienie zakładu pracy i postulują konsekwentne zastąpienie tego wyrażenia terminem „pracodawca”. W każdym z tych wypadków desygnatem wyrażenia zakład pracy są jakieś obiekty realne.

Inną, nie wskazywaną dotąd wprost w literaturze czy orzecznictwie możliwością dla ontologicznego umiejscowienia desygnatu wyrażenia „zakład pracy” jest przestrzeń abstrakcyjna. Chodzi tu o pewien wewnętrznie powiązany zakres unormowań, który odnosi się zarówno do relacji międzyludzkich, jak i pośrednio do obiektów realnych, które w tych relacjach pełnią jakąś funkcję. Tym desygnatem będzie więc obiekt mający naturę instytucji prawnej. W ramach tej możliwości wyrażenie „zakład pracy” nie będzie odsyłało do jakiegoś realnie istniejącego zespołu środków materialnych (bądź niematerialnych, czy osobowych - w tym budynków, środków produkcji, czy

179 Np. art. 215 k.p.

180 Np. art. 22^{2} § 2 k.p.

181 Np. art. 67^{14} § 3 k.p.

182 Tu w szczególności art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

183 Tu należy postawić pewne zastrzeżenie. Każdy, kto choć pobieżnie miał styczność z językoznawstwem, a więc z natury przedmiotu każdy prawnik, wie – za De Saussure'em – iż odczytana "nazwa" i nazywany nią "obiekt" (składając się na element znaczący, fr. *signifiant*) to w istocie tylko dwa fakty psychiczne: obraz akustyczny i związane z nim pojęcie. Wyrażenia choćby tak przyziemne, jak „maszyna”, odsyłają jedynie do pojęcia maszyny, jakie mamy w głowie – a więc do faktu psychicznego. Dopiero w drugiej instancji owe abstrakcyjne pojęcie próbuje uchwycić albo kolejny akt psychiczny (obiekt abstrakcyjny), albo coś realnego. Tak więc bez względu na to, do jakiej z dwóch podstawowych kategorii ontologicznych zaliczymy element znaczony (fr. *signifié*), zawsze jest on zapośredniczony przez abstrakcyjne pojęcie (F. De Saussure, *Kurs Językoznawstwa Ogólnego*, K. Kasprzyk (tłum.), Warszawa 1961, s. 78-79). W nauce prawa ma to znaczenie zasadnicze, bowiem teksty prawne rzadko kiedy odwołują się do pojęć rozumianych intuicyjnie przez użytkowników języka. Nawet najprostsze pojęcia, jak owa „maszyna”, są dość mało intuicyjnymi konstrukcjami dogmatycznymi. Przeciętny użytkownik języka może być słusznie zdziwiony okolicznością, że w zbiorze elementów znaczonych nazwy „maszyna” czasem znajdzie się również zwykłe proste narzędzie. Wszakże zgodnie z definicją legalną z § 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. Nr 191, poz. 1596, z 2003, nr 178, poz. 1745) - „maszyną” są wszelkie maszyny i inne urządzenia techniczne, narzędzia oraz instalacje użytkowane podczas pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że pojęcie maszyny, choć istotnie przetworzone przez język prawny, odsyła tu do obiektów realnych.

zespołów osób) w oparciu, o które organizowana jest praca. Nie będzie odsyłało też do jakiejś konkretnej osoby (np. pracodawcy). Natomiast będzie ono wskazywało na pewien konkretny zespół norm postępowania (zasad) oraz celów w oparciu, o które organizowane są relacje między pracownikami i pracodawcą przy wykorzystaniu, bądź nie, składników materialnych lub niematerialnych (przede wszystkie środków produkcji). Te zasady i cele będą stanowiły o tożsamości zakładu pracy.

Teraz przejdę do scharakteryzowania najczęściej występujących stanowisk w tej sprawie. W orzecznictwie i w literaturze ontologiczna natura zakładu pracy nie jest oceniona jednoznacznie[184]. Można jednak powiedzieć, iż umiejscawia się go w świecie przedmiotów realnych z pewnymi zastrzeżeniami. Zastrzeżenia te są jednak istotne, albowiem ich konsekwentne rozwinięcie prowadzi w mojej ocenie do przewartościowania oceny zakładu pracy jako obiektu realnego.

Zdecydowanie przedmiotową definicję zakładu pracy postuluje się zwykle przy okazji wykładni użycia wyrażenia "zakład pracy" i "część zakładu pracy" w kontekście art. 23^1 § 1 k.p. Przepis ten wyraża generalną zasadę, iż w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2018 r. o sygn. II PK 53/17[185], zakład pacy to po prostu zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza[186]. Orzecznictwo to opiera się na legalnej definicji jednostki gospodarczej (ang. *economic entity*) wskazanej w art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów[187]. Problem jednak w tym, iż kluczowym elementem wskazanej tam definicji jest tożsamość przejmowanej jednostki gospodarczej. Za transfer zorganizowanego zespołu zasobów uważa się jedynie taki transfer, który nie zmienia jego tożsamości[188]. Jądrem tożsamości jednostki

184 Tak np. w literaturze przyjmuje się, iż zakład pracy to zorganizowany kompleks składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do realizacji określonych celów pracodawcy, stanowiący placówkę zatrudnienia pracowników (Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, w: „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1997, s. 24). Ewidentnie *genus proximum* wskazany w tej definicji to kompleks składników, który musi istnieć realnie, ale już *differentiam specificam* tego kompleksu polega na tym, że musi on zostać użyty do realizacji celów pracodawcy. Cele zawsze leżą ontologicznie w sferze abstrakcji. Definicja ta, jak wiele innych podobnych, skupia się głównie na elementach istniejących realnie, które znajdują się w polu znaczeniowym wyrażenia zakład pracy (zasoby). Nie rozstrzyga ona jednak jakie jest faktyczne znaczenie tych elementów. Innymi słowy nie próbuje sprecyzować czym jest konstytutywne „jądro" tego pojęcia.

185 LEX nr 2549226.

186 Por. też wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2015 r. o sygn. I PK 187/14 (LEX nr 1785193).

187 D. Urz. UE. L 82 z dnia 2001.03.22.

188 Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy 2001/23 przejęcie w rozumieniu tej dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, której celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność

produkcyjnej jest to, co przesądza o tym, że składający się na nią zespół zasobów nie jest przypadkowym zbiorem osób i rzeczy. Ma on bowiem być zorganizowany, czyli uporządkowany według określonych zasad i celów. Te zaś – z punktu widzenia art. 1 ust. 1 lit b. dyrektywy 2001/23 nie mogą zmieniać się istotnie, aby mógł zostać stwierdzony transfer jednostki gospodarczej w rozumieniu tych przepisów. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości przyjmuje się nawet, że jednostkę gospodarczą w rozumieniu tej dyrektywy może tworzyć w określonych sytuacjach grupa pracowników prowadzących wspólną działalność o trwałym charakterze, nawet gdy nie jest znacząco powiązana z żadnymi aktywami materialnymi i niematerialnymi przedsiębiorstw[189]. W moim przekonaniu przykład ten odsłania to, co dla normatywnej rekonstrukcji instytucji zakładu pracy jest naprawdę istotne. Są to po prostu więzi społeczne zapośredniczone nie przez aktywa przedsiębiorstwa, ale poprzez ustalone w tym przedsiębiorstwie zasady i cele. Te zaś organizują tę grupę osób w jednostkę gospodarczą. Zasady i cele nie istnieją *in re,* lecz są to byty abstrakcyjne. Zgodnie z dotychczasową wykładnią art. 23^{1} § 1 k.p. to abstrakcyjne jądro zakładu pracy staje się integralną częścią stosunków pracy przejętych pracowników.

Zdecydowanie przedmiotowe rozumienie zakładu pracy postuluje się także w związku z wykładnią art. 63^{2} § 1 w zw. z § 3 pkt 1 k.p.[190]. Zgodnie z tymi przepisami z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, chyba że dojdzie do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23^{1} k.p. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 2012 r. o sygn. III UK 58/11[191] wskazano, iż „[k]ontynuowanie stosunku pracy – w wyniku przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy – jest możliwe jedynie w przypadku, gdy zmarły pracodawca prowadził zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, o jakim stanowi art. 23^{1} k.p. Jeśli natomiast zmarły pracodawca nie dysponował zakładem pracy w takim znaczeniu, to z chwilą jego śmierci stosunki pracy, w których był on stroną, wygasają". Przy czym z treści tegoż uzasadnienia wynika, iż zakład pracy nie ma charakteru przedmiotowego, gdy praca zatrudnionych przez zmarłego pracodawcę pracowników odbywała się z wykorzystaniem majątku (maszyn, urządzeń, materiałów) należących do pracodawcy przejmującego, a zmarły pracodawca nie posiadał tytułu prawnego do dysponowania powyższym majątkiem. Tak sformułowana teza

podstawowa czy pomocnicza („there is a transfer within the meaning of this Directive where there is a transfer of an economic entity which retains its identity, meaning an organised grouping of resources which has the objective of pursuing an economic activity, whether or not that activity is central or ancillary").

189 Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 11.03.1997 r. o sygn. C-13/95 (nr 113290).

190 „Stosunek pracy pracownika, który był zatrudniony przez zmarłego pracodawcę, trwa dalej wówczas, gdy praca była wykonywana w ramach jednostki organizacyjnej, którą można uznać za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym". K. W. Baran, M. Kuba, *Komentarz do art. 63(2) Kodeksu pracy,* w: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2020, LEX [dostęp 2020-02-13], t*eza* 1.1.

191 LEX nr 1289166.

budzi szereg wątpliwości. Sąd w tym wypadku powinien przyznać, że zakład pracy nie istniał wcale. Nie zaś, że nie istniał wyłącznie w znaczeniu przedmiotowym. Jak ukazałem to wyżej, przedmiotowość zakładu pracy na gruncie art. 23^1 k.p. oraz dyrektywy 2001/23 rozumiana jest znacznie szerzej, niż wyłącznie w oparciu o zasoby materialne pracodawcy. Należy jednak zauważyć, iż koncepcja przedmiotowa zakładu pracy (czy też koncepcja przedmiotowo pojmowanej jednostki gospodarczej na tle prawodawstwa wspólnotowego) klarowała się w opozycji do zjawiska outsourcingu siły roboczej. W sytuacji delegowania zatrudnienia pracowników przez pracodawcę na inny podmiot – jak w stanie faktycznym wyżej cytowanego wyroku – nie mamy do czynienia z powstaniem nowego zakładu pracy (czy też z wyodrębnieniem samodzielnej jednostki gospodarczej) o ile nie towarzyszy temu ustalenie odrębnych celów i zasad funkcjonowania takiej jednostki. Nie może więc być mowy – na gruncie wyżej wskazanych przepisów – o *de facto* wtórnym przejęciu „zakładu" istniejącego dotychczas jedynie formalnie dla określonej grupy pracowników przez dotychczasowego, rzeczywistego pracodawcę, na którego rzecz wykonywali oni już pracę[192].

Koncepcje zdecydowanie podmiotowe wyrażane były zwykle na gruncie klauzuli generalnej dbałości o dobro zakładu pracy wysłowionej w art. 100 § 1 pkt 4 k.p., czy też w odniesieniu do zawartego również w tej samej jednostce redakcyjnej odniesienia do „mienia" zakładu pracy. Charakteryzują się one zasadniczo tym, iż ignorują one pojęcie zakładu pracy nawet tam, gdzie w najbardziej dobitny sposób jest ono przeciwstawione pracodawcy. Lekceważą one zasadę racjonalnego prawodawcy, nadając takie samo znaczenie odmiennym wyrażeniom, nawet gdy występują one obok siebie w obrębie jednego zdania. Tym samym obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i przeznaczone do użytku zakładowego mienie, zgodnie z tym stanowiskiem, interpretowane jest jedynie jako egzemplifikacja zasady lojalności wobec pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego w wyroku z 28 kwietnia 1997 r. o sygn. I PKN 118/97[193] lojalność ta wymaga, aby pracownik powstrzymywał się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Takie stanowisko spotkało się ze słuszną krytyką wyrażoną już w zdaniu odrębnym do tegoż orzeczenia. W. Sanetra wskazywał w nim, iż pracodawca, który w nowych realiach ekonomicznych i prawnych (po 1989 r.) jest mniej "lojalny" wobec pracownika (tj. mniej się troszczy o jego interesy majątkowe i rodzinne), nie może jednocześnie wymagać zwiększenia lojalności ze strony pracownika, który w nowej sytuacji musi się sam martwić o swoje sprawy bytowe i rodzinne[194]. W rzeczywistości, jak wskazał Sąd

192 Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 30 czerwca 2021 r., o sygn. III AUa 378/21 (LEX nr 3199188). Jak wskazano w uzasadnieniu tego wyroku „[s]am transfer zadań w zakresie kadrowo-płacowym nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy".

193 LEX nr 31725.

194 W. Sanetra, *Zdanie odrębne do wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r. I PKN 118/97,* LEX nr 31725.

Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 17 maja 2012 r. o sygn. I PK 176/11[195] obowiązek, o którym mowa w art. 100 § 1 pkt 4 k.p. oznacza „dbałość o 'dobro zakładu pracy' rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, 'dobrem' nie tylko pracodawcy, ale również pracowników". Jak wynika z dalszych rozważań zawartym w uzasadnieniu tego wyroku „[d]bałość o dobro zakładu pracy nie musi pokrywać się z dbałością o dobro pracodawcy, zwłaszcza gdy pracodawca nie działa na dobro zakładu pracy w wyżej wskazanym rozumieniu"[196]. Do zagadnienia tego i związanego z nim orzecznictwa wrócę jeszcze w innym miejscu tej pracy. Przywołałem je tutaj, aby wykazać, iż nowsze orzecznictwo i poglądy doktryny na gruncie art. 100 § 1 pkt 4 k.p. przeważnie odrzucają podmiotową koncepcję zakładu pracy wskazując, iż zakład pracy jest wyraźnie czym innym, niż pracodawca. Stanowi on bowiem dobro wspólne pracodawcy i pracowników. To dobro wspólne nie sprowadza się do materialnych zasobów przedsiębiorstwa wnoszonych do zakładu pracy przez pracodawcę. Ważniejsze są tu relacje międzyludzkie wyrażające się we wzajemnej lojalności względem siebie pracowników i pracodawcy. Ta wzajemna lojalność nie jest jednak bezwzględna, lecz proporcjonalna i przedmiotowo ograniczona wyłącznie do konkretnych celów, dla których ci pracownicy weszli ze sobą w kooperację tworząc zakład pracy. Tę wzajemną lojalność zabezpiecza szereg wewnątrzzakładowych demokratycznych procedur w zakresie wspólnego stosowania prawa i jego tworzenia w formie umów zbiorowych i zakładowych regulaminów. Te procedury stanowią w istocie niematerialne jądro pojęcia, jakim jest zakład pracy. Nie jest tu obojętne, iż ostatnie wyżej cytowane orzeczenie dotyczyło naruszenia przez pracodawcę szczególnej ochrony zatrudnienia działacza związkowego, a więc osoby wyznaczonej do uczestnictwa w tych procedurach po stronie pracowników.

Przedmiotowo-podmiotowe koncepcje zakładu pracy postulowane były zwykle na gruncie przepisów ustawy o związkach zawodowych[197]. W tym wypadku najczęściej po prostu uznawały one, iż pojęcie pracodawcy organizacyjnego (rozumianego jako „jednostka organizacyjna") wysłowione w art. 3 k.p. zakresowo zawiera w sobie poza aspektem podmiotowym (wolicjonalnym) także aspekt przedmiotowy. W istocie, zgodnie z tym stanowiskiem, wyrażenia takie jak „zakład pracy", albo „zakładowa organizacja związkowa" odsyłają po prostu do przedmiotowego aspektu pracodawcy. Akceptując to podejście należałoby dojść do wniosku, że wprowadzenie wyrażenia „pracodawca" nowelizacją z 1996 r. to tylko zmiana terminologiczna nie wnosząca za sobą żadnych istotnych zmian[198]. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia

195 LEX nr 1148380.

196 Podobne poglądy reprezentuje również aktualna literatura. Tak np. P. Korus, *Art. 3 [pojęcie pracodawcy]*, w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Warszawa 2020, Legalis [dostęp 2022-11-24], teza 1.

197 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854). Niżej także jako u.z.z.

198 Choć jak słusznie wskazuje się w literaturze, celem wprowadzonych wówczas zmian było wyeliminowanie z

2011 r. o sygn. I PK 144/10[199] wskazano, iż zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna związku zawodowego, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy rozumiany jako wszystkie komórki organizacyjne spółki będącej pracodawcą (art. 3 k.p.)[200]. Zgodnie z tym stanowiskiem zakład pracy jawi się po prostu jako konsekwencja zawarcia przez pracodawcę pewnej liczby umów o pracę. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa nie obejmie swoim działaniem, przynajmniej w zakresie interesów zbiorowych, wszystkich tych jednostek (oddziałów), w których ten sam pracodawca zatrudnia pracowników, to nie ma ona statusu organizacji zakładowej względem tego pracodawcy. W tym przypadku samo pojęcie zakładu pracy staje się zbędne, ponieważ istnieje już zawierające go w sobie pojęcie podmiotu zatrudniającego, tj. pracodawcy. Zakład pracy został więc tu związany z wolicjonalną sferą działania pracodawcy w zakresie zawierania i rozwiązywania stosunków pracy. Tam, gdzie pracodawca kogoś zatrudnia, tam rozciąga się jego zakład pracy.

Takie podejście do zagadnienia zakładu pracy i co za tym idzie obszaru działania zakładowej organizacji związkowej kontynuuje linię orzeczniczą reprezentowaną jeszcze przez uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia z 24 kwietnia 1996 r. o sygn. I PZP 38/95[201]. Wskazano tam, iż tylko organizacja zakładowa obejmująca swoim działaniem cały zakład pracy w rozumieniu art. 3 k.p. (w ówczesnym brzmieniu) przysługują uprawnienia organizacji zakładowej względem tego zakładu pracy[202]. Problem jednak w tym, iż wówczas, tj. przed 2 czerwca 1996 r., na gruncie przepisów prawa pracy nie istniało jeszcze rozróżnienie między pracodawcą a zakładem pracy. Instytucja prawna zakładu pracy zakresowo zawierała w sobie podmiotowość pracodawcy. Tym samym zakład pracy był jednostką zatrudniającą pracowników[203] a nie, jak obecnie jednostką, w której pracownicy są zatrudniani przez pracodawcę. Stąd też powielanie automatycznie tez z orzecznictwa sprzed tej zmiany w zakresie dotyczącym tego

Kodeksu pracy i całego prawa pracy istniejącej do tego czasu dwoistości znaczenia pojęcia „zakładu pracy" – po pierwsze, jako podmiotu zatrudniającego, a po drugie, jako placówki zatrudnienia. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 110; J. Szmit, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej. Glosa do wyroku SN z dnia 26 stycznia 2011 r., I PK 144/10,* w: „Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa" nr 4/2014, s. 95-102.

199 LEX nr 786796.

200 Por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 8 lutego 2018 r. o sygn. III APa 72/17 (LEX nr 2677144).

201 LEX nr 25762.

202 Por. też wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1976 r. o sygn. I PRN 10/76 (LEX nr 15461), zgodnie z którego uzasadnieniem „[p]rzewidziana w przepisie art. 39 k.p. ochrona członków rady zakładowej dotyczy tylko tej rady. Rada oddziałowa jest inną jednostką organizacyjną, jej członkowie nie korzystają więc z ochrony art. 39 k.p.". Wówczas przepis ten przewidywał, iż zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę m.in. członkowi rady zakładowej i delegatowi związkowemu.

203 W tekście pierwotnym Kodeksu pracy, nie zmiennie aż do 2 czerwca 1996 r. zakład pracy był definiowany w art. 3 jako „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W szczególności zakładem pracy jest przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna".

zagadnienia jest po prostu błędne. Warto jednak pamiętać, iż w judykaturze sprzed tej zmiany, a okresowo także w języku aktów prawnych[204], pojawiało się pojęcie „przedsiębiorstwa państwowego wielozakładowego”[205]. Za zakład pracy w rozumieniu Kodeksu pracy przed zmianami zainicjowanymi w 1989 r. rzadko uznawano całe ogólnokrajowe przedsiębiorstwo lecz niezależnie jego poszczególne oddziały. Każdy taki zakład-oddział był kierowany przez kierownika zakładu pracy, który pełnił w sferze zatrudnienia analogiczną funkcję do dzisiejszych przedstawicieli pracodawcy upoważnianych do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (aktualny art. 3^1 § 1 k.p.). W praktyce więc owa integralność podmiotowo-przedmiotowa zakładu pracy wcale nie była tak oczywista nawet podczas obowiązywania pierwotnego teksu Kodeksu pracy. Dziś analogiczni „pracodawcy wielozakładowi”, uznający swoje poszczególne terytorialne odziały za odrębne zakłady pracy w rozumieniu kodeksowym są rzadkością, co powoduje szereg problemów na gruncie zbiorowego prawa pracy, do czego jeszcze w tej pracy powrócę.

Z definicjami podmiotowymi czy przedmiotowo-podmiotowymi zakładu pracy nie sposób też pogodzić z przyjmowaną niejednokrotnie w orzecznictwie koncepcją zwyczaju zakładowego jako źródła prawa pracy. Tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2019 r. o sygn. II PK 122/18[206] przyjęto, że utrwalony zwyczaj zakładowy przewidujący zobiektywizowany i sparametryzowany udział pracowników w podziale środków pieniężnych pochodzących z obligatoryjnie gromadzonej i dzielonej przez pracodawcę puli napiwków stanowi źródło zobowiązania pracodawcy do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Zwyczaj zakładowy może też określać sposób dokonywania czynności z zakresu prawa pracy[207]. Istotne jest tu, iż w judykaturze dokonano wcześniej rozróżnienia między wyznaczeniem w rozumieniu art. 3^1 § 1 k.p. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę – które ma charakter generalny i należy do materii zakładowego prawa pracy – a indywidualnym pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu mocodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.)[208]. Jeżeli więc nie można wyznaczenia osób do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy sprowadzić do oświadczenia woli pracodawcy, a nadto może ono wynikać także z wiążącego zarówno pracodawcę

204 Tak np. § 3 ust 2 i 3 Uchwały Rady Państwa z dnia 12 października 1982 r. w sprawie zasad i sposobu tworzenia organizacji związkowych w zakładach pracy (Dz.U. Nr 34 poz. 222).

205 Tak więc zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z 7 października 1983 r. o sygn. I PRZ 48/83 (LEX nr 15827) „oddzielne związki zawodowe tworzy się w każdej jednostce organizacyjnej przedsiębiorstwa wielozakładowego działającego na obszarze kilku województw niezależnie od miejsca jej zlokalizowania. Nie stoi na przeszkodzie utworzeniu oddzielnych związków okoliczność, że niektóre z tych jednostek mieszczą się w tym samym mieście i w tej samej dzielnicy”.

206 LEX nr 2743804. Porównaj też wyroki Sądu Najwyższego z: 26 czerwca 1998 r. o sygn. I PKN 211/98 (LEX nr 36710); 23 października 2003 r. o sygn. I PK 425/02 (LEX nr 103617); 22 września 2021 r. o sygn. III PSKP 33/21 (LEX nr 3344866).

207 Wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2016 r. o sygn. II PK 301/14 (LEX nr 1968442).

208 Wyroki Sądu Najwyższego z 20 września 2005 r. o sygn. II PK 412/04 (LEX nr 188100) oraz z 8 czerwca 2006 r. o sygn. II PK 315/05 (LEX nr 271243).

jak i pracowników zwyczaju zakładowego, to musi istnieć pewna dziedzina norm postępowania właściwa tylko tej konkretnej wspólnocie zakładowej, których nie da się wywieść w całości z oświadczeń woli tworzących nią osób. Ta dziedzina norm postępowania stanowi pewien swoisty rodzaj „sumy organizacyjnej". Pracodawca i pracownicy w toku realizacji swoich zadań, zdając sobie z tego sprawę lub nie, wytwarzają *ex natura rei* pewne wzorce zachowania. Te jeśli są trwałe i powszechnie akceptowane w tej grupie (obejmującej pracowników i pracodawcę) przeradzają się następnie w zwyczaj zakładowy.

Zwyczaj cechuje nie konkretną osobę ale określoną wspólnotę, która go wytworzyła. Zwyczaj nie jest też cechą infrastruktury materialnej, choć ta, np. struktura przestrzenna budynków, może się przyczynić do powstania określonych wzorców zachowania. Te jednak funkcjonują wśród osób zorganizowanych w daną społeczność. Uznanie zwyczaju zakładowego jako źródła prawa pracy stoi więc wyraźnie w opozycji do poglądów sprowadzających zakład pracy do przejawu podmiotowego pracodawcy w materialnej (infrastrukturalnej) sferze relacji zatrudnieniowych. Jeżeli zakład pracy stanowiłby jedynie stronę przedmiotową pracodawcy, to wszelkie procesy społeczne zachodzące w przestrzeni pracy należało by wyrzucić poza nawias zakładu pracy. Owszem, współistniały by one obok pracodawcy-zakładu ale by go nie dotyczyły. Takiemu paralelizmowi przeczy jednak praktyka jak i wyżej wskazane orzecznictwo. Wskazuje ono bowiem na konieczność uwzględnienia zwyczaju zakładowego jako źródła prawa pracy. Zresztą przeczą temu także zakładowe regulaminy czy też porozumienia zbiorowe, które również kształtują sposób funkcjonowania zakładu pracy a nie są oświadczeniami woli pracodawcy[209] lecz aktami prawa praca ustalanymi i stanowionymi w toku demokratycznych procedur przy uwzględnieniu strony pracowniczej.

Przechodząc do wspomnianego już kilkakrotnie w tej pracy wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 października 2012 r. o sygn. I ACa 540/12 – moim zdaniem kluczowego orzeczenia w przedmiocie wykładni pojęcia „zakład pracy" – wskazano tam, iż pojęcie to na gruncie przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych należy rozumieć w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. Może ono obejmować wszystkich pracowników pracodawcy lub tylko ich część. Pomocne może być wyodrębnienie organizacyjne poszczególnych części działalności pracodawcy, jednakże kluczowe przy ocenie czy dana grupa pracowników tworzy z pracodawcą odrębny zakład pracy jest tak naprawdę zbadanie czy przy braku uznania jej za odrębny zakład pracy niweczone zostanie możliwość wykonywania ich praw podmiotowych. W

209 Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2012 r. o sygn. I PK 42/12 (LEX nr 1400072) „przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 KP) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego".

przedmiotowym orzeczeniu chodziło o realizację prawa do strajku zakładowego jedynie w wybranych jednostkach organizacyjnych pracodawcy[210]. Wnioski zawarte w tym orzeczeniu można uogólnić stwierdzając, iż odrębny zakład pracy, przynajmniej w zakresie przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, stwierdza się zawsze tam gdzie prawa podmiotowe pracowników i pracodawcy pozostają do siebie w realnej zależności. Takiej zależności, która powoduje wymagający rozwiązania konflikt między prawami, wolnościami tych podmiotów lub też interesami i jest to zarazem sytuacja swoista tylko dla tej określonej grupy. Tak się dzieje np. gdy specyficzne zasady i cele ustalone dla jakiegoś konkretnego oddziału korespondują z określonymi żądaniami strony pracowniczej unikalnymi tylko dla tego oddziału. Otwiera to konieczność uruchomienia prawnych procedury rozwiązania sporu zbiorowego i zdefiniowania na nowo relacji między pracownikami i pracodawcą w oparciu o prawnie wiążące porozumienie zakładowe (np. porozumienie kończące spór zbiorowy). Gdyby to nie było możliwe np. z powodu zbyt dużego zróżnicowania sytuacji pracowników w obrębie całego przedsiębiorstwa należy odnaleźć w jego obrębie taką wspólnotę, w której jest to wykonalne. Jest to natomiast wykonalne tylko wtedy, gdy pracownicy w obrębie tak zdefiniowanej wspólnoty pozostają względem siebie relewantni w płaszczyźnie tylko im właściwych, tożsamych zasad i celów. Właściwie pomocniczo dla wyodrębnienia tej grupy należało by stosować taki test tożsamości o jakim pisałem wyżej w kontekście przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (art. 23^1 k.p. oraz dyrektywy 2001/23).

Uważam, że sytuacja wskazana w stanie faktycznym tegoż orzeczenia odtwarza w mniejszej skali ogólną genezę instytucji prawnej zakładu pracy. Jak stwierdza J. B. Paszukanis „stosunek ekonomiczny w swoim realnym ruchu staje się źródłem stosunku prawnego, który powstaje po raz pierwszy w momencie sporu. Właśnie spór, ścieranie się interesów powołuje do życia formę prawa, nadbudowę prawną”[211]. Realnie prawa i wolności kreują się lub (wtórnie) aktualizują w związku z określoną sytuacją ich potencjalnych podmiotów na skutek ingerencji innych podmiotów. Konflikt między nimi, jeżeli nie może być kontynuowany w sposób naturalny (w ramach zwykłych relacji międzyludzkich) przeradza się w stosunek prawny. Ten zaś aby stać się stosunkiem prawnym w pełnym tego słowa znaczeniu antycypuje mechanizmy zabezpieczające wzajemne zobowiązania

210 Pojęcie zakładu pracy zgodnie z uzasadnieniem tego orzeczenia „[m]oże ono bowiem oznaczać zarówno wszystkich pracowników danego pracodawcy, jak i tylko ich część. Decydujące może być organizacyjne wyodrębnienie poszczególnych części działalności danego pracodawcy. Odpowiada to celowi przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które mogą obejmować niekiedy wszystkich pracowników danego pracodawcy, a niekiedy tylko ich część. Przyjmowanie, że w każdej sytuacji o dopuszczalności akcji strajkowej mają decydować wszyscy pracownicy danego pracodawcy, mogłoby w niektórych wypadkach praktycznie uniemożliwić skorzystanie z uprawnień przewidzianych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. LEX nr 1267199.

211 J. B. Paszukanis, *Ogólna teoria...*, s. 84.

wynikające z tego stosunku. Tak właśnie pierwotne umowy prywatne antycypowały system prawa prywatnego. W wielu krajach europejskich (np. w Niemczech) umowy zbiorowe antycypowały system prawa pracy. Instytucja prawna zakładu pracy wytworzyła się by gwarantować realizację wzajemnych zobowiązań zbiorowych w sferze zatrudnienia. Tam gdzie instytucja ta została źle zastosowana lub też warunki uzasadniające takie jej zastosowanie zmieniły się lub wyczerpały (np. gdy relacje zbiorowe okazały się zbyt złożone by funkcjonować w ramach jednego zakładu pracy), odtwarza się on na nowo, w tych obszarach gdzie wymagają tego relacje społeczne. Wyżej wskazanym orzeczeniem sąd przyznając ochronę prawną powódce, która organizowała referendum strajkowe i strajk zakładowy tylko w obrębie wybranej „strefy" przedsiębiorstwa, usankcjonował *ex post*, iż ta „strefa" stała się (przynajmniej na potrzeby tego sporu zbiorowego) odrębnym zakładem pracy.

Powyższy wywód był konieczny aby wykazać co mam na myśli, gdy umieszczam desygnat wyrażenia zakład pracy w sferze bytów abstrakcyjnych (czy też mówiąc inaczej, powinnościowych). Chodzi tu po prostu o to, iż zakład pracy to podniesiony do rangi prawa zorganizowany zespół zasad (w tym potencjalnych mechanizmów ich demokratycznego tworzenia lub zmiany) dostosowany do celów gospodarczych konkretnego przedsiębiorcy, gwarantujący ich wykonanie przy jednoczesnym zabezpieczeniu interesów pracowników i dopuszczeniu ich do współdecydowania o sposobie realizacji tych celów. Te zasady mają różny charakter. Istotniejsze z nich zostały podniesione do rangi norm prawnych. Niektóre z nich zostały z góry ustanowione w aktach prawa powszechnie obowiązującego (np. w Kodeksie pracy, w ustawach lub rozporządzeniach). Inne w aktach prawa zakładowego (art. 9 k.p.) lub są wynikiem wytworzenia się zwyczaju zakładowego. Jeszcze inne mają wyłącznie charakter techniczny[212], choć nakaz ich tworzenia i stosowania również wysłowiono w przepisach prawa pracy (np. art. 207 § 2 pkt 2 k.p.). Dzielą się one na te o charakterze racjonalizatorskim oraz na tzw. zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Pierwsze z nich wskazują jak organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich

212 Dla J. B. Paszukanis odróżnienie norm technicznych i norma prawnych opiera się na sierdzeniu czy przy ich zastosowaniu konieczna jest jedność celów, czy też mogą się one obyć bez takiej jedności. Jego zdaniem np. „leczenie chorego zakłada szereg reguł wiążących zarówno samego chorego, jak i personel medyczny, ale ponieważ reguły te ustanawiane są pod kątem widzenia jednego celu – przywrócenia choremu zdrowia, mają one charakter techniczny. Stosowanie tych reguł może być związane z pewnym przymusem w stosunku do chorego. Ale dopóki przymus ten jest rozpatrywany pod kątem widzenia tego samego (dla zmuszanego i zmuszającego) celu, pozostaje on tylko aktem technicznie celowościowym. W tym zakresie treść reguł ustanawiana jest przez naukę medycyny i zmienia się wraz z jej postępem. Prawnik nie ma tu co robić. Jego rola zaczyna się tam, gdzie zmuszeni jesteśmy porzucić tę płaszczyznę jedności celów i przejść do analizy z innego punktu widzenia, z punktu widzenia przeciwstawnych sobie, wyodrębnionych podmiotów, z których każdy jest nosicielem swych prywatnych interesów. Lekarz i chory przekształcają się teraz w podmioty praw i obowiązków, a reguły, które ich wiążą – w normy prawne. Równocześnie przymus rozpatrywany jest już nie tylko z punktu widzenia celowości, ale także z punktu widzenia formalnej, tj. prawnej dopuszczalności" Tamże, s. 69.

uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 k.p.). Drugie zaś wskazują w jaki sposób realizować cele przedsiębiorstwa przy zapewnieniu pracownikom należytego bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 *in principo* k.p.). Zasady techniczne tych dwóch rodzajów są ze sobą komplementarne w tym sensie, że zastosowanie każdej zasady racjonalizatorskiej znajduje swoje ograniczenie w określonej zasadzie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przy czym wiele zasad technicznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (choć oczywiście nie wszystkie) zostało podniesionych do rangi norm prawnych[213]. Tak więc np. ustalenie określonego standardu wydajności doznaje ograniczenia w odniesieniu do dopuszczalnych norm wydatku energetycznego pracowników. Instytucja prawna zakładu pracy historycznie wytworzyła się właśnie w wyniku jurydyzacji norm technicznych (czysto celowościowych) w reakcji na konflikt interesów immanentnie wpisujący się w wspólnoty powstałe w wyniku zastosowania zbiorowych środków produkcji w polu daleko wykraczającym poza pierwotny domowy i rodzinny warsztat pracy.

Dowodząc, że znaczonym wyrażenia „zakład pracy" jest obiekt abstrakcyjny (zespół danych bezpośrednio lub pośrednio zjurydyzowanych norm celowościowych), wykazuję że ta część przepisu, która zawiera to wyrażenie nie odnosi się do czegoś z czym prawo powinno się liczyć jako elementem zastanym w realnym świecie, lecz odnosi się zawsze do obiektu przez prawo pożądanego. Tak więc, gdy ustawodawca w art. 25 ust. 1 u.z.z. odnosi się do „pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy", to nie chodzi mu o pełnienie tej funkcji poza jakimś fizycznie wyodrębnionym obszarem (np. budynkiem), lecz o pełnienie jej poza pewnym prawnie unormowanym zakresem relacji społecznych w sferze zatrudnienia. Można je nazwać relacjami zakładowymi, a szczególnym przypadkiem tych relacji będzie zakładowy dialog społeczny. Ten wyodrębniony obszar relacji istnieje tylko z woli prawa – w sferze powinności, nie zaś bytu (mówiąc językiem Humea). Gdyby nie ustanowiono pewnych szczególnych norm postępowania w dziedzinie zatrudnienia, to nie wyodrębniono by tego szczególnego obszaru zwanego „zakładem pracy". Nie istniałby też w negatywnym ujęciu, pozostały obszar, określony tu jako ten „poza zakładem pracy" (czyli w praktyce np. we władzach krajowych lub regionalnych organizacji związkowej). Gdy natomiast prawodawca chce zwrócić uwagę na pewien obszar fizyczny podporządkowany temu zbiorowi norm postępowania (zwanym zakładem pracy), to najczęściej używa sformułowania „teren zakładu pracy". Widzimy że w tym ostatnim wyrażeniu „zakład pracy" (w dopełniaczu) jedynie dookreśla znaczenie słowa „teren". Teren zaś ma wymiar stricte

213 W tym kontekście należy wskazać § 6 ust. 3 i 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1139). Wprowadzono tam nowelą z dnia dnia 27 kwietnia 2017 r. maksymalne normy wydatku energetycznego dla kobiet (5000 kJ, a przy pracy dorywczej 20 kJ/min.) i mężczyzn (8400 kJ, a przy pracy dorywczej 30 kJ/min.).

fizyczny. Chodzi więc o teren trwale objęty działaniem pewnego zakresu unormowań charakterystycznego dla konkretnej celowościowej działalności określonej grupy osób (w socjologi określanych „wspólnotą produkcyjną"). Gdy widzę budynek w którego właściwości pozwalają na wykonywanie w nim pracy określonego rodzaju to widzę nie „zakład pracy" tylko warsztat, fabrykę, magazyn lub biuro. Tylko tyle mogę stwierdzić po właściwościach fizycznych tego budynku. Dopiero jak się dowiem, że warunki przebywania w tym budynku zostały określone w regulaminie pracy lub też innych aktach prawa pracy, to mogę stwierdzić, iż ten budynek jest podporządkowany temu abstrakcyjnemu obiektowi jakim jest zakład pracy. Tym samym zakład pracy to bardziej regulamin niż pewien zasób środków materialnych lub niematerialnych. Te ostatnie są mu ściśle podporządkowany i tylko w tym sensie możemy o nich mówić, że są one „zakładowe". Regulaminy dotyczą zaś osób ponieważ zobowiązują je do pewnego rodzaju zachowania. Rzeczy (artefakty materialne bądź nie materialne) mogą jedynie odgrywać pewną rolę w tym zachowaniu (np. normy określające jak bezpiecznie obsługiwać maszynę adresowane są do ludzi nie maszyn).

3.2. Pojęcie wspólnoty zakładowej

Teraz zamierzam wskazać czym jest wspólnota zakładu pracy, do której odnosi się ogół zasad (norm prawnych i pośrednio zjurydyzowanych norm technicznych) składających się na instytucję zakładu pracy[214]. Innymi słowy, chcę odpowiedzieć na pytanie, jaki rodzaj wspólnoty społecznej uległ jurydyzacji w wyniku zastosowania instytucji prawnej zakładu pracy, oraz na ile przedsiębiorca czy przedstawiciele pracowników mogą sami decydować o tym co jest już odrębną wspólnotą zakładową, co zaś tylko częścią większej takiej wspólnoty. W istocie jest to pytanie o stopień arbitralności w dokonywaniu subsumcji zbioru zasad tworzących konkretny zakład pracy do określonego substratu osobowego lub materialnego (tj. w jakim stopniu przedsiębiorca czy inne podmioty mogą czy określone przedsiębiorstwo jest związane z jednym czy już wieloma zakładami pracy). W pierwszej jednak kolejności konieczne jest odróżnienie instytucji prawnej, którą jest zakład pracy od instytucji społecznych, które są przez zakład pracy konwencjonalizowane prawnie. Rozpoznanie tych instytucji społecznych jest kluczowe dla zrozumienia charakteru wspólnoty zakładowej.

Stosunek instytucji prawnej do rzeczywistości społecznej jest znacznie bardziej ograniczony

214 Jak słusznie wskazuje A. Sobczyk, zakład pracy nie jest wspólnotą . Jego zdaniem „[w]spólnotą jest społeczność pracowników oraz osób będących pracodawcami". Dlatego też „należy mówić o wspólnocie zakładu pracy, a nie o zakładzie pracy jako wspólnocie".A. Sobczyk, *Zarys systemu...*, s. 107.

niż w wypadku instytucji społecznej w rozumieniu socjologicznym. Ta pierwsza to po prostu konglomerat norm prawnych stanowiący pewną całość z punktu widzenia przedmiotu regulacji[215]. Instytucje prawne to twory wyłącznie abstrakcyjne, stanowią konstrukcje dogmatyczne[216]. Ich oddziaływanie na rzeczywistość ma charakter wtórny i wiąże się z zagadnieniem normatywnej ingerencji w zastany układ stosunków społecznych[217]. Instytucje prawne porządkują życie społeczne, pełnią funkcje narzędzi pozwalających wpływać na nie, wymagają jednak świadomości prawnej, która je zarazem kształtuje i kieruje ku rzeczywistości społecznej.

Nie rzadko instytucje prawne nie nadążają za zmieniającą się rzeczywistością społeczną – stąd właśnie ich konserwatyzm. Zmieniają się one w znacznie wolniejszym tempie niż rzeczywistość społeczna, a dawne instytucje prawne nierzadko absorbują zupełnie nową treść społeczną i to nie koniecznie zgodnie z ich pierwotną funkcją[218]. To w większym stopniu zmiany w obrębie treści społecznych niż kształtu normatywnego takich instytucji prawnych jak pracodawca, przedsiębiorstwo, przedsiębiorca czy zakład pracy doprowadziły do przeobrażenia się wzajemnego

215 Por. T. Gaweł, M. Klimczak, *Pojęcie instytucji w prawie i ekonomii*, w: B. Polszakiewicz (red.) i J. Boehlke (red.), *Ład instytucjonalny w gospodarce*, Toruń 2005, t. 1, s. 74.

216 Instytucja w rozumieniu nauk prawnych jest pojęciem znanym od starożytności, choć jego znaczenie od tego czasu uległo zmianie. Słowem *institutiones* w rzymskiej jurystce, analogicznie do innych dziedzin, w których funkcjonował zwarty system kształcenia, nazywano opracowania zawierające całokształt elementarnej wiedzy o prawie. Przykładem z innej dziedziny kształcenia niż prawo, a mianowicie retoryki są *Institutio oratoria libri XII,* które ułożył Marcus Fabius Quintilianus w pierwszym wieku naszej ery, czyli jeszcze przed powstaniem pierwszych *Institutiones* z dziedziny jurystyki (drugi wiek naszej ery). Z dziedziny prawa do naszych czasów zachowały się niemal kompletnie dwa tego typu dokumenty, odkryte w 1816 roku, w bibliotece kapituły werońskiej *Gai institutiones* z II wieku n.e. i nieprzerwanie wchodzące od czasów ich opublikowania (533 roku n.e.) w skład kompilacji justyniańskiej *Institutiones sive elementa* (*Institutiones Iustiniani*). Pełniły one rolę podręczników dla adeptów szkół prawniczych. Za tym, iż wykorzystując nazwę *instutiones*, sugerowano się jego paidetyczną etymologią, wprost przemawia wyrażenie służące dziś za tytuł młodszego z dwóch wymienionych dzieł, a wyjęte ze stronicy tytułowej pierwszej z czterech ksiąg, w którym obok rzeczonego słowa (postawionego *in genetivo*) pojawia się dopisek *...sive elementorum* (dos. „...lub elementów"). We wprowadzeniu zaś doprecyzowano: *ut sint totius legitimae scientiae prima elementa* (tj. „iż są to pierwsze elementy całej wiedzy prawnej"). Konsekwencją isogogicznej (wprowadzającej) funkcji *Institutiones* było stosowanie w nich szczególnego toku wykładu. Charakteryzuje go pomijanie zbędnej kazuistyki i dogmatyzacja poruszanych w nich zagadnień prawnych. Istotą uprawianej wówczas dogmatyki była systematyzacja zagadnień prawnych (produktem jej był np. znany trójpodział Gaiusowy oraz poszukiwanie zasad przewodnich, osiowych dla systemu prawnego). Zaś odejście od kazuistyki polegało na wyabstrahowaniu z rzeczywistości stosowania prawa stałych konstrukcji, które nie traciły na ważności wraz ze zmianą sytuacji, lecz odznaczały się dozą uniwersalności. Zwrócił na to uwagę również W. Rozwadowski we wstępie do swojego tłumaczenia Instytucji Gajusa [W. Rozwadowski (tłum. z łac. i kom.), *Gai Institutiones*, Poznań 2003, s. XIV]. Młodemu adeptowi w pierwszej kolejności zwracano uwagę właśnie na te konstrukcje, a potem opisywano ich różnorakie zastosowanie. Z czasem zaś tytuł *Institutiones* zaczęto kojarzyć nie z założeniem issogogicznym owych dzieł, lecz z tymi właśnie wyodrębnionymi i uporządkowanymi jako produkt prowadzonego w nich wykładu konstrukcjami (o strukturze właściwej tworom teoretycznym - konstruktom pojęciowym). Stąd właśnie bierze się współczesne rozumienie instytucji prawnej jako zespołu norm powiązanych z sobą funkcjonalnie, a regulujących powstanie, trwanie i ustanie stosunku prawnego [por.: S. Wronkowska, *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2005, s. 17].

217 T. Gaweł, M. Klimczak, *Pojęcie instytucji…,* s. 74.

218 Konserwatyzm instytucji prawnych jako ogólne zjawisko dobrze prezentuje się w ramach rozwoju prawa rzymskiego. Jak zauważa W. Litewski, prawo rzymskie charakteryzowała „tendencja do tworzenia niezbyt wielkiej ilości instytucji prawnych. W konsekwencji wykorzystywano niejednokrotnie stare typy do nowych celów, o czym świadczy choćby różnorodne zastosowanie *mancipatio*, *in iure cessio* czy *stipulatio*". W. Litewski, *Rzymskie prawo …,* s. 15.

stosunku między tymi instytucjami. Jeszcze w okresie międzywojennym wszystkie te instytucje prawne, choć wyraźnie je odróżniano[219], konwencjonalizowały zazwyczaj jedną i tą samą socjologicznie wyodrębnianą wspólnotę produkcyjną. Odpowiadały różnym aspektom tej samej instytucji społecznej. Innymi słowy to wspólnota produkcyjna stwarzała społeczną przestrzeń ich użycia. Wówczas bowiem nie zyskały jeszcze tak dużego znaczenie i nie miały jeszcze należytego podłoża w rozwoju uwarunkowań materialnych te relacje gospodarcze, które później doprowadziły do masowego powstawania i rozrastania się trustów, czy innego typu grup kapitałowych. To właśnie tego typu relacje gospodarcze ostatecznie rozerwały integralność dawnego przedsiębiorstwa kapitalistycznego w znaczeniu przypisywanym mu jeszcze przez M. Webera, jako jednocześnie podstawowego ogniwa gospodarki kapitalistycznej i socjologicznie dającej się wyodrębnić wspólnoty.

W Polsce, jeszcze w okresie międzywojennym, gdy formowały się podstawowe dla naszego systemu prawnego instytucje prawne, ten kto działał jako przedsiębiorca (osoba prowadząca działalność gospodarczą) zwykle tworzył w tym celu jedno przedsiębiorstwo. W tym przedsiębiorstwie jako pracodawca samodzielnie zatrudniał pracowników. W obrębie relacji zatrudnieniowych to przedsiębiorstwo odpowiadało jednemu zakładowi pracy. Taka sytuacja, charakteryzująca się większą przejrzystością relacji gospodarczych, doprowadziła do wytworzenia się szeregu skrótów pojęciowych i utożsamień, wówczas uzasadnionych, dziś jednak fałszywych, które mimo to zachowują swoją żywotność. Pewien obraz relacji między instytucjami prawnymi pozostał i jako konstrukt pojęciowy, siłą konserwatyzmu takich konstruktów, ale także jako punkt zaczepienia dla budowy „harmonijnego systemu prawnego", wciąż oddziałuje na doktrynę prawa, ale czasem wtórnie również na samą treść regulacji prawnej[220]. Dlatego tak trudno dostrzec nam

219 Jeżeli chodzi o instytucję prawną pracodawcy i zakładu pracy, to rozróżnieniem tym w prawie okresu międzywojennego zajmę się szczegółowo w innym miejscu tej pracy. Co zaś się tyczy rozróżnienia między przedsiębiorcą a przedsiębiorstwem por. np. Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 1936 r. C. III. 524/34 (LEX nr 49656) zgodnie z którego tezą „[n]abycie ruchomości, wchodzących w skład przedsiębiorstwa, a nawet całego przedsiębiorstwa na egzekucyjnym przetargu przymusowym nie musi dowodzić jeszcze tego, jakoby w ten sposób nabyte przedsiębiorstwo przestało być dawnem a stało się jakiemś zupełnie nowem, oderwanem od sprzedanego w drodze licytacji, zwłaszcza wtedy, gdy prowadzone jest nadal na tem samem miejscu, trudni się operacjami tego samego rodzaju, wśród takich samych warunków gospodarczych, zaspokajając potrzeby takiej samej klienteli". Jeszcze dobitniej rozróżnienie między przedsiębiorcą a przedsiębiorstwem wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 listopada 1938 r. o sygn. 2 K. 1043/38 (LEX nr 351605). Sąd tam stwierdził, iż „[t]ożsamość przedsiębiorstwa ocenia się nie według osoby przedsiębiorcy, lecz według warunków rzeczowych. Ustąpienie poprzedniego przedsiębiorcy nie jest „likwidacją" przedsiębiorstwa i powstaniem przedsiębiorstwa nowego, jeśli przez to nie doznały zmiany warunki rzeczowe, gdyż one, nie zaś osoba przedsiębiorcy, są decydujące dla ustalenia tożsamości przedsiębiorstwa".

220 Jak słusznie zauważył F. Engels „prawnik wyobraża sobie, że operuje twierdzeniami apriorycznymi, podczas gdy są one przecież tylko odbiciem stosunków ekonomicznych". F. Engels, *List Engelsa do Konrada Schmidta z 27 października 1890 r.*, w: Marks K., Engels F., *Listy wybrane*, Warszawa 1951, s. 555. Wcześniej zauważa on, iż „[w] państwie nowoczesnym prawo musi nie tylko odpowiadać ogólnemu ekonomicznemu położeniu, nie tylko być jego wyrazem, ale musi być nadto wyrazem *wewnętrznie harmonijnym*, nie urągając samemu sobie wskutek wewnętrznych sprzeczności. Aby to osiągnąć , narusza się coraz bardziej wierność odzwierciedlenia stosunków ekonomicznych". Tamże, s. 554. Zdaniem F. Engelsa, „proces 'rozwoju prawa' polega przeważnie tylko na tym, że

dziś, iż obecnie jeden przedsiębiorca przy znacznie rozbudowanej strukturze organizacyjnej niż dawniej nie koniecznie musi tworzyć ze swoimi pracownikami jedną wspólnotę w znaczeniu socjologicznym. Tych wspólnot może być więcej. W tym kontekście na gruncie stosunków zatrudnieniowych dużego znaczenia nabiera klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz norm współżycia społecznego (art. 8 k.p.), które otwierają wykładnie prawa i jego stosowanie na szerszą rzeczywistość społeczną łagodząc tym samym właściwą prawu zachowawczość. Klauzule generalne, zdaniem Z. Radwańskiego „oznaczają pewne oceny funkcjonujące w jakiejś grupie społecznej”[221]. Obejmują one siłą rzeczy również oceny w zakresie samoidentyfikacji tej grupy, tj. czym ona jest i kto do niej faktycznie należy. Innymi słowy takie oceny które wyznaczające pewną płaszczyznę relewancji dla zastosowania określonych norm pranych (np. zakresu zastosowania unormowań zakładowych regulaminów, czy umów zbiorowych).

Po krótkim zarysowaniu zagadnienia instytucji prawnej, którą pozostaje zakład pracy, należy rozważyć czym jest instytucja społeczna, którą pozostaje przedsiębiorstwo w ujęciu socjologicznym. Poprzez instytucję społeczną, w ujęciu kierunku zwanego nowym instytucjonalizmem, rozumie się utrwalone wzory działań i reguły zachowań, które porządkują interakcje ludzkie i określają ramy prowadzonych przez jednostki gier[222]. Natomiast w ujęciu funkcjonalistycznym, pojęcie to rozumiane jest inaczej i odnosi się do kompleksów ról skupionych wokół działalności, której celem jest zaspokajanie jakiejś istotnej potrzeby społecznej, na przykład reprodukcji, edukacji czy porządku społecznego[223]. W podejściu funkcjonalistycznym chodzi więc o konkretne działania nie zaś wzorce tych działań, np. wzorce zachowania wyznaczone przez prawo. Te ostatnie mają znaczenie tylko o tyle o ile faktycznie wpływają na działania ludzi. Jednakże, nawet gdyby pozostać przy podejściu nowego instytucjonalizmu, to widać, że instytucje prawne mają o tyle znaczenie w formowaniu się instytucji społecznych, o ile faktycznie zostały one utrwalone w świadomości społecznej (tj. przez nią zinternalizowane).

Powyższe potwierdza, iż instytucje istniejące *in abstracto*, takie jak instytucje prawne, nie przekładają się automatycznie na działanie instytucji społecznych istniejących *in re.* Dzieli je rozpoznana przez D. Hume'a bariera między bytem a powinnością[224]. Instytucje społeczne istnieją w

naprzód usiłuje się usunąć sprzeczności wynikające z bezpośredniego przekładu stosunków ekonomicznych na język zasad prawnych i próbuje się skonstruować harmonijny system prawa, następnie zaś wpływ i przymus wywierany przez dalszy rozwój ekonomiczny raz po raz przełamuje ten system i wikła go w nowe sprzeczności”. Tamże, s. 554.

221 Z. Radwański, *Prawo cywilne — część ogólna*, Warszawa 2003, s. 51.

222 B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii,* Warszawa 2003, s. 132.

223 Tamże.

224 D. Hume ujmuje ten problem w kontekście prostego, nieuzasadnionego niczym konkretnym przechodzenia między opisem tego jak postępują ludzie a jak, z czyjejś perspektywy, powinni oni postępować. „W każdym systemie moralności, z którym dotychczas się zetknąłem, zawsze zauważałem, że dany autor kroczy przez pewien czas prostą drogą rozumowania i ustala istnienie Boga lub czyni spostrzeżenia dotyczące spraw ludzkich; i nagle ze zdziwieniem stwierdzam, iż zamiast zwykłych orzeczeń, jakie znajduje się w zdaniach, 'jest' i 'nie jest', nie

sferze bytu, a normy prawne i ich związki funkcjonalne (instytucje prawne) w sferze powinności. Oczywiście ta bariera nie jest nieprzekraczalna, mosty między sferą bytu a powinności tworzą świadomi swego postępowania ludzie, w tym wypadku pracownicy i pracodawcy, którzy rozumieją sens wzajemnych powinności składających się na życie zakładowe. W praktyce oznacza to m. in., iż instytucja zakładu pracy ma ograniczony wpływ na rzeczywistość społeczną dopóty nie znajdzie się ona w polu świadomości prawnej adresatów zintegrowanych w niej norm prawnych. Ten wpływ może być większy jeżeli tworzone w obrębie zakładu pracy normy prawa autonomicznego będą wypracowane w obrębie świadomej swojego istnienia wspólnoty i przy faktycznym udziale jej członków. Z tego też powodu reguły społecznego tworzenia prawa zakładowego mają szczególnie ważne znaczenie dla formowania się zakładowej demokracji. Odwołując się do znanego heglowskiego przeciwstawienia można by rzecz, że wspólnota produkcyjna to wspólnota „w sobie" a wspólnota zakładu pracy (a więc taka która ma swoją tożsamość zakładową) to już nie tylko wspólnota „w sobie" ale także „dla siebie". To dialektyczne przejście poprzez uświadomienie sobie wzajemnych powinności tworzy ze wspólnoty produkcyjnej (w której pracownicy sprzedają swoją siłę roboczą pracodawcy) ogniwo społeczeństwa obywatelskiego[225]. By jednak zaakceptować zakładowy dialog społeczny (jako jądro zakładu pracy jako ogniwo społeczeństwa obywatelskiego) trzeba najpierw zaakceptować konflikt społeczny. Dialog jest reakcją na konflikt. Bez uświadomionego konfliktu dialog jest bezpodstawny. Nie ma swojego zakorzenienia w materii relacji międzyludzkich, staje się tylko oderwaną od nich abstrakcyjnie zawieszoną „powinnością"[226]. Czym jednak większe przedsiębiorstwo, tym mniejsza szansa na utrzymywanie

spotykam żadnego zdania, które by nie było powiązane z 'powinien' albo 'nie powinien'. (...) Ponieważ to powinien albo nie powinien jest wyrazem pewnej nowej relacji do twierdzenia, trzeba zwrócić na to uwagę i to wyjaśnić; jednocześnie trzeba, żeby została wskazana racja tego, co wydaje się całkiem niezrozumiałe, mianowicie – jak ta nowa relacja może być wydedukowana z innych relacji, które są całkiem od niej różne". D. Hume, *Traktat o naturze ludzkiej*, C. Znamierowski (tłum.), Warszawa 1963, t. 2, s. 258-259.

225 G. W. F. Hegel w dopisku do § 303 swoich „Zasad filozofii prawa" wskazywał, iż w społeczeństwie obywatelskim jednostki występuje tylko jako członkowie jakiejś ogólności – pewnych świadomych siebie zbiorowości. Państwo jego zdaniem jest organizacją złożoną z takich ogniw, które „same dla siebie" stanowią zamknięte kręg a żaden moment w państwie nie powinien występować jako nieorganiczna mnogość [„Der Staat aber ist wesentlich eine Organisation von solchen Gliedern, die für sich Kreise sind, und in ihm soll sich kein Moment als eine unorganische Menge zeigen"]. Krytykował on poglądy, zgodnie z którymi istniejące już w postaci owych zamkniętych kręgów ogniwa sprowadza się na nowo do mnogości indywidualnych jednostek. Takie poglądy odgradzają społeczeństwo obywatelskie od politycznego. W takiej sytuacji społeczeństwo obywatelskie nijako zawisa w powietrzu, traci swoją podstawę [„Die Vorstellung, welche die in jenen Kreisen schon vorhandenen Gemeinwesen, wo sie ins Politische, d. i. in den Standpunkt der höchsten kon- kreten Allgemeinheit eintreten, wieder in eine Menge von Individuen auflöst, hält eben damit das bürgerliche und das politische Leben voneinander getrennt, und stellt dieses sozusagen, in die Luft, da seine Basis nur die abstrakte Einzelnheit der Willkür und Meinung, somit das Zufällige, nicht eine an und für sich feste und berechtigte Grundlage sein würde"]. G. W. F. Hegel, *Grundlinien der philosophie des rechts,* Lipsk 1911, s. 248-249. To przed czym ostrzegał Hegel już w 1821 (zanim społeczeństwo obywatelskie jeszcze się nie ukształtowało0 czyni się częstokroć dziś negując wspólnotowość zakładu pracy i traktując go jako po prostu zgrupsza przypadkową zbiorowość indywidualnych pracowników i pracodawcy.

226 Tytuł audycji radiowej „Skazani na dialog" (prowadzonej przez Jacka Kosiaka w Radiu Poznań), doskonale odzwierciedla ten stan (nie)świadomości.

takich realnych, zinternalizowanych w świadomości ludzi więzi wspólnotowych w obrębie całego przedsiębiorstwa.

Niemniej jednak instytucje istniejące *in re* oraz *in abstracto,* nawet przy minimalnym zinternalizowaniu tych drugich w obrębie świadomości prawnej, zawsze w jakiś sposób wzajemnie się uzupełniają. Najdobitniejszym przykładem uzupełniającej się instytucji prawnej (istniejącej *in abstracto*) oraz instytucji społecznej (istniejącej *in re*) jest małżeństwo[227] i rodzina[228]. Przykładem takiej pary instytucji jest właśnie – choć z pewnymi zastrzeżeniami – zakład pracy oraz przedsiębiorstwo, czy też wspólnota produkcyjna (w ujęciu socjologicznym).

Przedsiębiorstwo w ujęciu socjologicznym pojmuje się przede wszystkim jako wspólnotę produkcyjną. Tak definiował ją np. J. Sztumski, dodając jednak na modłę nowego instytucjonalizmu, iż wspólnota ta stanowi „określony system ról społecznych zdeterminowanych potrzebami społecznymi, wymogami produkcyjnymi i wyposażeniem technicznym - uznany przez prawo i określony w swojej szczególnej postaci przez obowiązujący w danym środowisku system wartości społecznych”[229]. Trzeba tu od razu zastrzec, że we współczesnych warunkach znacznego rozrostu przedsiębiorstw, jak też ich wielofunkcyjności, trudno utrzymać twierdzenie, iż przedsiębiorstwo tworzy zawsze tylko jedną wspólnotę produkcyjną w rozumieniu jakie proponuje J. Sztumski.

Ponadto uznanie prawne choć ważne, to nie *conditio sine qua non* istnienia instytucji społecznej. Wszakże, jak już wyżej wykazałem, instytucje prawne istniejące *in abstracto*, to zupełnie co innego niż instytucje społeczne zanurzone w znacznie bardziej skomplikowanej niż prawo rzeczywistości społecznej. Najem siły roboczej nie przestaje istnieć jako stosunek społeczny, gdy przedsiębiorca zatrudnia kogoś „na czarno”. Przedsiębiorstwo skupiające pracowników w

227 Małżeństwo jako instytucja prawna to tylko zgodnie wyrażana, w odpowiednich unormowanych prawem okolicznościach, wola wzajemnego pożycia. Obecnie stanowi ono szczególny rodzaj umowy. Przez wieki zmieniały się towarzyszące zawarciu małżeństwa okoliczności. Zmieniała się też kwalifikacja wzajemnego aktu woli zawarcia małżeństwa do kategorii zdarzeń prawnych: w prawie rzymskim pierwotnie owo wzajemne oświadczenie stanowiło czynność faktyczną, która wywoływała określone skutki prawne doniosłe np. dla prawa spadkowego, zaś samo małżeństwo pozostawało stanem faktycznym, sprawą wewnętrzną między nupturientami i gasło z chwilą zakomunikowania ustania woli wzajemnego pożycia, choćby tylko przez jedną ze stron. Zdaniem W. Rozwadowskiego „[p]odobnie jak posiadanie, prawo rzymskie traktowało ów związek wyłącznie jako stan faktyczny stworzony z woli mężczyzny i kobiety, ale stan faktyczny rodzący doniosłe skutki prawne. Czy określone pożycie dwojga osób płci odmiennej jest czy też nie jest małżeństwem prawo interesowało się tylko wtedy, gdy zachodziła konieczność ustalenia powstałych ewentualnie z takiego pożycia skutków prawnych, bądź też bezprawnych” W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie. Zarys wykładu wraz z wyborem źródeł*, Poznań 1992, s. 206. Później – jeszcze w prawie rzymskim – wzajemny akt woli stał się dwustronną czynnością prawną, której konsekwencją było nawiązanie stosunku prawnego. Tamże s. 207.

228 Rodzina w znaczeniu instytucji społecznej (*in re*), to wzajemna kooperacja funkcji, ekonomicznych (utrzymanie członków rodziny), wynikających z podziału pracy (umożliwia reprodukcję siły roboczej), biologicznych (reprodukcja gatunku), wynikających z potrzeb psychicznych etc. Stanowi realny konstrukt społeczny, dla którego instytucja prawna małżeństwa jest jedynie uzupełnieniem (konwencjonalizacją).

229 J. Sztumski, *Załoga przedsiębiorstwa przemysłowego w ujęciu socjologii*, w: „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” nr 31/1969, z. 4, s. 269.

określonym celu produkcyjnym istnieje nawet wówczas gdy działalności gospodarczej nie ujawniono we właściwym rejestrze. Istotą przedsiębiorstwa, czy jego części, jako wspólnoty produkcyjnej nie jest więc uznanie prawne ale przede wszystkim społeczne użycie środków produkcji. W warunkach kapitalistycznych chodzi tu zwykle o udostępnienie środków produkcji będących w dyspozycji przedsiębiorcy, czy ograniczonej grupy przedsiębiorców, znacznej liczbie robotników w celu osiągnięcia przez nich wspólnego efektu (nie zaś indywidualnych efektów) w postaci określonej ilości towarów pewnego rodzaju. Przy czym rozumiem tu towar szeroko jako wszystko co ma z jednej strony wartość użytkową i wartość wymienną[230]. Mogą to więc być także usługi, czy jakiekolwiek przejawy dla kogoś użytecznej pracy ludzkiej dające się wymienić na inne towary, reprezentowane przez pieniądz. Przedsiębiorcę motywuje chęć osiągnięcia zysku (wartości dodatkowej). Robotników zaś, zdobycie środków dla utrzymania siebie i swojej rodziny. Wspólnota produkcyjna, w tych okolicznościach, przestaje być wspólnotą celów. Istnieje ona dzięki temu, że przedsiębiorca nie może realizować swoich celów bez pracowników, ci zaś w utowarowionym społeczeństwie nie są w stanie poradzić sobie bez płacy roboczej. Cele są więc różne, ale realizowane są wspólnie. Wspólnotę produkcyjną paradoksalnie cechuje więc konflikt. W tym miejscu, za pośrednictwem państwa, owa sprzeczność zostaje zniesiona w ramach wspólnoty prawa, jaką stanowi zakład pracy. Z tych też powodów nie jest obojętne kto decyduje o tym czym w danej sytuacji jest zakład pracy i powinno podlegać to zobiektywizowanym kryterium, niezależnym od pracowników i pracodawcy.

J. Sztumski wskazywał iż osoby tworzące wspólnotę produkcyjną charakteryzują więzi typu bezosobowego. Chodzi tu o różne powiązania przedmiotowe „jakie kształtują prawno-techniczne warunki pracy,odpowiadające określonemu stanowi sił wytwórczych i stosunków produkcyjnych”[231]. Decyduje to jego zdaniem o zasadniczej wymienności, czy zastępowalności członków wspólnoty zakładowej. Jego zdaniem z charakteru takiej więzi wynika, iż członkowi takiej wspólnoty właściwie obojętne jest to, kto jest jego współpracownikiem czy przełożonym. Ważne pozostaje aby wypełniał on swoja funkcję, miał odpowiednie doświadczenie czy kwalifikacje[232].

Owszem, należy się zgodzić z tym, iż w większości wypadków uwarunkowania organizacyjne czy techniczne miejsca pracy, kreują więzi bezosobowe. Nie jest jednak tak, iż wspólnota zakładowa jest w pełni wykreowana w oparciu o cel gospodarczy. Jak już wskazaliśmy wyżej w ramach tej wspólnoty spotykają się dwie perspektyw. Pierwsza jest perspektywą

230 „Są one jednak towarami tylko dzięki swej *dwoistości,* dzięki temu, że są przedmiotami użytku, a zarazem zawierają w sobie wartość. Występują więc tylko wtedy jako towary, czyli wtedy tylko posiadają postać towarów, gdy istnieją w *dwojakiej formie:* w formie naturalnej ; w formie wartościowej”. K. Marks, *Kapitał...* t. 1 s. 50.

231 J. Sztumski, *Załoga...*, s. 270.

232 Tamże.

przedsiębiorcy czy też szerzej organizatora pracy. Oparta jest ona na celu przedsięwzięcia oraz w wielu wypadkach także na czerpaniu zysku. Druga to perspektywa egzystencjalna pracownika. Obydwie perspektywy kreują więzi w obrębie wspólnoty, które się na siebie nakładają. Więzi bezosobowe mogą być przyczynkiem do powstania więzi jak najbardziej osobowych, czego zresztą J. Sztumski nie kwestionuje, wskazując na wytwarzanie się wśród załogi grup nieformalnych (np. koleżeńskich)[233]. Czasem jednak te więzi mają bardziej ogólny charakter. W oparciu o wspólne doświadczenia wytwarzają się więzi kulturowe oparte na wspólnej identyfikacji z określonym przedsiębiorstwem lub jego częścią. Bywają one trwalsze niż sam okres zatrudnienia. Co istotne więzi takie przyjmują nierzadko charakter prawny. Osoby które przeszły na emeryturę czasem w myśl ustanawianych regulaminów, zachowują prawo do niektórych świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Świadczenia takie przysługują na macy tych regulaminów także rodziną pracowników, którzy w ogóle nie funkcjonują w ramach przedsiębiorstwa. Mimo to wchodzą oni z nim swego rodzaju kooperację. Wszakże tworzą oni razem z pracownikiem gospodarstwo domowe, którego zasadniczym produktem jest siła robocza. Tą natomiast kupuje przedsiębiorca.

Istnieje jeszcze jeden rodzaj więzi, który się uniezależnia od powiązań przedmiotowych przedsiębiorstwa a jest decydujący dla kształtowania się wspólnoty zakładowej. Są to więzi wynikające z organizacji pracowników w obronie ich perspektywy egzystencjalnej. Również i one uległy prawnej konwencjonalizacji. Normy odnoszące się do związków zawodowych stanowią istotny element instytucji prawnej zakładu pracy. Właśnie z uwagi na ten dualizm perspektyw (produktywistycznej i egzystencjalnej) , który pociąga za sobą kolejny rozdźwięk w zakresie więzi tworzących wspólnotę zakładową, historycznie konieczne stało się oddzielenie wspólnoty zakładowej od wspólnoty produkcyjnej tworzącej przedsiębiorstwo. Nie wszystkie bowiem więzi społeczne kształtujące wspólnotę zakładową da się sprowadzić do więzi osobowych opartych o cel danego przedsięwzięcia i związaną z nim perspektywę.

Zakład pracy to instytucja prawna (zresztą nie jedyna), która pozwala funkcjonować przedsiębiorstwu (rozumianemu socjologicznie) w sposób społecznie akceptowalny. Wszakże gdy nie zatrudnia ono pracowników realnie w ramach podporządkowania pracowniczego nie tworzy ono zakładu pracy. Mimo iż instytucja ta jest instrumentalizowana w relacjach społecznych, to jednak jej użycie wymaga pewnych ustępstw tak ze strony przedsiębiorcy jak i pracowników. W tym właśnie zawiera się istota instytucji prawnych, że poprzez konwencjonalizację pewnych zachowań społecznych prowadzących do realizacji określonych jednostkowych czy grupowych

233 Dzieli on grupy nieformalne na koleżeńskie, kolektywy (w oparciu o współdziałanie „na odcinku produkcyjnym, politycznym, społecznym"), gangi (o celach przestępczych), kliki (które metodami pozakulisowymi dążą do zapewnienia sobie dominującej pozycji w określonym układzie stosunków społecznych). Tamże, s. 275.

potrzeb czy ambicji, czynią je zarazem mniej szkodliwymi dla integralności całego społeczeństwa. Pracodawca z jednej strony jest związany koniecznością uwzględnienia pewnych interesów pracowniczych, kształtując relację w przedsiębiorstwie w taki sposób aby np. zapienić możliwość realizacji prawa do strajku (na co wskazano w wyżej przywołane uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku[234]). Nie może on więc pomijać zupełnie uwarunkowań pozaprodukcyjnych decydując że zakładem pracy jest całe jego przedsiębiorstwo, nie zaś wyłącznie jego część. Z drugiej jednak strony pracownicy kształtując swoje autonomiczne struktury zakładowe muszą mięć na uwadze uwarunkowania jakie wynikają z organizacji przedsiębiorstwa. Tak należy rozumieć np. art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy o społecznej inspekcji pracy[235]. Zgodnie z tym przepisem, zakładowe organizacje związkowe dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy. Choć zakład pracy to, jak uzasadniłem wyżej, zasady (normy prawne i pośrednio zjurydyzowane normy techniczne), które organizują życie pracowników i przedsiębiorcy (czy szerzej organizatora pracy), to jednak „struktura" organizacyjna wynikająca z tych zasad, do której odnosi się właśnie w tym miejscu ustawodawca, jest w przeważającej mierze odzwierciedleniem struktury przedsiębiorstwa lub jego części.

Czym jest więc wspólnota zakładowa? Nie można jej sprowadzić do wspólnoty produkcyjnej, czy szerzej wspólnoty pracy tworzonej wyłącznie w oparciu o sposób wykonywania pracy i związane z tym środki techniczne. Jest to wspólnota przedsiębiorcy (czy szerzej organizatora pracy, który pełni w niej funkcje pracodawcy) i pracowników, a realnie także rodzin tych pracowników, powstała z konieczności pogodzenia dwóch odmiennych perspektyw w oparciu o przepisy prawa. Z jednej strony perspektywy organizatora pracy, który nie może osiągnąć swoich celów gospodarczych (lub innego typu niż gospodarczych) bez pracowników, ponieważ środki pracy którymi dysponuje mają charakter społeczny. Mogą być użyte wyłącznie przy zaangażowaniu większej liczby osób. Z drugiej strony perspektywy pracowników, którzy są pozbawieni własnych środków pracy i aby zaspokoić potrzeby egzystencjalne swoje i swojej rodziny muszą sprzedać swoją siłę roboczą za wynagrodzenie. Obie perspektywy kreują różne więzi społeczne, które łącznie konstytuują wspólnotę zakładu pracy. Jest to wspólnota konsolidowana w oparciu o uznane przez prawo wspólne dobro wszystkich jej członków. Istnieje ona obiektywnie, niezależnie od czynności podejmowanych przez pracodawcę czy przedstawicieli pracowników. Z tego też powodu możliwa jest prawna ocena, niezależna od oczekiwań pracodawcy czy przedstawicieli pracowników, która z części dużego przedsiębiorstwa stanowi już nowy zakład pracy, a która pozostaje jedynie częścią

234 Z dnia 16 października 2012 r. o sygn. I ACa 540/12.
235 T.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z 2018 r. poz. 830 – niżej u.s.i.p.

większego zakładu pracy.

4. Wspólnota zakładowa w relacji do wspólnoty produkcyjnej, rodziny i państwa

W poprzednim podrozdziale wykazałem, iż wspólnoty pracy nie można sprowadzić wprost do jej szczególnej formy jaką jest wspólnota zakładu pracy. Ta ostatnia ma cechy wspólnoty politycznej, której integralność zapewniają zapośredniczające konflikt interesów mechanizmy prawodawcze. Jest to więc ostatecznie także wspólnota prawa, w ramach której zniesieniu (czy raczej ustabilizowaniu) ulega istotny konflikt polityczny. Analizując jednak historyczne relacje między wytwórcami a organizatorami działalności wytwórczej jest to przypadek szczególny. Ta szczególna instytucja prawna jaką jest zakład pracy mogła wytworzyć się tylko w ramach odpowiedniego rozwinięcia się i nałożenia na siebie pewnych tendencji historycznych (przesunięć), które wymagają choćby pobieżnego nakreślenia. Sytuacja społeczna i gospodarcza w momencie jej wytworzenia w większym stopniu charakteryzuje sens tej instytucji niż badanie jej stanu zawikłanego „tu i teraz".

Wspólnota zakładu pracy pojawiała się w monecie historycznym, który można opisać wzajemnym stosunkiem do siebie takich trzech instytucji społecznych jak rodzina, wyrosła z niej i zależna od niej wspólnota pracy oraz państwo. Poniżej zamierzam w pierwszej kolejności syntetycznie omówić jakie czynniki doprowadziły do wyodrębnienia się z gospodarstwa rodzinnego względnie samodzielnej instytucji społecznej, jaką jest wspólnota pracy. Następnie wskażę, w jakiej sytuacji historycznej (określonej przez stosunek instytucji rodziny, względnie samodzielnej wspólnoty pracy i państwa) powstały współczesne formy instytucjonalne produkcji zorganizowanej poza wąsko rozumianymi relacjami rodzinnymi, które dziś moglibyśmy postrzegać jako egzemplifikację wspólnot zakładów pracy. Ostatecznie niezbędne będzie zarysowanie także perspektyw rozwinięcia się relacji, w jakiej współczesna wspólnota zakładu pracy pozostawać będzie w stosunku do rodziny i państwa wobec ugruntowujących się zmian organizacyjnych i technologicznych postfordyzmu. Wywód ten dla właściwego wykazania zawartych w nim tez analizuje materiał historyczny od starożytności po czasy nam współczesne.

Społeczeństwo nie od zawsze tworzyło szczególnego rodzaju instytucje przeznaczone do realizacji zadań produkcyjnych (jak np. przedsiębiorstwo). Przez wieki funkcja wymiany materialnej między przyrodą a społeczeństwem realizowana była za pośrednictwem instytucji rodu, a następnie rodziny. Doprowadziło to do wytworzenia się instytucji gospodarstwa rodzinnego (domowego), będącego podstawą bytu ekonomicznego rodziny. Stąd też, praca była

konwencjonalizowana w oparciu o stosunki prawne właściwe stosunkom rodzinnym. To w tych stosunkach należałoby się doszukiwać pierwocin wspólnoty aktualnie cechującej wspólnotę zakładową. Ochrona osób wykonujących pracę również wynikała ze stosunków afiliacyjnych (tj. szeroko rozumianych stosunków rodzinnych). Najczęściej, jak w wypadku niewolników, a później służących, stosunki afiliacyjne rozszerzano na osoby ze sobą nie spokrewnione lub nie spowinowacone, ale wykonujące pracę w ramach gospodarstwa rodzinnego. Jeszcze w średniowieczu, jak wskazuje J. Flandrin, „w domu bretońskiego chłopa stało tylko jedno łoże; w tym zamkniętym łożu często sypiała cała rodzina ze służbą włącznie, a czasem nawet ofiarowano tam miejsce gościom". W ocenie tego autora, było to w tamtych czasach powszechne[236]. Wskazuje to dobitnie, że nie chodziło tu (a przynajmniej nie zawsze) tylko o podporządkowanie formalnie określonej grupy osób (w tym wypadku służby) stosunkom rodzinnym, ale o zupełnie realne podporządkowanie tych osób życiu rodzinnemu.

To podporządkowanie w obrębie rodzinny było charakterystyczne dla sfery dominalnej w społeczeństwie rzymskim co odcisnęło piętno na instytucjach *ius civile*. Ten wpływ instytucji prawa rzymskiego, mimo ich anachronizmu, jest pośrednio obecny także dziś w pojmowaniu prawa własności przedsiębiorstwa. Świadczy o tym kategoryczna uwaga W. Senetry o niemożności ingerencji władzy publicznej i wpisanych w nią mechanizmów demokratycznych w obszarze *dominium* przedsiębiorcy[237]. Niewątpliwie władztwo ojca rodziny (i zarazem organizatora produkcji) w sferze wytwarzania zasadzało się w społeczeństwie rzymskim na nieograniczonym władztwie nad rzeczami (które dziś określilibyśmy własnością) – ale było to tylko jedno ze źródeł tego władztwa. Decydujący był tu przede wszystkim jego status w obrębie stosunków rodzinnych. Problem w tym, że stosunki między ludźmi pojmowano wówczas dosłownie w kategoriach prawa rzeczowego. Nie tylko niewolnik był traktowany jak rzecz. Również władztwo nad osobami wolnymi przenoszono między rodzinami w drodze *mancipatio* – zrytualizowanej transakcji kupna-sprzedaży[238]. To pozwalało widzieć ówczesnym jedno źródło władztwa dominialnego. W rzeczywistości jednak łączyło ono dwa odrębne rodzaje podporządkowania. Pierwsze wynikające z posiadania środków produkcji, drugie wynikające z podporządkowania wytwórców reżimowi familijnemu. Ta sfera, która dla władzy publicznej była wówczas nieosiągalna – a i dziś jej ingerencja jest tam mało skuteczna – to wcale nie własność lecz relacje rodzinne. Dziś w

236 J. Flandrin, *Historia rodziny. Pokrewieństwo, dom, seksualność w dawnym społeczeństwie*, (tłum.) A. Kuryś, Warszawa 2015, s. 133.

237 W. Sanetra, *O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji pracowniczej…,* LEX [dostęp:] 2019-08-24, roz. 2.1.

238 Jak więc stwierdza Gaius w swoich Institutiones: „*Superest, ut exponamus, quae personae in mancipio sint. Omnes igitur liberorum personae, sive masculini sive feminini sexus, quae in potestate parentis sunt, mancipari ab hoc eodem modo possunt, quo etiam servi mancipari possunt*" [„Pozostaje nam wyjaśnić jakie osoby pozostają w mancipio. Wszystkie dzieci płci męskiej lub żeńskiej, które są pod kontrolą ojca, mogą być przez niego zmancypowane w taki sam sposób, jak niewolnicy" – tłum. własne]. G. 1, 116-117.

przedsiębiorstwie prywatnym, choć przejęło ono pewne funkcje rodziny, nie panuje już reżim familijny. Odpadła więc ta przeszkoda, która jeszcze w nie tak odległych okresach historycznych uniemożliwiała ingerencję władzy publicznej w sferę relacji zatrudnieniowych.

Ustalę teraz pokrótce konsekwencją jakich historycznych przesunięć jest współczesna wspólnota pracy. Można odnotować cztery takie przesunięcia, które teraz scharakteryzuję. Dziś obserwujemy również kolejne, piąte już przesunięcie – jego istotę opiszę w dalszej kolejności.

Istotę pierwszego przesunięcia jest zerwanie więzi między wytwórcą a organizatorem pracy w sferze reprodukcyjnej. Jak słusznie zauważył J. Flandrin, próbując uchwycić jeden z istotnych punktów zwrotnych w historii rodziny – różnica między służącym a robotnikiem sprowadza się do tego, że ten ostatni nie mieszka już w domu „u swego pracodawcy”[239]. Już choćby z tego względu widać, że w następstwie tego faktu wspólnota pracy nie wyczerpuje się w jednej wspólnocie domowej, a opiera się co najmniej na dwóch wspólnotach domowych. Po pierwsze na wspólnocie domowej „pracodawcy”, który organizuje warsztat pracy. Po drugie na wspólnocie domowej pracownika, który – w przeciwieństwie do „służącego” – musi oprzeć się na swej własnej rodzinie, by odtworzyć swoją zdolność produkcyjną. Dzieje się to w jego własnej wspólnocie domowej różnej od tej, do której należy „pracodawca”.

To jednak nie wszystko, doszło bowiem do drugiego przesunięcia. Rozwój sił wytwórczych, a przede wszystkim uformowanie się takich sposobów produkcji, które mogą być zastosowane tylko przy zaangażowaniu dużej grupy ludzi, spowodował, że działalności produkcyjnej nie dało się już organizować w ramach wspólnoty domowej przedsiębiorcy. Jego dom fizycznie już jej nie mieścił, a reżim domowy nie wystarczył dla utrzymania porządku. Doszło więc do rozgraniczenia między domem przedsiębiorcy i organizowanym przez niego warsztatem. Ten warsztat przekształcił się z czasem w manufakturę, a następnie w fabrykę. Dotyczy to w równej mierze przydomowego sklepu, który przekształcił się w dyskont spożywczy. Przedsiębiorstwo oddzieliło się od gospodarstwa domowego przedsiębiorcy nie tylko organizacyjnie, ale też ekonomicznie.

Jeżeli dziś w prawie karnym traktuje się wtargnięcie do lokalu przedsiębiorstwa w tej samej kategorii co naruszenie miru domowego jego właściciela (por. art. 193 k.k.)[240], to świadczy to jedynie o zachowawczości dyskursu prawnego wobec niewątpliwej zmiany społecznej. Jest to doskonały przykład tego, jak konserwatyzm instytucji prawnych idzie w parze z elastycznością ich stosowania. Ta prawno-karna kwalifikacja (w obrębie tego samego typu czynu zabronionego)

239 „Jeżeli dziś utrwaliło się rozróżnienie robotnika i służącego, to dlatego, że pomijając niektórych 'robotników rolnych', dzisiejszy robotnik nie mieszka już u swojego pracodawcy”. J. Flandrin, *Historia rodziny…,* s. 89.

240 Zgodnie z art. 193 Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600, z 2023 r. poz. 289, 403, 818, 852 – niżej jako k.k.). kto wdziera się do cudzego domu, mieszkania, lokalu, pomieszczenia albo ogrodzonego terenu albo wbrew żądaniu osoby uprawnionej miejsca takiego nie opuszcza, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

pozostaje już bez żadnego związku z rzeczywistością społeczną. Wręcz ją fałszuje. Dom przedsiębiorcy i jego „mir" to jedno. Natomiast organizowana przez niego czasowo-przestrzenna sfera pracy pozostaje już poza jego rzeczywistym „mirem" domowym[241].

Trzecie ważne przesuniecie zostało już omówione szerzej w rozdziale drugim tej pracy. Wiąże się ono z wprowadzeniem wytwórców w ramy społeczeństwa obywatelskiego. Robotnik najemny – w przeciwieństwie do niewolnika, czy przyporządkowanego ziemni chłopa – jest wobec prawa równy przedsiębiorcy. Zmieniło to radykalnie charakter podporządkowania wytwórcy wobec odbiorcy jego wytworów pracy. Oboje, także w wyodrębnionej czasowo-przestrzenej sferze pracy, realizują swoje prawa i wolności. Pierwszy przede wszystkim korzysta z wolności pracy[242], drugi zaś ze swobody działalności gospodarczej[243]. Powszechnie wskazywanym przejawem tej równości stron jest umowa o pracę. Stąd również określenie „robotnik najemny" – od dawnej rzymskiej instytucji umownego najmu pracy (*locatio conductio operarum*)[244].

Wszystko to dopełnia czwarte przesuniecie. Rozwój kolektywnych i masowych metod wytwarzania towarów zerwał wieź między dziełem a jego twórcą. Praca zatraciła swój rzemieślniczy charakter. Robotnik najemny, w przeciwieństwie do rzemieślnika, nie wytwarza już

241 Na gruncie art. 193 k.k. rodzi się wątpliwość, czy właściciel lokalu jednocześnie będący pracodawcą, który udostępnił go organizacji zakładowej związku zawodowego do wyłącznego korzystania, może być jednocześnie podmiotem wysłowionego tam typu czynu zabronionego skierowanego przeciw prawu tej organizacji związkowej do korzystania z tego lokalu. Nie można przecież wobec tego pracodawcy po prostu przyznać, że „wdziera się do cudzego (…) lokalu". Jest to przecież jego własny lokal. Z drugiej jednak strony nie spełnia on już przesłanek „osoby uprawnionej", o której mowa w dalszej części tego przepisu. Oczywiście w literaturze ten problem interpretacyjny rozwiązuje się na korzyść aktualnego posiadacza (por. też art. 342 k.c. oraz 343^1 k.c.) Należałoby więc problem ten rozwiązać analogicznie jak w wypadku naruszenia nietykalności mieszkania. Tak więc „[p]rawo do nietykalności mieszkania wynika z samego faktu posiadania pewnej przestrzeni i nie jest zależne od prawidłowości tego stanu faktycznego. Dlatego też prawo do nietykalności mieszkania przysługuje również przeciwko właścicielowi lokalu. Jest tak dlatego, ponieważ kwestie miru domowego rozgrywają się na innej płaszczyźnie niż prawa rzeczowe". P. Pająk, *Mir domowy czy właścicielski?* w: „Czasopismo prawa karnego i nauk penalnych" z. 3/2011, s. 15. Przekładając to na podany przeze mnie przykład, skuteczne prawo do korzystania przysługujące zakładowej organizacji związkowej, lub już tylko faktyczny stan posiadania lokalu, czyniłoby go „cudzym" w rozumieniu art. 193 k.k. w stosunku do pracodawcy. Widzimy jednak, że rozszerzanie instytucji miru domowego na inne sytuacje społeczne nie obywa się bez pokonywania pewnych trudności interpretacyjnych. Są one właśnie wynikiem nie uwzględnienia w prawie karnym pewnych oczywistych przesunięć w rzeczywistości społecznej i utrzymywania integralności instytucji prawnej „miru domowego", tam gdzie rzeczywistość sugeruje już inne rozwiązania.

242 Aktualnie w doktrynie przyjmuje się, iż „[w]olność pracy w Konstytucji należy wywodzić z kilku przepisów. Wolność pracy realizowana jest bowiem nie tylko przez deklarację z art. 65 ust. 1, ale także przez zakaz pracy przymusowej określony w ust. 25 oraz wskazany w ust. 5 obowiązek państwa do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych". A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka,* Warszawa 2013, s. 12.

243 „Wedle powszechnie przyjętego obecnie w doktrynie poglądu, swoboda ta, nazywana też często wolnością, jest publicznym prawem podmiotowym o charakterze negatywnym. Nie jest więc ona *de facto* kreowana przez porządek prawny danego państwa, a jedynie system ten określa jej granice i zakres. Niewątpliwie bowiem wolność ta, jak zresztą każda inna, nie może się rozciągać *ad infinitum*". J. Kołacz, *Swobody cząstkowe a swoboda prowadzenia działalności gospodarczej* w: „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" z. 2/2008, s. 79.

244 Instytucja najmu (obejmująca w sobie usługi) była jednolita. Rozróżnienie terminologiczne na *locatio conductio rei, operarum* i *operis (faciendi)* wprowadzono dopiero w XVII w. W. Litewski, *Rzymskie prawo...*, s. 277.

skończonego produktu. Produkt jest wytworem wspólnym wielu robotników, których udział ogranicza się tylko do wykonania prostych, z góry ustalonych czynności. Dopiero suma tych czynności – ich właściwe rozmieszczenie w czasie i przestrzeni – daje gotowy efekt. Zerwanie tej więzi pozwoliło na skojarzenie gotowego produktu ze sferą swobody działalności gospodarczej przedsiębiorcy. W obszarze wolności pracy – a więc w sferze autonomii robotnika najemnego – pozostaje już tylko wytwarzanie. Czasownik „wytwarzanie" jest tu adekwatny właśnie dlatego że użyłem go w trybie niedokonanym.

Utrwalenie się w rzeczywistości społecznej dwóch pierwszych przesunięć przesądziło o tym, że czasowo-przestrzennej sfery wykonywania czynności produkcyjnych nie możemy już skojarzyć ani ze sferą dominium przedsiębiorcy ani ze sferą reżimu domowego robotnika najemnego. Należy ją lokować gdzieś pomiędzy tymi dwoma „domowymi ogniskami". Natomiast dwa ostatnie przesunięcia przesądziły o celu zakładowej demokracji. Jej istotą jest ustalenie konsensualnej granicy między dwoma centralnymi wolnościami. Na jednym biegunie znajduje się swoboda działalności gospodarczej. Materialną konsekwencją skorzystania z tej wolności jest zbiór gotowych towarów, które przedsiębiorca może wprowadzić na rynek. Na drugim biegunie lokuje się wolność pracy, z której korzysta robotnik najemny. Jej istotą jest nieprzymuszone i bezpieczne (dla zdrowia i życia) dołożenie swej siły roboczej w społecznie wyodrębnionej (a więc już nie domowej) czasowo-przestrzennej sferze pracy.

Każde z tych przesunięć przyczyniało się w historii do wyprowadzenia relacji pracy z pierwotnego reżimu domowego. Z czasem gdy reżim ten tracił swe zdolności regulatywne w obszarze pracy, relacje w tym obszarze coraz bardziej się upolityczniały. Podział pracy, początkowo czysto techniczny, stawał się podziałem politycznym. Cele wytwórców i tych którzy organizowali wytwarzanie (i z tego czerpali dochody) stawały się różne i coraz bardziej sobie przeciwstawne. Stawali się oni sobie wrodzy a dawne więzi familijne już nie wystarczyły by tej wrogości zaradzić. Wspólnota pracy przestała być wspólnotą „domowego ogniska". Konieczna była inna niż rodzina instytucja społeczna. Potrzebna była instytucja wyższego rzędu, która mogłaby nad tymi relacjami panować.

Wszędzie tam gdzie wyżej wskazane przesunięcia się utrwalały coraz większe znaczenie zyskiwała instytucja państwa. Ma ono tą właściwość, że spartykularyzowanym podziałom politycznym wewnątrz społeczeństwa przeciwstawia dobro wspólne. Ze społeczeństwa rozdartego podziałami tworzy ona wspólnotę skupioną wokół tego właśnie dobra wspólnego. O tym czym jest w praktyce to dobro wspólne decyduje historyczne „tu i teraz" danego społeczeństwa.

Geneza państwowości jest niejasna. Żadnej z dotychczasowych teorii powstania państwa nie sposób uznać za uniwersalną. Trzeba jednak odróżnić konkretny, uwarunkowany okolicznościami

impuls, który zainicjował proces formowania się państwa od treści tego procesu. Możliwe, że niektóre państwa, czy raczej protopaństwa, powstały jako związki obronne przed napaścią[245], lub przeciwnie, w celu ekspansji[246]. Jednakże czynnik „wroga zewnętrznego" nie był dla dynamiki rozwoju tych państw wcale ważniejszy niż czynnik rozwoju sił wytwórczych i związanego z nim podziału wewnętrznego w sferze pracy[247]. Ostatecznie tylko ten ostatni, wewnętrzny czynnik, ma charakter długofalowy. Wojny się kiedyś kończą a działalność produkcyjna ma charakter stały[248]. Tym samym antagonizmy społeczne w obrębie działalności produkcyjnej są dla formowania się państwa czynnikiem istotniejszym niż wojna. Państwo jest więc tą instytucją, która – jak zauważył F. Engels – powstaje w reakcji na rozwarstwienie klasowe i równoważy sprzeczne interesy wewnątrz społeczeństwa[249]. Pozwala ono istnieć ponad-domowym wspólnotą pracy we względnej

245 Tak dowodzi P. Kropotkin niejako w opozycji do teorii podboju. Porównaj: P. Kropotkin, *Państwo i jego rola historyczna* (tłum. anonimowe), w: P. Kropotkin, *Pomoc Wzajemna jako czynnik rozwoju* (wybór tekstów po red. W. Goslar et all), Poznań 2006, s. 154.

246 W dziejach socjologii pogląd ten wiąże się najdobitniej z nazwiskiem L. Gumplowicza. Zgadza się on z G. Ratzenhoferem co do tego, iż „[z] czasem rabunki i pustoszenia ustąpiły miejsca wojnom regularnym, które, kończąc się podbojem i ujarzmieniem szczepów rolniczych przez szczepy koczujące, dały początek państwom". L. Gumplowicz, *Istota rozwoju dziejowego ludzkości,* w: „Przegląd Historyczny", z. 1/1908, s. 4.

247 Ostatecznie nawet dla L. Gumplowicza podbój jest tylko impulsem inicjującym powstanie państwa ale utrzymuje się one i przyjmuje swą właściwą treść społeczną dzięki zgoła wewnętrznym czynnikom – nie zewnętrznym. Stosunek tego socjologa do wniosków G. Ratzenhofer,a także tych o powstaniu państwa w drodze podboju, nie jest jednoznacznie aprobujący o czym świadczy ten wywód: „[w]idzieliśmy jak Ratzenhofer przedstawia treść dziejów jako rozwój kultury, podniecany przez ciągłą walkę dwóch zasad: indywidualizacyi i socyalizacyi. Ale Ratzenhofer nie rozwinął teoryi swej do ostatecznej konsekwencyi. Zna on bowiem tylko walkę osobistości z masą. Walka taka odbywa się jedynie w łonie pojedynczych grup społecznych, oraz klas. Tymczasem teorya jego ma daleko większą doniosłość, daje się ona bowiem zastosować także do walk grup i klas pomiędzy sobą. Jest to taż sama walka dwóch zasad – indywidualizacyi i socyalizacyi, ale na wyższym szczeblu, gdyż tutaj walczy indywidualizm klasowy, czy grupowy, z socyalizacyą państwową, czy narodową. W tej formie walka ta stanowi treść dziejów wszystkich ustrojów państwowych, a zatem dla dziejów ludzkości większe ma znaczenie, aniżeli w formie walki indywidualizacyi osobistej z socyalizacyą grupy pojedynczej. Dla stwierdzenia tej prawdy, dosyć jest uprzytomnić sobie dzieje pierwszego lepszego państwa europejskiego od początków jego średniowiecznych do dziś dnia. Treścią tych dziejów jest walka indywidualizmu klasy panującej z tendencyami socyalizacyi ogółu klas opanowanych. Klasa panująca wyzyskuje ogół narodu w celach egoistyczno-klasowych. Według jej pojęcia, naród jest tylko środkiem dla jej celów, a państwo – narzędziem w jej ręku". Tamże, s. 6. Tym samym L. Gumplowicz ostatecznie przyznawał, że państwo, choć jego genezą pozostawał podboju, to jednak jego dalszy rozwój warunkowany jest już nie przez przemoc ale zastępujące ją środki polityczne służące stabilizacji sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej. W sprawach wewnętrznych za pośrednictwem środków politycznych (a nie jawnej przemocy) państwo stabilizuje ład społeczny między zantagonizowanymi grupami społecznymi i to jest czynnikiem zasadniczym dla jego rozwoju. Porównaj: O. Górecki, *Zjawisko wojny w teorii konfliktu Ludwika Gumplowicza,* w: „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G (Ius)", nr 2/2019, s. 68. Państwo w tej teorii warunkuje przejście od przemocy do polityki, a ta ostatnia (nie ważne czy wewnętrzna czy zewnętrzna) jest „walką prowadzoną z wyrachowaniem i podstępem przy pomocy pokojowych środków i sposobów". L Gumplowicza, *Filozofia społeczna*, Warszawa–Lwów 1918, s. 90.

248 Współcześnie w socjologii podnosi się, iż powstanie państwa wiąże się z rozwojem sił wytwórczych, czy – jak określa to J. Turner (chyba chcąc uniknąć nawiązań do terminologii marksistowskiej) – „produkcji ekonomicznej". Tak więc przyrost produkcji ekonomicznej powodował wzrost populacji a to stawiało społeczeństwo przed nowymi wyzwaniami związanymi z „koordynacją i kontrolą". Dodatkowo nadwyżka produkcji żywności umożliwiła ustabilizowanie się elity, która te problemy rozwiązuje. „Początkowo w kulturach kopieniaczych nadwyżka była niewielka, toteż władza spoczywała jedynie w rękach starszyzny, krewnych i wodzów wojskowych; następnie wraz z rozwojem rolnictwa nadwyżka była już na tyle duża, że starczało na utrzymanie przywódców, administratorów świadczeń publicznych oraz wojska". J. H. Turner, *Socjologia*, *Koncepcje i ich zastosowanie* (tłum.) E. Różalska, Poznań 1998, s. 158.

249 Tak aby owe zantagonizowane klasy „nie pożarły siebie i społeczeństwa w bezpłodnej walce" F. Engels,

jedności. Choć trwa w nich ciągła, mniej lub bardzie utajona walka, to jednak jest ona wprowadzana w formy bezpieczne dla istniejących stosunków społecznych.

Czym są te bezpieczne formy, które gwarantuje państwo? Walka jawna przeradza się w dialog, a bezpośrednie akty woli politycznej zapośrednicza prawo. To ostatnie zawsze ma w sobie pierwiastek konsensualny. Musi tak być, nawet wówczas gdy procedura stanowienia prawa zdaje się tego konsensusu wprost nie uwzględniać[250]. Pewne normy postępowania stają się prawem (pomijając czynniki proceduralne) pod warunkiem, że zabezpieczają one choćby w minimalnym stopniu różne, przeciwstawne sobie interesy wszystkich członków wspólnoty. To (choćby minimalne) zabezpieczenie każdego z przeciwstawnych interesów jest warunkiem normalizacji w obrębie regulowanych przez prawo relacji społecznych. Gdyby prawo nie dawałoby komuś żadnej ochrony – to jak słusznie zauważa K. Marks – nie jawiłoby mu się w ogóle jako prawo. Mógłby on je słusznie uważać za bezprawie. Widziałby jedynie sankcję, ale już nie „prawo" które ta sankcja zabezpiecza[251]. Innymi słowy owo „prawo" jawiłoby mu się jako czysty akt polityczny wymierzony przeciwko niemu – jako czysta przemoc. Tak więc – jak słusznie wskazuje C. Schmitt – funkcja normalizacyjna prawa jest właśnie tym co pozwala je odróżnić od czystego aktu politycznej suwerenności[252]. Tu dochodzimy do historycznego sensu instytucji zakładu pracy jako przede

Pochodzenie rodziny, własności prywatnej i państwa (tłum. zbiorowe), Warszawa 1948, s. 195.

250 Z tych też powodów szczególną rolę w teorii L. Gumplowicza pełni kategoria prawa. Jest ona warunkowana przez istnienie państwa i jest ona – w jego ocenie – narzędziem klasy panującej do podporządkowania sobie innych grup społecznych (o charakterze klasowym). Niemniej jednak z racji tego, że klasa panująca sama jest zwykle niejednorodna, siłą rzeczy treść prawa wyraża zawsze pewien kompromis między grupami społecznymi walczącymi o władzę. Stąd też prawo, także w tej koncepcji, ma wymiar swego rodzaju umowy. O. Górecki, *Zjawisko wojny…,* s. 66-67.

251 K. Marks oddał tą myśl najlepiej odnosząc się do projektu ustawy o kradzieży drewna rozpatrywanego przez Landtag reński w 1842 r. Marks w dość obszernym wywodzie zarzucał temu projektowi, iż nie uwzględnia ona interesów ubogich, ponieważ nie odróżnia kradzieży ściętego drzewa od zbioru chrustu. Obydwa czyny miały podlegać tej samej każe a nadto niska wartość skradzionego drewna (lub chrustu) nie miała charakteru okoliczności łagodzącej. Tym samym ustawa ta znosiła „prawo zwyczajowe ubogich" do zbierania chrustu, ale nie dawała im nic w zamian. Jednocześnie projekt ten brała pod uwagę szeroko interesy właścicieli lasów jako poszkodowanych np. zaostrzając kary ze względu na rodzaj użytego do zaboru drewna narzędzia (piły zamiast siekiery). Marks komentuje ten stan rzeczy w ten sposób: „[i]nteres prywatny tak samo nie nabywa zdolności do wydawania ustaw dzięki temu, że sadza się go na tronie ustawodawcy, jak niemy, któremu daje się do ręki tubę ogromnej długości, nie nabywa zdolności mówienia". K. Marks, *Obrady szóstego Landtagu reńskiego. Artykuł trzeci: Debaty nad ustawą o kradzieży drzewa* (tłum. zbiorowe), w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 1, Warszawa 1960, s. 176. W innym miejscu tego wywodu Marks tak to ujmuje: „[z]atarliście granice, ale mylicie się, jeżeli sądzicie, że zatarliście je tylko we własnym interesie. Lud widzi karę, ale nie widzi przestępstwa, a że widzi karę tam, gdzie nie ma przestępstwa, to choćby dlatego już nie będzie widział przestępstwa tam, gdzie jest kara". Tamże, s. 135.

252 „Każde unormowanie prawne oznacza ograniczenie bezwzględnej celowości". C. Schmitt, *Dyktatura. Od źródeł nowożytnej idei suwerenności do proletariackiej walki klas,* (tłum.) K. Wudarska, Warszawa 2016, s. 215. Z tego powodu C. Schmitt odmawia konstrukcją legalizującym działania *via facti,* (tj. różnego rodzaju instrukcją, upoważnieniom etc.) przymiotu bycia prawem we właściwym tego słowa znaczeniu. Są to bowiem konstrukcje w których bezwzględna celowość wobec oponentów władzy politycznej nie ulega zapośredniczeniu (i ograniczeniu) w trwałych normach prawnych. Tamże. s. 214-215. Stąd też Schmittowskie rozgraniczenie na ustawę w znaczeniu technicznym i materialnym. „Kiedy obrać pojęcie ustawy z wszelkiego merytorycznego odniesienia do rozumu i sprawiedliwości, a zarazem zachować państwo prawodawcze z jego specyficznym pojęciem legalności skupiającym całą wysokość i godność państwa wokół ustawy, to na mocy 'rządów prawa' można będzie legalnie i zgodnie z prawem wydać decyzją parlamentu lub innych instytucji czynnych przy procesie prawodawczym dowolne polecenie, dowolny nakaz, dowolne zarządzenie, rozkazać cokolwiek oficerowi czy żołnierzom, a

wszystkim (choć nie wyłącznie) zbioru zakładowych regulaminów i wpisanej w tą instytucję zakładowej demokracji. Ma ona normalizować konflikt społeczny w obszarze pracy w sytuacji gdy trwale wyszedł on poza pierwotne i nieuchwytne dla prawa (i jemu niechętne) stosunki rodzinne.

Powyższe wykazuje, że w naszym historycznym „tu i teraz" wspólnota pracy nie ma już nic wspólnego z *dominium* przedsiębiorcy. To odniesienie do prywatnego władztwa przedsiębiorcy, którego użył W. Sanetra – w istocie opowiadając się za brakiem wyraźnych podstaw dla właściwej demokracji w zakładzie pracy – jest oczywiście błędne. Jednakże to, że władztwo zakładowe nie ma już nic wspólnego z reżimem familijnym, stanowi tylko jedną stronę problemu. Czym innym jest bowiem wciąż żywy historyczny związek między wspólnotą domową a wspólnotą pracy. Istnieje on nadal ale już tylko w sferze funkcjonalnej. Flandrin'owski „służący" przekształcając się w robotnika i tym samym wyprowadzając się z domu swego „pracodawcy" wcale nie stał się bardziej życiowo samodzielny. Jego sytuacja stała się nawet gorsza, gdyż sam musiał zadbać o schronienie i strawę (tj. o odtworzenie swej zdolności produkcyjnej). Potrzebował on nadal wsparcia i to nawet większego niż to, które otrzymywał dawniej od swojego pana. Dlatego każdy nowy sposób produkcji, który wydobywał się spod reżimu familijnego, prowadził też jednocześnie do nowego podziału w obrębie społeczeństwa wykształconych w rodzinie funkcji. Chodzi tu przede wszystkim o szeroko rozumianą funkcję opieki czy wychowania. To co dawniej było stosunkami rodzinnymi, stało się – właśnie dzięki tym czterem przesunięciom – stosunkami panującymi w obrębie całego społeczeństwa. Dziś te funkcje, choć w dużej mierze spoczywają na rodzinie robotnika, dzieli także państwo, a w pewnych przypadkach także nowa, już ponadfamilijna wspólnota pracy konwencjonalizowana w ramach instytucji zakładu pracy. Zakładowy funduszu świadczeń socjalnych, czy zakładowe kasy zapomogowo-porzyczkowe są dwoma z licznych tego przykładów.

Oczywiście wszystkie cztery przesunięcia między sferą rodziny i produkcji nie wydarzyły się jednocześnie i jednorazowo. Dochodziło w historii do regresu owych przesunięć. Rozwój sił wytwórczych nie odbywa się w sposób linearny. Napotyka on szereg przeszkód o różnym charakterze, zarówno naturalnym jak i społecznym. Wzrost produkcji jest uwarunkowany z jednej strony demograficznie (dawniej ulegał on regresowi wraz ze spadkiem populacji[253]), z drugiej strony hamować lub cofać może go nie rozstrzygnięty konflikt klasowy. Dochodzą do tego uwarunkowania zewnętrzne. Tak więc względnie wysoki poziom gospodarczy państwa rzymskiego przekreśliły na wieki wędrówki ludów.

Historia stosunków między rodziną a pracą nie kończy się na tych czterech przesunięciach. W czasach obecnych dochodzi do kolejnego, już piątego przesunięcia. Okazuje się bowiem, że

sędziemu zasugerować dowolny wyrok". C. Schmitt, *Legalność...,* s. 35.

253 A. Leszczyński, *Ludowa historia polski. Historia wyzysku i oporu. Mitologia panowania*, Warszawa 2020, s. 60-61.

wyodrębniona czasowo-przestrzenna sfera produkcji, znajdująca się jeszcze dziś wskutek tych przesunięć poza domem robotnika oraz przedsiębiorcy, aktualnie coraz bardziej traci swój fizycznie skoncentrowany charakter. Nowe technologie, a przede wszystkim informatyzacja, podniosły możliwości organizacji pracy i kontroli nad procesem pracy na nowy, wyższy poziom. Dziś ich koncentracja w zintegrowanej lokalnie przestrzeni fizycznej przestaje być konieczna. Ma to znaczenie kardynalne, także – a może przede wszystkim – dla domu robotnika najemnego.

Gdy C. Babbage w połowie XIX wieku dowodził, że podział pracy między robotnikami wpływa na lepsze przystosowanie i wykorzystanie narzędzi i maszyn, to miał on na myśli wyłącznie podział pracy wewnątrz fizycznie wyodrębnionego warsztatu. Wykluczał on tym samym sens pracy nakładczej (organizowanej odrębnie w domach robotników)[254]. Tak też pojmował sprawę K. Marks gdy spostrzegł, że koncentracja pracy w określonej przestrzeni pozwala na „przestrzenne zwężenie sfery produkcji w stosunku do skali produkcji"[255]. Od tego czasu aż do niedawna przyspieszenie wydajności pracy wiązano z pojmowaną przestrzennie „sumą organizacyjną". Optymalne rozstawienie maszyn i robotników w warsztacie, manufakturze czy fabryce było warunkiem wstępnym i koniecznym dla czasowej synchronizacji zachodzących tam procesów. Prawidłowa organizacja przestrzenna nie tylko pozwalała wytwarzać więcej, szybciej i taniej ale była również wstępnym warunkiem kontroli nad robotnikami. To właśnie miał na myśli F. Foucault gdy wskazywał że „repartycja przestrzenna" ciał wyprzedza „temporalne przetworzenie aktu"[256]. Ujmując to prościej należało by rzec: najpierw organizacja przestrzenna potem harmonogram – właśnie w takiej kolejności. Obecnie jednak repartycja przestrzenna dla skutecznej kontroli przestała być potrzebna, jeżeli nie wcale, to przynajmniej nie w takim stopniu jak dawniej. Oznacza to w praktyce, iż elementy procesu pracy mogą przenosić się z budynków przedsiębiorstwa do domu robotników i mieszają się tam ze sferą reprodukcji siły roboczej.

Powyżej scharakteryzowałem przesunięcia określające dzisiejszy stosunek instytucji rodziny do wspólnoty pracy. Wskazałem też na rolę instytucji państwa i prawa względem tych przesunięć. Przejdę teraz do pewnych egzemplifikacji historycznych czterech pierwszych przesunięć oraz ich konsekwencji w sferze ustrojów państwowych i prawodawstwa, by móc na końcu przedstawić pewne obserwacje związane z piątym przesunięciem.

Najstarsza wspólnota pracy w społeczeństwie zbieracko-łowieckim zamykała się w jednym gospodarstwie rodzinnym i najprawdopodobniej nie znała żadnego trwałego podziału pracy. Sytuacja zmienia się wraz z przejściem do gospodarki rolniczej i życia osiadłego. Wówczas

254 C. Babbage, *O podziale pracy*, S. Łypacewicz (tłum,), w: J. Kurnal (red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji. Wybór pism*, Warszawa 1972, s. 26-27.
255 K. Marks, *Kapitał…* t. 1, s. 354.
256 „Dyscyplina przystępuje najpierw do repartycji jednostek w przestrzeni". M. Foucault, *Nadzorować i karać. Narodziny więziennictwa,* T. Komendant (tłum.), Warszawa 2009, s. 137.

ugruntowuje się podział ról według płci. Jak wskazuje Z. Bauman, „[d]opiero rewolucja neolityczna, a wraz z nią przejście do uprawy roli i życia osiadłego doprowadziły do pierwszego wielkiego podziału w historii – podziału pracy między mężczyzną a kobietą”[257]. Na tym etapie konflikty na tle tego podziału mogły być skutecznie rozwiązywane w ramach szeroko rozumianych więzi rodzinnych. W wypadku endogamii w ramach rodu. Natomiast w wypadku egzogamii w ramach jakiegoś systemu pokrewieństwa wyższego stopnia. Dlatego jak zauważa J. H. Turner, „w społeczeństwach pierwotnych więzy krwi i małżeństwa stanowiły najłatwiejszy sposób budowania zdolnych do przetrwania struktur społecznych”[258].

Sytuacja zmieniała się diametralnie gdy na podział pracy według płci z czasem nałożył się kolejny, związany tym razem z podporządkowaniem w ramach wspólnoty domowej ludzi obcych jako niewolników. Ich status był pierwotnie podobny do członka rodziny. Jak wskazuje M. Bielicki, opisując położenie niewolnika w społeczeństwie sumeryjskim, „niewolnik – jako człowiek w gospodarstwie niezbędny – był niejako członkiem rodziny. Troska o jego zdrowie, siły, zdolność do pracy leżała w dobrze pojętym interesie właściciela”[259]. Dodaje on przy tym, że „zgodnie z obyczajem rodzice sprzedawali własne dzieci w niewolę – na zawsze lub na określony termin, jeśli miało to stanowić wyrównanie zadłużenia”[260]. Tym samym status niewolnika nie musiał być wcale trwały a stosunki prawa rzeczowego – tak jak znacznie później w pierwotnym rzymskim *ius civile* – stosowały się tak samo do ludzi niewolnych jak i wolnych. Różnica zasadzała się jednak w tym, iż niewolnicy (w przeciwieństwie do wolnych) nie mogli już liczyć w razie konfliktu wewnątrz wspólnoty pracy na ochronę w ramach instytucji pokrewieństwa[261]. Rolę rozjemcy przejęło więc formujące się podówczas państwo. Zyskiwało ono w ten sposób podstawę do ingerencji w stosunki domowe i oparte na nich stosunki gospodarcze.

W miastach-państwach Sumeru udzielano niewolnikom ochrony przede wszystkim poprzez przyznanie im czynnej legitymacji procesowej w sprawie o zaprzeczenie statusu niewolnika. Zdaniem M. Bielickiego, „niewolnik w Sumerze miał prawo występować do sądu”. W ramach tego prawa mógł on „składać skargę przeciw właścicielowi”[262]. Wysuwał on w niej żądanie procesowe o ustalenie, iż jest osobą wolną. W ramach tego postępowania sprawdzano przy udziale świadków,

257 Z. Bauman, *Zarys marksistowskiej teorii społeczeństwa,* Warszawa 1964*,* s. 362. Niemarksistowscy autorzy – z czym stanowczo się nie zgadzam – zwykle uznają podział pracy między mężczyzną a kobietą za uwarunkowany biologicznie i bazowy dla jakiegokolwiek typu gospodarki przedprzemysłowej. Stąd wskazują iż był on trwały także w społeczeństwach zbieracko-łowieckim. Porównaj J. H. Turner, *Socjologia…*, s. 154.

258 Tamże, s. 147.

259 M. Bielicki, *Zapomniany świat Sumerów*, Warszawa 1966, s. 365.

260 Tamże.

261 Dla J. H. Turnera „instytucja pokrewieństwa to więzi małżeństwa i krwi zorganizowane w struktury, które zapewniają uporządkowanie życia seksualnego i wchodzenia w związki małżeńskie, przetrwanie biologiczne, socjalizację, wsparcie społeczne i umieszczenie na określonym miejscu w społeczeństwie”. J. H. Turner, *Socjologia…*„, s. 147.

262 M. Bielicki, *Zapomniany…* s. 363.

czy nie doszło do wyzwolenia niewolnika na skutek oświadczenia właściciela bądź wykupienia. Tego typu spory niewolnicy wszczynali dość często. Świadczy o tym dość spora liczba dotyczących tej kategorii spraw protokołów sądowych odnalezionych w ruinach archiwum sadowego w Lagasz[263]. Dodatkowo Kodeks Lipit-Isztara ustanawiał normę prawną, która w praktyce gwarantowała niewolnikowi możliwość ucieczki przed okrucieństwem swego właściciela. Ucieczka niewolnika do domu innego wolnego człowieka, pod wskazanymi tam warunkami, prowadziła do przeniesienia jego własności na tą właśnie nową osobę. Warunkiem zastosowania tej normy było potwierdzenie co najmniej miesięcznego pobyt niewolnika u nowego właściciela. Ten ostatni musiał jednak oddać w zamian dotychczasowemu właścicielowi innego niewolnika lub równowartość dwudziestu pięciu sykli srebra[264].

Powszechnie przyjmuje się, iż kodyfikacje „prawa klinowego" (nazywane tak od rodzaju pisma) podnosiły do rangi „ustawy" utarte rozstrzygnięcia z praktyki sądowej. Te ostatnie były z kolei oparte na zwyczaju i rodzącym się poczuciu prawnym. Przyjmując tą tezę mało prawdopodobnym jest by w ramach prawa stanowionego znajdowały odzwierciedlenie rozstrzygnięcia sporów zupełnie przypadkowych, czy też rzadkich. Normowano zapewne te stosunki społeczne, które były najbardziej konfliktogenne. Władcy chcąc zabezpieczyć społeczeństwo przed skutkami tych konfliktów utrwalali metody ich rozstrzygania w ramach prawa stanowionego. Oznacza to, że sytuację, w których niewolnik ratując się ucieczką zmieniał swojego właściciela – co dziś nazwali byśmy antycypacją wolności pracy – musiało zdarzać się dość często. By temu zaradzić utrwalono więc pewien kompromis zarówno tolerujący przy spełnieniu pewnych warunków ucieczkę niewolnika, jak też gwarantujący dotychczasowemu właścicielowi prawo do rekompensaty.

Jeżeli przyjmowana powszechnie teza o precedensowej genezie skodyfikowanych norm prawnych w ramach prawodawstwa klinowego jest słuszna, to te zbiory praw mówią nam więcej o ówcześnie panujących stosunkach społecznych niż o obecnych dzisiejsze ustawodawstwo. To ostatnie jest bowiem efektem myślenia analitycznego spajającego instytucje prawne wytworzone w różnych, niekoniecznie już aktualnych warunkach historycznych. Porównanie tych najstarszych kodyfikacji pozwala na wysnucie pewnych wniosków. Najstarszy znany nam zbiór praw, Kodeks Ur-Nammu, właściwie nie normuje pracy najemnej ludzi wolnych. Kwestia najmu siły roboczej na

263 Tamże.

264 „Jeżeli czyjaś niewolnica lub czyjś niewolnik uciekli w obręb murów miejskich <i> zostało stwierdzone, że mieszkali przez miesiąc w domu <innego> człowieka, da on niewolnika za niewolnika". „Jeżeli nie ma niewolnika, zapłaci dwadzieścia pięć sykli srebra". Tak brzmiały w przekładzie z j. sum. dwie przywoływane tu jednostki redakcyjne Kodeksu Lipit-Isztara oznaczone przez autora opracowania jako art. 12 i 13. C. Kunderewicz, *Najstarsze prawa świata*. Łódź 1972, s. 26. M. Bielicki interpretuje ten przepis w ten sposób, iż „[i]stniało prawo, w myśl którego niewolnik miał możliwość ukryć się przed swym panem w domu innego". M. Bielicki, *Zapomniany…* s. 365.

tym etapie ma swój refleks przede wszystkim w znanych nam szczątkowo unormowaniach dotyczących sytuacji, które wyłączają prawo do wynagrodzenia za pracę podjętą na polu należącym do sąsiada. Kwestia ta splata się nierozerwalnie z pewnymi deliktami, którymi były bezprawne zasianie cudzego pola, wyjałowienie go lub doprowadzenie do zalania sąsiedniego pola. Delikty te wyłączały u sprawcy prawo do wynagrodzenia za wykonaną już pracę i jednocześnie zobowiązywały do wypłacenia właścicielowi odszkodowania[265]. Oznacza to jednak, że wynagrodzenie za pracę już wówczas było powszechną normą. Stąd też ustanowiono *lex specialis*, by w uzasadnionych okolicznościach móc wyłączyć prawo do wynagrodzenia za pracę już wykonaną. Stosunek pracy na roli nie był jednak wyodrębniony z ogółu stosunków agrarnych. „Pracownik" był zarazem rolnikiem (jako że mogła nim być osoba wolna, a status osoby wolnej był pierwotnie uzależniony od posiadania ziemi). Pracę najemną świadczył on jedynie dodatkowo obok pracy na swojej własnej ziemi i zwykle na polach sąsiadujących z jego gruntem. Pracował on za pomocą swoich narzędzi, więc trudno go uznać za robotnika najemnego *sensu stricto*. Raczej chodziło tu o odpłatną pomoc sąsiedzką. Ta sąsiedzka relacja łączyła zagadnienia dotyczące najmu siły roboczej z roszczeniami wynikającymi z praw rzeczowych (np. immisja wody z gruntu na grunt, zaoranie poza granice własnego pola) i dopiero w tych sytuacjach dostrzegało ją prawo stanowione.

Co istotniejsze, na tym etapie rozwoju sił wytwórczych, prywatna działalność produkcyjna była prowadzona na tak małą skalę, że nie wyprowadzano jej poza obszar skoncentrowany w domu jej organizatora. Stąd też działalność ta nierozerwalnie przeplatała się z działalnością reprodukcyjną związaną z odtworzeniem siły roboczej. Praca była częścią życia domowego a formy podporządkowania rodzinnego rozszerzano na osoby obce. Nie znano i nie było nawet materialnej potrzeby dla odróżnienia specyficznych dla pracy form podporządkowania. Stąd nie może dziwić, iż przyjęcie do pracy w innym domostwie w odniesieniu do ludzi wolnych rozwiązywano często za pomocą instytucji niewoli terminowej. Wyjątki stanowiły zawody wykwalifikowane, które – tak jak zresztą później w społeczeństwie rzymskim – z uwagi na wysoki status społeczny osób je wykonujących od początku wymykały się podporządkowaniu stosunkom rodzinnym.

Do wzorca tego nie przystają prace publiczne, które ze względu na swą naturę koncentrowały proces pracy poza sferą domową. Chodzi tu o budowę wspólnych sieci

265 Obraz taki oddaje § 36 (Kodeksu Ur-Nammu) w brzmieniu: "[j]eżeli obywatel działał nie zważając na prawa do pola lub gruntu <innego> obywatela i zaorał je, <a> ten pozwał go i zmusił do porzucenia plonu, ów obywatel utraci <wynagrodzenie za> swoją pracę". Następujący po nim § 37 regulował kwestię zalania sąsiedzkiego pola wodą i odszkodowania za spowodowaną tym szkodę. Następnie § 38 przyjął brzmienie: "[j]eżeli jakiś obywatel dał <innemu> obywatelowi pole lub grunt do zaorania <a> ten nie zaorał <pola lub gruntu> i spowodował, że stały się jałowe, odmierzy 3 gur jęczmienia za 1 iku <powierzchni>". Użyte oznaczenia dla jednostek redakcyjnych tekstu zgodne z przekładem z j. sum. opublikowanym w C. Kunderewicz, *Najstarsze prawa...,* s. 6 –10.

irygacyjnych, murów obronnych, czy budynków użyteczności publicznej[266]. Oczywiście administracja nad nimi dawała silny asumpt do formowania się władzy politycznej. Niemniej jednak tą sferę stosunków społecznych prawodawstwo klinowe właściwie pomija. Pierwsze znane nam normy prawa publicznego dotyczą niemal wyłącznie sfery kryminalnej. Zamiast tego rozwija się początkowo przede wszystkim prawo prywatne. Do kolejnych kodyfikacji klinowych (Ur-nammu, Lipit-Isztara, Zbioru praw z Eszuny) wchodzą zwłaszcza normy prawa spadkowego, rodzinnego oraz rzeczowego, w mniejszym stopniu także prawa zobowiązań. Z czasem również pierwsze kazuistyczne uregulowania najmu siły roboczej. Dotyczą one jednak przeważnie wysokości płacy i w tym sensie można je uznać za element prawa publicznego. Ustalenie płac regulowanych za niektóre rodzaje prac jest więc pierwszą pewną i jednoznaczną ingerencją prawodawczą w stosunek pracy najemnej. Chronologicznie ostatnia z trzech wyżej wymienionych kodyfikacji (Zbiór praw z Eszuny) odrębnie reguluje pod względem należnego wynagrodzenia najem żniwiarza, osoby oczyszczającej zborze oraz poganiacza bydła[267]. Być może – choć właściwa interpretacja jest tu trudna – unormowano tam też kategorię abstrakcyjnie ujętego sezonowego robotnika rolnego[268]. Co istotne wraz z pojawieniem się tych regulacji zaostrzeniu ulega prawo w zakresie ucieczki niewolników. Obowiązuje zasada „niewolnik za niewolnika, niewolnica za niewolnice". Zbiór praw z Eszuny nie przewiduje już pieniężnej formy wykupu zbiegłego niewolnika[269].

Można więc skonkludować, iż kompetencje prawodawcze władców miast-państ Sumeru rozwijają się początkowo raczej w tych obszarach życia, w których zawodzi instytucja pokrewieństwa, stąd główny nacisk na normy prawa rodzinnego i spadkowego. Konflikty w tej sferze są na tyle niebezpieczne dla wspólnoty, iż wymagają interwencji prawodawczej. Natomiast sprawy publiczne pozostają przez długi czas rozwiązywane niezapośredniczonymi przez prawo

266 „Kooperacja umożliwia […] rozszerzenie przestrzennej sfery pracy, i stąd niektóre procesy pracy wymagają jej już ze względu na przestrzenny układ przedmiotu pracy, na przykład osuszenie terenu, budowa grobli, irygacja, budowa kanałów, dróg, kolei itd.". K. Marks, *Kapitał...* t. 1, s. 354.

267 „Art. 7.: Wynagrodzenie żniwiarza jest 2 sat jęczmienia; jeśli srebrem – 12 sze. Art. 8.: Wynagrodzenie oczyszczającego zborze jest 1 sut jęczmienia. Art. 9.: Jeżeli obywatel zapłaci 1 sykl srebra człowiekowi wynajętemu do żniw. <zaś> ten nie odda się do jego dyspozycji lub nie wykona dla niego żniw wszędzie, zapłaci 10 sykli srebra; 1 sut 5 ga jest wynagrodzeniem zastępcy; opieszały zwraca także przydział jęczmienia, oleju i odzieży. Art. 10.: Zapłata za najem osła jest 1 sut jęczmienia i wynagrodzenie poganiacza jest 1 sut jęczmienia; będzie nim kierował przez cały dzień". C. Kunderewicz, *Najstarsze prawa...*, s. 56.

268 Zgodnie z jednostką oznaczoną przez C. Kunderewicz jako art. 11, „[w]ynagrodzenie najemnika jest 1 szykl srebra; i 1 pan jęczmienia jest jego prowiantem; będzie on chodził miesiąc". Tamże, s. 56. Autor tłumaczenia komentuje, iż jest to „prawdopodobnie przepis o charakterze ogólnym, ustala wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla najemnika". Tamże, s. 63. Problem jednak polega na tym, iż w żadnym z pozostałych wypadków pracy najemnej nie uregulowano wprost kwestii zaprowiantowania. Pośrednio jednak (z art. 9) wiemy o przydziale jęczmienia, oleju i odzieży dla żniwiarzy. Skąd te różnice? Możliwe, że pod ów „najemnikiem" rozumiano po prostu robotników rolnych wykonujących prace pomocnicza, które trudno było jednoznacznie nazwać, w przeciwieństwie do pracowników „nazwanych" (np. żniwiarzy) otrzymywali oni tytułem „zaprowiantowania" tylko jęczmień.

269 Tak art. 49. Natomiast art. 50 za uprowadzenie niewolnika pałacu lub przeznaczonego do budowy kanałów irygacyjnych nakazywał karać jak za kradzież. Tamże, s. 60.

stanowione czystymi aktami woli politycznej. Z czasem dochodzi też do ingerencji władzy publicznej w sferę pracy najemnej, przeważnie w zakresie ustalenia jednolitej płacy. Jest to jednak ingerencja wybiórcza bo dotycząca tylko wybranych rodzajów prac (pewnie tych gospodarczo najistotniejszych). Tej ingerencji towarzyszy jednak istotne osłabienie prawnej ochrony niewolników.

Jakościową zmianę w stosunkach pracy w sferze prywatnej, zapewne związaną z utrwaleniem się pierwszego przesunięcia, ujawnia dopiero Kodeks Hammurabiego. Tu przepisy dotyczące najmu pracy nie są już tak wyraźnie uwikłane w stosunki agrarne. Ogólnie ujęta osoba wolna występuje tu jako ta, która sprzedaje swą siłę roboczą i należy się jej za to wynagrodzenie. Normy te powstają obok tych dotyczących konkretnych zawodów wykwalifikowanych (np. tkaczy, garbarzy) ale te są już tylko przypadkami szczególnymi w ramach abstrakcyjnie rozumianej instytucji najmu siły roboczej[270]. Terminowe niewolnictwo prawdopodobnie przestaje odgrywać istotną rolę gospodarczą. Prawo ucieczki niewolnika przed okrucieństwem swego pana zostaje zniesione a za jego ukrycie obywatelowi grozi śmierć[271]. Istotne dla zachowania spokoju społecznego okazują się konflikty w przestrzeni pracy między ludźmi wolnymi, już niepodporządkowanymi reżimowi domowemu. Reżim ten w odniesieniu do nich znosi prawo stanowione a właściwie nie tyle znosi, co wypełnia lukę pozostawioną przez kapitulujące w obszarze nowych relacji stosunki rodzinne. Hammurabi jest więc pierwszym znanym prawodawcą totalnym, który wobec postępującego procesu wyprowadzania wytwórcy z domu organizatora pracy musiał unormować nowy, powstający między nimi stosunek społeczny[272].

270 Chodzi mi tu o przepis Praw Hammurabiego oznaczony w opracowaniu M. Stępienia jako § 273. „Jeżeli obywatel pracownika najemnego najął, od początku roku aż do piątego miesiąca, 6 ziaren srebra na 1 dzień da, (a) od szóstego miesiąca aż do końca roku, 5 ziaren srebra na 1 dzień da". Użyte w cytowanym tłumaczeniu wyrażenie „pracownik najemny", to w j. akkad. „*agram* (sum. *lu₂.hun.ga₂*) – dosł. 'człowiek, pracownik wynajęty' → 'najemnik'". M. Stępień (oprac. i tłum. z akad. i sum.), *Kodeks Hammurabiego*, Warszawa 1996, s. 133. Z ogólnego pojęcia pracownika najemnego (*agram*) Prawa Hammurabiego wyodrębniają i odrębnie regulują najem przedstawicieli wybranych rzemiosł (folusznika, tkacza wełny, tkacza płótna, producenta pieczęci, producenta łuków, kowala, cieślę, garbarza i trzciniarza). Płaca za najem „rzemieślników" do tych konkretnych prac uregulowana jest w jednostce redakcyjnej oznaczonej (w opracowaniu M. Stępienia) jako § 274. Tamże, s. 134. Najem pasterzy to inna kwestia. Tu regulacja nie ogranicza się wyłącznie do ustalenia wysokości płacy ale obejmuje też reguły odpowiedzialności pasterza najemnego za szkodę powstała w stadzie (§ 261-267). Tamże, s. 132-133. Odrębnym regulacją podlega również najem oraczy i wolarzy (odpowiednio § 257 i § 258). Tamże, s. 131. Mimo tej kazuistyki przepis gdzie została określona płaca dniówkowa dla generalnie ujętego „pracownika najemnego" (§ 273) stanowił wyraźnie kategorię podstawową, do której się odwoływano, gdy najmowano kogoś do pracy innej niż ta wyróżniona.

271 Zdaniem C. Kunderewicza, hipotezie art. 12 i 13 w Kodeksie Lipit-Isztara odpowiada § 16 i 19 Kodeksu Hammurabiego. C. Kunderewicz, *Najstarsze prawa...*, s. 33. Tak też zgodnie z jednostką redakcyjną Kodeksu Hammurabiego (Praw Hammurabiego) oznaczaną w literaturze jako § 16, „[j]eśli obywatel <albo> niewolnika albo niewolnicę z zbiegłych z pałacu lub od *muškêna* w domu swym ukrył i na wezwanie herolda (ich) nie wydał, pan domu tego zostanie zabity". Kolejne jednostki redakcyjne dotyczą sytuacji schwytania prze obywatela jakiegokolwiek niewolnika na wolnej przestrzeni poza obrębem miasta. W związku z tą sytuacją § 19 stanowi, że „jeżeli niewolnika tego w domu swym zatrzymał <go>, (zaś) później niewolnik w rękach jego zostanie pojmany, obywatel ten zostanie zabity". M. Stępień (oprac. i tłum. z akad. i sum.), *Kodeks Hammurabiego...,* s. 83-84.

272 Kodeks Hammurabiego reguluje szerokie spektrum spraw, znacznie szerzej niż wcześniejsze kodyfikacje klinowe,

Sytuacja prawna niewolników jest lepsza wszędzie tam, gdzie stosunki gospodarcze ulegają regresowi lub nie są na tyle rozwinięte by mogło utrwalić się pierwsze przesunięcie. Hebrajska *Biblia* setki lat po Kodeksie Lipt-Isztara znowu zaświadcza rozdźwięk między przymusem rodziny podporządkowującej sobie niewolników, a chcącym ująć przeciwieństwa klasowe w karby prawa państwem. Zapisy *Księgi Kapłańskiej* ograniczają prywatny obrót niewolnikami[273]. Przede wszystkim ustanawiają one normę nakazującą obowiązkowe wyzwalanie niewolników (będących Izraelitami) w roku jubileuszowym[274] następującym raz na 50 lat[275]. Niewolnik posiadał więc prawną gwarancje wyzwolenia, co musiało częściowo studzić jego dążenia emancypacyjne. Jest to kolejny dobitny przykład tego, jak wzrastające w siłę państwo ogranicza przymus rodzinny nad niewolnikami, a jednocześnie samo przejmuje go na siebie, organizując w ramach nowego już państwowego ładu instytucjonalnego.

Pierwszą instytucją przymusu klasowego znaną społeczeństwu rzymskiemu była *familia*. Prawo życia i śmierci (*ius vitae ac necis*), jeszcze zanim w Rzymie upowszechniło się niewolnictwo, przysługiwało męskiemu zwierzchnikowi rodziny wobec niższych rangą jej członków, synów i córek. W tym również wobec żony, która w rzymskiej *familli* uczestniczyła na prawach córki[276]. Formująca się klasa niewolników została podporządkowana pod już istniejący od stuleci reżim familijny[277]. Państwo zaś, jeszcze przez długi czas było zbyt słabe, by objąć

w następującej kolejności: fałszywe świadectwo; kradzieże, zabór mienia; służba żołnierska i dzierżawienie ziemi królewskiej (przez żołnierzy i zwykłych dzierżawców); dzierżenie pól, sadów oraz prace rolne i irygacyjne; pożyczki, lichwa; sprzedaż alkoholu; lokaty i długi; sprawy rodzinne i spadkowe (w tym status kobiet); uszkodzenie ciała; wykonywanie zawodów kwalifikowanych (lekarz, weterynarz, fryzjer, budowniczy domów); wynajem bydła; wynajem pól; wynajem pracowników rolnych, w tym pasterzy najemnych; wynajem zwierząt do młócki; czynsz z tytułu najmu; wynagrodzenie z tytułu najmu siły roboczej; wynajem łodzi. Por. M. Stępień (oprac. i tłum. z akad. i sum.), *Kodeks Hammurabiego...,* s. 58 – 59.

273 Kpł 25, 39-55.

274 Kpł 25, 40.

275 Kpł 25, 8-9.

276 „Ojciec przede wszystkim decydował o tym, czy urodzone w jego małżeństwie dziecko ma podlegać jego władzy. Zakres jej był nieomal nieograniczony, jako że formalnie obejmował prawo życia i śmierci (*ius vitae ac necis*) nad podległymi osobami. Ojciec mógł dziecko sprzedać (*ius vendendi*), wyrażał zgodę na zawarcie małżeństwa, a mógł także małżeństwo w pewnych okolicznościach rozwiązać." W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie..*, s. 209. „Do szeroko rozumianej rzymskiej *familia* wchodziły zarówno osoby, jak i rzeczy. Do rodziny należały więc np. dzieci *pater familias*, ale także jego niewolnicy. Wszyscy oni podlegali jego władzy. Władza ta, pierwotnie jednolita, już w okresie Ustawy XII Tablic była zróżnicowana na *manus* nad żoną, *patria potestas* nad dziećmi oraz władzę nad niewolnikami, określaną później jako *dominica potestas*. *Ius vitae necisque* zawsze rozumiane było jednak jako uprawnienie wspólne dla *patria potestas* i *dominica potestas*". K. Amielańczyk, *Zmierzch ius vitae necisque (z badań nad prawodawstwem karnym cesarza Hadriana)* w: „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia", 2007-2008, sectio G, s. 17. O sytuacji prawnej niewolników zaświadcza Gaius, patrz G 1, 52 *...dominis in servos vitae necisque potestatem esse, et quodcumque per servum adquiritur, id domino adquiritur.* [...pan nad niewolnikiem życia i śmierci posiada władzę i wszystko co przez niewolnika nabywa, jak przez pana nabyte].

277 Zaliczanie niewolników do kategorii rzeczy również nie pozostaje bez analogi do wczesnych zależności rodzinnych. Instytucje prawa rzeczowego w równym stopniu służyły układaniu relacji między osobami wolnymi ale pozostającymi *alieni iuris* (będącymi na cudzym prawie), czyli praktycznie wobec wszystkich z wyłączeniem męskich zwierzchników rodzin (*pater familias*). O powszechności kategorii osób "wolnych", lecz poddanych cudzej władzy (*potestas*) skoncentrowanej w rękach ojca rodziny, patrz K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie,* Warszawa 1978, s. 201-202. Wszakże niewolników pierwotnie można było sprzedawać tylko przy zachowaniu mancypacji

instytucjonalnie kontrolę nad tą klasą społeczną.

W społeczeństwie rzymskim relację zwierzchnictwa i podległości wewnątrz rodziny wyrażano za pomocą instytucji znanych prawu rzeczowemu. To uprzedmiotowienie z perspektywy naszej współczesnej kultury wydaje się nadzwyczaj okrutne. Należy jednak pamiętać, że w tamtych czasach owo urzeczowienie nie zawsze szło w parze z bezwzględnym okrucieństwem. Zapewne powiedzenie „traktować kogoś jak rzecz", dziś przywodzące skojarzenia wyłącznie pejoratywne, w ówczesnych warunkach kulturowych byłoby zupełnie niezrozumiale. Dziś często zapominamy, że w tym antycznym pojmowaniu człowieka jak rzeczy silnie akcentowany był również aspekt opieki. Tak jak o rzecz posiadaną na własność należało dbać, tak zależnym od siebie człowiekiem należało się opiekować. Dlatego gdy ówczesne państwo rzymskie za pomocą ustanawianych przez siebie generalnych i abstrakcyjnych norm prawnych próbowało złagodzić reżim familijny, również czyniło to nijako pozostając w obrębie instytucji prawa rzeczowego, a przynajmniej zachowując związek z tymi instytucjami w warstwie symbolicznej. Znamienny jest tu – zachowany u Ulpiana[278], a także u Gaiusa[279] – fragment Ustawy XII tablic (tab. IV), który głosił: „jeśli ojciec syna trzy razy sprzeda, niech syn od ojca wolnym będzie"[280]. Jak wyjaśnia to Gaius, ojciec, który chciał uczynić dojrzałego syna wolnym (od swego zwierzchnictwa), trzykrotnie sprzedawał go osobie zaufanej w drodze mancypacji, ta zaś za każdym razem wyzwalała go laską (*is eum vindicta manumittit*). Po trzecim zaś uwolnieniu nie wracał on już pod władzę ojca. To rozwiązanie, choć wciąż jeszcze o jego zastosowaniu decydował ojciec, w rzeczywistość istotnie ogranicza jego patriarchalną wszechwładzę. Po odbyciu tej procedury ojciec nie mógł już wycofać się ze swojej decyzji. Relacja władzy silnie ugruntowana w więzach pokrewieństwa została zerwana poprzez odwołanie się do kwalifikowanej – i podobnie jak dziś akt notarialny, też kontrolowanej przez państwo – formy przeniesienia praw rzeczowych. Obowiązywała także inna tego rodzaju norma prawna, która kobiecie niechętnej przejść pod władzę męża, w drodze rocznego zasiedzenia, pozwalała owo zasiedzenie zniweczyć oddalając się na trzy noce z rzędu (*trinoctio abesset*)[281]. Te dwa przykłady pokazują w jaki sposób państwo chcąc podporządkować sobie sferę rodzinną,

(poprzez symboliczne uchwycenie ręką) lub *in iure cesio* (poprzez symboliczne dotknięcie laską windykacyjną). Por. W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie...*, s. 112. Te same instytucje służyły prawnemu ukonstytuowywaniu się zmian przynależności agnatycznej, przejść osoby „wolnej" spod władzy dotychczasowego na innego zwierzchnika familijnego. W II w. n.e. uważana już za „pozorną" sprzedaż syna lub córki *in mancipio* (tj. taka, w której przeniesienie własności odbywało się w drodze „uchwycenia", dotknięcia przedmiotu nabycia) wzorowana była na niegdyś zupełnie realnej sprzedaży zwierząt, ziemi i innych rzeczy zaliczanych do kategorii *res mancipi* (kluczowych dla gospodarstwa rolnego, mogących być kupowanymi tylko w drodze „uchwycenia") i z pewnością na początku była ona zupełnie realna. Dokładny opis mancypacji i jej zastosowania (w tym do przenoszenia praw na osobach "wolnych" i sprzedaży niewolników) przekazał Gaius, patrz G. 1, 116-123.

278 *Liber singularis regularum,* libr. 10, par. 1.; Böcking: col. 15 ver. 2-3.

279 G 1, 132.

280 *„Si pater filium ter venum duit, filius a patre liber esto".*

281 Ta również wprowadzona Ustawą XII tablic (tab. VI) i poświadczona przez Gaiusa (G 1, 111).

dążyło do ograniczenia przymusu familijnego sukcesywnie wyrywając poszczególne grupy obywateli z "bezwzględnej logiki" prawa rzeczowego, w którym stosunki rodzinne były wyrażane. Niemniej jednak wciąż pozostawano w sferze tegoż prawa rzeczowego osłabiając tylko działanie niektórych jego instytucji. W końcu zaś państwo upomniało się także o niewolników poważnie ograniczając prawa zwierzchnika rodziny w zakresie sprawowanej nad nimi władzy życia i śmierci. *Ius vitae ac necis* było niczym innym jak zastosowaniem w wprost w stosunkach międzyludzkich *iuris abutendi,* a więc prawa do zużycia lub zniszczenia przedmiotu własności. Do ograniczenia tego prawa w stosunku do niewolników doszło gdy cesarz Antonius wprowadził konstytucją sankcję prawną za nieuzasadnione ich zabójstwo. Odpowiedzialność miała być taka sama jak za zabójstwo cudzego niewolnika[282]. Ponadto zakazał on również nadmiernego znęcania się nad niewolnikami. Jak zaświadcza Gaius, ów zakaz był spowodowany stosowaną przez nich odmową pracy i ucieczką do miejsc, w których spodziewali się uzyskać *asylum*[283]. Można więc twierdzić, że niewolnicy buntując się przeciwko swoim panom, w okresie panowania tego cesarza (138 -161 n.e.) i wcześniej, dążyli przede wszystkim do wyemancypowania od dotąd nieskrępowanego wobec nich przymusu rodzinnego. Państwo zaś zawłaszczając ich bunt (realizując część postulatów), po pierwsze wzmocniło swoją pozycje wobec rzymskiej familli, po drugie wzmocniło swoje panowanie nad niewolnikami[284].

W społeczeństwie rzymskim zaczęło się również utrwalać pierwsze i drugie przesunięcie.

282 G 1, 53.

283 „*Sed et maior quoque asperitas dominorum per eiusdem principis constitutionem coercetur: Nam consultus a quibusdam praesidibus provinciarum de his servis, qui ad fana deorum vel ad statuas principum confugiunt, praecepit, ut si intolerabilis videatur dominorum saevitia, cogantur servos suos vendere".* [„Lecz i nadmierne okrucieństwo panów przez tego cesarza zostało ograniczone: Pytany bowiem przez niektórych namiestników prowincji o tych niewolników, którzy w świątyniach bogów i pod pomnikami cesarzy poszukiwali schronienia, nakazał, by właściciele, u których dostrzeżono, iż ich okrucieństwo jest niedopuszczalne, zmuszani byli do sprzedaży swoich niewolników" – przekład własny]. G 1, 53.

284 W literaturze przedmiotu czasem spotyka się pogląd, iż „[w] prawie rzymskim niewolnik był charakteryzowany jako jednostka podlegająca całkowitej władzy drugiego człowieka, przy czym podstawą tej władzy była własność, a nie np. zależność w ramach rodziny". I. Bieżuńska-Małowist, M. Małowist, *Niewolnictwo*, Warszawa 1987, s. 7. W moim przekonaniu takie ujęcie statusu niewolnika pomija fakt, iż stosunki rodzinne w prawie rzymskim – co wyżej wykazałem – również były sprowadzane do relacji w obszarze prawa rzeczowego, w tym do instytucji własności. Z pewnością pierwotnie nie miało to charakteru wyłącznie symbolicznego. Źródłem zaś *iuris vitae ac necis,* tak charakterystycznego dla określenia pozycji nie tylko niewolnika ale i również zależnych członków rodziny względem *pater familias*, było nic innego jak najstarsze prawo rodzinne. Wywodzenie tej władzy absolutnej równolegle z prawa rzeczowego (w tym wypadku z *iuris abutendi*) tylko wobec niewolników nie miałoby sensu. Możliwe jednak, iż owe *ius abutendi,* jako przywilej właściciela rzeczy, wyewoluowało w ramach stosunków rodzinnych do postaci *ius vitae ac necis.* Generalnie instytucje prawa rodzinnego w znacznej części wyewoluowały w prawie rzymskim właśnie z prawa rzeczowego. Zupełnie czym innym jest okoliczność, iż w czasach nowożytnych również stosowano kategorie prawa własności do uregulowania statusu niewolników i czyniono to już poza łagodzącym je kontekstem relacji rodzinnych (jak w wypadku niewolnictwa afroamerykanów). Własnościowe ujęcie zależności nie jest więc cechą wyróżniającą niewolnictwo rzymskie od innych rodzajów zależności. Należy się jednak zgodzić z autorami cytowanej tu pracy, iż „zjawisko niewolnictwa jest zawsze związane nie tylko z elementem własności, ale i z obcością" Tamże, s. 8. Właśnie ta obcość była pewniejszą niż prawo własności przesłankom dla odróżnienia statusu niewolników od statusu zależnych od *pater familias* członków właściwej rodziny rzymskiej.

Rozległość imperium rzymskiego już za czasów Katona Starszego (tj. w okresie wojen punickich) powodowała, że działalność gospodarcza była prowadzona daleko od siedziby właściciela środków produkcji. Katon Starszy w swym *De agri cultura* dużo miejsca poświęca problemowi zarządcy (*vilici*), którego obowiązkiem jest nadzorowanie pracy na posiadłości ziemskiej pod nieobecność gospodarza[285]. Sam *vilicus* pozostawał niewolnikiem[286]. Opisana przez tego autora konstrukcja tłoczni do produkcji oliwy (złożonej z kombinacji dwóch młynów i dwóch pras) wymaga specjalnie do tego celu zorganizowanej przestrzeni w odrębnym, przystosowanym do tego celu budynku[287]. Organizacja pracy staje się więc pochodną rozstawienia maszyn, a więc utrwala się drugie przesunięcie.

Katona Starszego interesuje też praca najemna. Jest ona jednak tylko sezonowym uzupełnieniem pracy niewolniczej. *Vilicus* – zgodnie ze wskazówką Katona – w przypadkach wymagających dodatkowej pracy nie powinien zatrudniać robotnika najemnego (*operari mercen[n]ari*) dłużej niż przez jeden dzień[288]. Jednocześnie w wypadku zbiorów oliwek obowiązek zatrudnienia robotników spoczywał nie na gospodarzu (*dominos*) lecz na dzierżawcy (*redemptore*) i jego wspólnikach (*sociis*). Kontrakt dzierżawy zawiązywano na czas zbiorów właśnie po to by pozbyć się (uciążliwej dla nie przebywającego stale w miejscu plantacji gospodarza) konieczności samodzielnego wyszukiwania i zatrudniania robotników[289]. Odtwarzały się więc sezonowo, konieczne dla pierwszego przesunięcia, lokalne rynki pracy, w ramach których drobni rolnicy za wynagrodzeniem sprzedawali swą siłę roboczą pośrednio większym posiadaczom ziemskim. Odbywać się to mogło za pośrednictwem specjalnych spółek (*sociorum*) specjalizujących się w wyszukiwaniu i zatrudnianiu posiadających należyte umiejętności robotników sezonowych[290]. Dodatkowo właściwe czasom rzymskim są pierwsze próby produkcji masowej. Przykładem są tu wytwórnie ceramiki typu *terra sigillata*[291], która z kilku okresowo wymieniających się ośrodków

285 Cat. De agri cul. 5.

286 Zdaniem I. Mikołajczyka, dopiero w czasie cesarstwa tą funkcję zaczęto powierzać wyzwoleńcowi lub człowiekowi wolnemu. Porównaj: M. P. Katon, *O gospodarstwie rolnym*, (oprac. i tłum. z j. łac.) I. Mikołajczyk, Toruń 2009, s. 59, przyp. 32.

287 Cat. De agri cul. 18.

288 *„Operarium, mercennarium, politorem diutius eundem ne habeat die”.* Cat. De agri cul. 5, 4. Przytaczam tu i później na podstawie M. P. Cato (Censorius), *De agri cultura*, w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/cato/cato.agri.html>, [dostęp: 2022.05.12].

289 Cat. De agri cul. 144.

290 Porównaj komentarz I. Mikołajczyka w: M. P. Katon, *O gospodarstwie...* s. 192, przyp. 752.

291 Zlokalizowane w Lezoux „warsztaty do produkcji sigillat obejmowały obszar ok. 40 ha, warsztaty produkujące ceramiczne materiały budowlane – 3 ha, natomiast współczesne im osady i cmentarzyska zajmowały przestrzeń 20 ha. Liczba pieców odkrytych tam podczas wcześniejszych, XVIII-wiecznych badań miała wynosić od 70 do 110, natomiast prowadzone u schyłku XIX w. badania archeologa-amatora A. Plicque'a dostarczyły 160—200 pieców. Wyniki najnowszych badań prowadzonych w Lezoux od 1958 r. mówią o odkryciu 28 pieców”. H. Mamzer, *Recenzja: La terre sigillée gallo-romaine,* w: „Przegląd Archeologiczny”, t. 38/1991, s. 139. W odniesieniu do pierwszego ważniejszego ośrodka produkcji tej ceramiku w literaturze wskazuje się, iż: „[p]rodukcja typowej ceramiki terra sigillata zaczęła się w Arretium ok. 30 r. p.n.e., rozkwit tego centrum przypadał na lata panowania Augusta i Tyberiusza. Warsztaty aretyńskie produkowały tę ceramikę na ogromną skalę zatrudniając każdy

była praktycznie stale rozprowadzana w granicach imperium. Świadczy to o istnieniu już nie lokalnego ale krajowego rynku zbytu na ten produkt. Związane z opanowaniem takiego rynku zbytu nakłady zachęcają właściciela warsztatu do korzystania z pracy wolnej, nieobciążonej, jak w wypadku niewolników, dodatkowymi wydatkami związanymi z odtworzeniem siły roboczej. Potwierdzono, iż warsztaty tego typu z pewnością poza pracą niewolników zatrudniały też ludzi wolnych, rzemieślników[292]. Choć praca wolna, uniezależniona od stosunków rodzinnych organizatora pracy miała mimo to wciąż charakter marginalny[293], to jednak na tyle znaczący, iż wyodrębnił się w związku z nią szczególny rodzaj stosunku prawnego.

W prawie rzymskim świadczenie usług w ramach podporządkowania podobnego do tego, które dziś określilibyśmy jako „pracownicze", realizowano w obrębie szerokiej instytucji prawnej najmu (*locatio conductio*). W tym szczególnym wypadku najmu wykonywanie zobowiązań między *locatore* (dziś powiedzielibyśmy „wynajmującym", „pracownikiem") a *conductore* (dziś powiedzielibyśmy „najemcą", „pracodawcą")[294] wiąże się ze szczególnym rodzajem podporządkowania. Nie ma on już nic wspólnego z właściwym niewolnictwu, czy potem stosunkowi służby, reżimem familijnym. Jak wskazuje W. Litewski, w tamtych czasach „[p]racownik powinien był wykonywać usługi należycie, w szczególności zgodnie ze wskazówkami pracodawcy. Istniał obowiązek osobistego świadczenia i dlatego umowa wygasała ze śmiercią świadczącego usługi. Pracodawca musiał zapłacić *merces*, choćby świadczona praca nie była wykorzystana. Wystarczała sama gotowość do pracy jeżeli nie mogła ona być wykonywana z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Zakończenie umowy następowało z reguły z takich samych przyczyn, jak przy najmie rzeczy"[295]. Stosunki te wyglądały więc niezwykle nam współcześnie.

Społeczeństwo rzymskie stworzyło również podstawy trzeciego przesunięcia. Zatrzymało się ono na progu wytworzenia jednolitej dla wszystkich wolnych obywateli kategorii zdolności prawnej. Gdyby nie wiekowy regres gospodarczy jaki nastąpił wskutek ekspansji Hunów

---

dziesiątki niewolników, a wysoka jakość ich wyrobów nie miała sobie równej ani współcześnie, ani później". E. Jastrzębowska, *Ośrodki i technika produkcji naczyń terra sigillata w świetle zbiorów Muzeum Narodowego w Warszawie,* w: „Roczniki Humanistyczne", t. 21, z. 4/1973, s. 62.

292 Wiadomo bowiem, iż ceramika ta „sygnowana była stemplami epigraficznymi i anepigraficznymi przez dekoratorów matryc, garncarzy. […] Wspomniane sygnatury, jak też użyte motywy i schematy dekoracji, pozwalające identyfikować poszczególnych garncarzy i warsztaty wytwarzające takie naczynia, stanowią znakomite źródło dla studiów nad periodyzacją okresu rzymskiego środkowoeuropejskiego *Barbaricum*". L. Tyszler, *Zagadnienia znalezisk prowincjonalnorzymskiej terra sigillata w nadwarciańskiej strefie osadniczej*, w: „Rocznik Wieluński" t. 5/2005, s. 141.

293 W. Litewski, *Rzymskie prawo…,* s. 278.

294 To nie błąd. *Locator* to ten co lokuje określone dobra w ręku tego, kto ma ich używać. Wynajmujący (z łac. *locator*) lokuje swoją rzecz lub lokal w ręku najemcy (z łac. *conductoris*, gen. od nom. *conductor*), zwanego dziś (z racji pewnych przewrotnych przesuwek semantycznych) – lokatorem. Pracownik (również z łac. *locator,* choć częściej *operarius* lub *faber*) daje swoją pracę *conductori* a więc pracobiorcy zwanemu dziś przewrotnie „pracodawcą".

295 Tamże.

doprowadzając do upadku państwa zachodnio-rzymskiego, procesy polityczne, które stały za integracją wewnętrzną w państwie rzymskim, doprowadziłoby zapewne do wytworzenia się zrębów otwartego na wytwórców społeczeństwa obywatelskiego już w starożytności. Wskazywały na to dwie okoliczności. Stabilizacja wewnętrzna jaką gwarantowało państwo rzymskie na dużym stosunkowo obszarze sprzyjała rozwojowi krajowych rynków zbytu, przynajmniej jeżeli chodzi o wyroby rzemieślnicze. Jak już wskazywałem na przykładzie produkcji naczyń typu *terra sigillata,* sama ta okoliczność sprzyjała upowszechnieniu się pracy wolnej. Po drugie zaś, nadania obywatelstwa rzymskiego na terenach podbitych lawinowo wzrastające po upadku republiki (gdy faktycznie państwo rzymskie zaczęło przekształcać się w państwo wielonarodowościowe) znosiły przeszkody natury prawnej w dziedzinie zawierania umów. Dla utrwalenia się stosunków prawnych opartych na umowie, w tym również najmu pracy, konieczny jest równy status prawny między uczestnikami obrotu prawnego. Umowa antycypuje ten równy status. W państwie, w którym funkcjonowałyby stale różne systemy prawne w zależności od posiadanego przez ludność *status civitatem,* co było charakterystyczne w dobie republiki, nie było by mowy o upowszechnieniu się najmu pracy na dużą skale. Utrudniałoby to jednocześnie formowanie się krajowych rynków zbytu. Znoszenie jednak tej przeszkody, czego kulminacją było nadanie niemal całej wolnej ludności w granicach państwa rzymskiego obywatelstwa rzymskiego w 212 r. n. e., właśnie w połączeniu z rozwojem krajowych rynków zbytu w warunkach stabilizacji gospodarczej, rokowało upowszechnienie się w społeczeństwie wzorca pracy wolnej. Nawet gdyby był to wzorzec konkurujący z pracą niewolniczą, zapewne tworzyłyby się enklawy w gospodarce, w których musianoby sobie jakoś poradzić z kwestią wzajemnego rozgraniczenia praw i wolności wolnych obywateli. Tymi wolnymi obywatelami, o pełnej zdolności prawnej, byliby zarówno mężczyźni posiadający środki produkcji (organizatorzy pracy) jak i względnie duża część mężczyzn-wytwórców. Tym samym tworzyłby się zręby prawa pracy, dochodziłoby do zawierania umów zbiorowych itp. Niestety niebawem po okresie wykrystalizowania się jednolitego *status civitatis* wśród wolnej, męskiej części ludności imperium, kończy się również okres stabilizacji samego państwa rzymskiego.

Samo wykreowanie się pojęcia zdolności prawnej, zresztą zrazu już rozwarstwionego na kategorię *status familiae, civitatis* oraz *libertatis,* nie miało nic wspólnego z ujednoliceniem statusu osób w obrocie prawnym. Potrzeba było wielu stuleci przemian politycznych i walk społecznych aby zdolność prawna stała się, tak jak ją dziś pojmujemy, czymś równym dla wszystkich (bez względu na wiek czy płeć, oraz urodzenie). Zdaniem K. Kolańczyka pojawienie się kryteriów zdolności prawnej miało „wyraźne ostrze społeczne a nawet polityczne”[296]. Uzupełniały one

296 K. Kolańczyk, *Prawo Rzymskie…* s. 219.

znacznie wcześniejszą, pragmatyczną i patriarchalną reglamentację zdolności do czynności prawnej wewnątrz agnatycznej rodziny rzymskiej.

Kryteria zdolności do czynności prawnej, takie jak *pubertas* (dojrzałość męska[297]) czy zaliczenie *in furiosorum* (do grona osób chorych psychicznie) miały uzasadnienie praktyczne. Osoba zbyt młoda, niedoświadczona lub chora nie mogła w sposób należyty gwarantować, że wyraża wolę swojej rodziny. Ponadto wynikały z patriarchalnego podziału ról między męskich a żeńskich członków wspólnoty[298]. Z kolei kryteria zdolności prawnej, takie jak wolność (*libertas*) czy obywatelstwo (*civitas*), odzwierciedlały już wyraźnie odrębny niż dziedzina stosunków rodzinnych, nowy społeczny podział pracy.

Zdolność prawną rozpatrywano, jak już wspomniałem, na trzech poziomach. Najwyższym z nich był *status familiae* – pozycja w rodzinie. Ta mogła być *sui iuris* (na prawie własnym), albo *alieni iuris* (na cudzym prawie, pod opieką zwierzchnika familijnego). *Status civitatis* oznaczał pochodzenie (obywatelstwo personalne). Tylko kwiryci (rodowici Rzymianie) mieli pełnię praw. Ludność zaś od nich zależna, pelegryni, choć pozostawali przy swej własności, musieli płacić od niej subwencję na rzecz tych pierwszych. Mieli oni również nierówny dostęp do zawierania umów i wynikającej z nich ochrony prawnej. Trzecią płaszczyzną był *status libertatis.* Zgodnie z tym kryteriów społeczeństwo w ostatniej instancji dzieliło się na ludzi wolnych i niewolników. Stopniowalność zdolności prawnej była pierwszą reakcją państwa rzymskiego na dynamizację stosunków gospodarczych w dobie pierwszych znaczniejszych podbojów. Chroniła ona pozycję cywilów rzymskich (*quiritium*) w obrębie tych stosunków. Podział podług zdolności do czynności prawnej, wystarczający niegdyś społeczeństwu organizującemu całokształt działalności wytwórczej podług stosunków rodzinnych, stawał się więc czymś podrzędnym. Państwo wprowadzało nowe podziały, różne od tych odziedziczonych po instytucji pokrewieństwa.

Podziały te jednak dość szybko stały się hamulcem dla rozwoju gospodarczego. Nierówność ochrony kontraktowej wynikającą z nieobowiązywania *ius civile* w odniesieniu do stosunków między kwirytami a osobami o innym obywatelstwie personalnym łagodziły edykty pretorskie. Wiązało się to z działalnością ustawionego (najprawdopodobniej) w 242 r. p.n.e. urzędu pretora dla pelegrynów[299]. Podział podług obywatelstwa (*status civitatis*) zatracił swój sens gospodarczy i swoje realne znaczenie prawdopodobnie jeszcze zanim cesarz Karakalla edyktem z 212 r. n.e. nadał

297 Funkcjonowało też wyrażenie ogólne, nie podkreślające męskiego charakteru dojrzałości i stosowane również w odniesieniu do kobiet: *perfectus aetas*, dosł. "wiek idealny" (właściwy, odpowiedni).

298 G. I, 144 *Veteres enim voluerunt feminas, etiamsi perfectae aetatis sint, propter animi levitatem in tutela esse* [Przodkowie nasi chcieli by kobiety, nawet te dojrzałe, przez wgląd na niestałość usposobienia, wciąż podlegały opiece].

299 W. Litewski, *Rzymskie prawo…,* s. 350.

obywatelstwo rzymskie prawie wszystkim zamieszkałym *inter limes* imperium[300]. Ostatnie zaś ślady tego kryterium zatarły reformy dioklecjańskie. Wtedy zniesiono dawne, oparte o kwestie *civitatis* różnice natury podatkowej[301]. Powolnym zmianom ulegała również instytucja rodzinny. Stosunki agnacyjne traciły na znaczeniu wypierane przez kognację w sferze dziedziczenia. To zaś zapewniło kobiecie szerszy niż wcześniej zakres swobody ekonomicznej i osobistej, a także szerszy udział w obrocie prawnym. Nigdy jednak pełny. Niewątpliwie ujednolicenie w obrębie *status civitas* w połączeniu z rozluźnieniem reżimu familijnego powinno sprzyjać rozpowszechnieniu się kontraktowego najmu siły roboczej. Jak zresztą wspomniałem wyżej – było jednak na to za późno.

Robotnik najemny staje się niezależny od domu organizatora produkcji przede wszystkim dzięki temu, iż ma on czas i warunki by samodzielnie odtworzyć swoją siłę roboczą poza przestrzenią życia prywatnego tego pierwszego. To zaś jest możliwe po pierwsze dlatego, że istnieje zapośredniczona przez pieniądz wymiana towarowa. Po drugie zaś dlatego, że otrzymuje on od zatrudniającego go przedsiębiorcy wynagrodzenie w formie pieniężnej, które umożliwia mu uczestnictwo w tej zapośredniczonej wymianie towarowej. Gdy w ostatnich wiekach imperium rzymskiego ciągłe wojny prowadzą do permanentnego kryzysu gospodarczego, wymiana pieniężna przechodzi w nieuchwytną dla państwa (i stanowionego przez nie prawa) bezpośrednią wymianę towarową[302]. Odpadły więc warunki dla zapośredniczonego pieniężnie najmu siły roboczej a produkcja (na skutek upadku form pracy uspołecznionej nastawionych na masową produkcję[303]) ponownie koncentruje się w obszarze życia rodzinnego.

Próbą zapanowania nad niepieniężnymi aktami wymiany towarowej było objęcie ochroną procesową tzw. kontraktów nienazwanych (*contractuum innominatorum*[304]). Nie był to jednak

300 Właściwie wszystkim pelegryną. „którzy są na świecie" (*qui in orbe terrarum sunt*) jak wynika z teksu samej konstytucji. Oczywiście chodzi tu o wszystkich pelegrynów zamieszkałych między granicami imperium, jak i zapewne tych którzy w przyszłości mieli zostać inkorporowani do jego obszaru. Wyjątek stanowić miała jedynie kategoria peregrynów podbitych (*omnibus peregrinis... exceptis dediticiis*), stawiających opór armii rzymskiej. Rekonstrukcja teksu łacińskiego (z greckiego odpisu) znajduje się w: A. Bosacki, H. Wojas et al., *The Monuments of Human Rights*, Warszawa 2008, s. 13.

301 „Utrzymanie sztucznej konstrukcji jak gdyby 'zwierzchniej' własności państwa na gruntach prowincjonalnych odpadło pod koniec III w. n.e., kiedy Dioklecjan zniósł przywilej gruntów italskich i obciążył je na równi z gruntami prowincjonalnymi podatkiem gruntowym. Ostatecznie dawną różnicę zatarł Justynian." K. Kolańczyk, *Prawo Rzymskie…,* s. 286.

302 „W związku ze stopniowym rozkładem gospodarki towarowo-pieniężnej system ten [dotychczasowy, zamknięty system kontraktowy z końca okresu klasycznego, tj. w stanie przypadającym na okres panowania dynastii Sewerów – P.K.] okazał się z biegiem czasu niewystarczający. Tracąc zaufanie do permanentnie dewaluującego się pieniądza, obywatel rzymski wolał ekspektatywę świadczenia w naturze aniżeli w niepewnym pieniądzu. Stąd duże powodzenie kontraktów, w których odpłatność świadczenia polegała na *facere* [czynieniu] lub niepieniężnym *dare* [dawaniu]". W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie...* s. 184.

303 Uwidacznia to przykład zaawansowanej technologicznie wytwórczości wyżej wspomnianej ceramiki typu *terra sigillata*. „Kryzys Imperium Rzymskiego, aktywizacja ludów barbarzyńskich wyrażona nie tylko w ich presji zbrojnej, ale i w rozbudowie własnych możliwości wytwórczych, także w ceramice użytkowej, brak rynków zbytu — spowodowały zupełny zanik produkcji terra sigillata w IV w. n.e.". E. Jastrzębowska, *Ośrodki i technika produkcji naczyń...,* s. 64.

304 Określonych tak później przez kompilatorów Justyniańskich.

przejaw współczesnej nam swobody kontraktowana. Była to raczej instytucjonalna reakcja na permanentny już wówczas kryzys związany z przejściem do gospodarki naturalnej[305]. Jednym z takich kontraktów nienazwanych było *precarium,* na którego podstawie właściciel narzędzi pracy (lub ziemi) przekazywał je potencjalnemu wytwórcy. Ten mógł ich jednak używać jedynie w granicach upodobania właściciela. Początkowo nie mógł się nawet skutecznie bronić przed ich odebraniem. *Precarium* było prostym odwróceniem *locatio-conductio* (najmu, np. pacy) w tym sensie, że doszło tu do zamiany miejscami roszczenia pierwotnego z roszczeniem wzajemnym, a ciężar ochrony z dobra jakim jest praca, przesunęło się na dobro jakim jest narzędzie pracy lub ziemia. Tak więc w wypadku najmu pracy *locator* (a więc pracownik) dawał *conductori* (a więc jak dziś przewrotnie powiemy „pracodawcy") swoje dobro w postaci pracy (czy raczej siły roboczej) wzajemnie oczekując wynagrodzenia. W wypadku *precarium* to właściciel narzędzi pracy – a częściej ziemi – mógł oczekiwać w zamian za dostarczenie tych narzędzi lub ziemi (choć nie koniecznie musiał) roszczenia wzajemnego w postaci pracy na swoją rzecz. Dodatkowo prekarzysta jako wyzwolony niewolnik, kolon lub niewypłacalny dłużnik pozostawał najczęściej w zależności osobistej wobec właściciela[306]. Stosunek ten antycypował już pewne cechy zwierzchnictwa

305 Kontrakty te miały dwie zasadnicze cechy, 1) dochodziły do skutku na podstawie porozumienia, którego treścią było zwykle świadczenie dwustronne, pod tym jednak warunkiem, 2) że jedna ze stron wykonała już swoje świadczenie. Realizacja jednego z nich, niejako odrębnie, warunkowała realizację drugiego funkcjonalnie powiązanego z nim świadczenia. Por. W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie...* s. 184. Przypominało to pierwotny sposób konwencjonalizowania wymiany towarowo-pieniężnej (za pomocą dwóch stypulacji), gdzie zapłata za rzecz kupowaną (*emptio*) odbywała się na mocy umowy odrębnej, od umowy, na podstawie której przenoszono własność rzeczy sprzedanej (*venditio*). „Wymiana towaru na pieniądz mogła również dokonać się, […] przy zastosowaniu dwóch stypulacji". Tamże, s. 175. Ten archaiczny, dwuaktowy model wymiany pieniądza na towar został wyparty jeszcze w ostatnich wiekach republiki poprzez jednolity kontrakt kupna-sprzedaży (*emptio-venditio*). Kontrakty nienazwane stanowią powrót do takiego, ogólnego modelu konwencjonalizowania relacji wymiany, w których pieniądz (towar-ekwiwalent) nie musiał odkrywać roli zasadniczej. Wymiana mogła się obyć bez niego.

306 *Precarium* stanowiło stosunek obligacyjny, którego stronami był petent (zwany także prekarzystą) i właściciel rzeczy lub prawa stanowiących przedmiot zobowiązania. Właściciel na prośbę petenta przekazywał mu rzecz lub prawo w nieodpłatne używanie z zastrzeżeniem natychmiastowego zwrotu za każdorazowym wezwaniem. W Digestach Justyniańskich przy oznaczeniu D. 43, 26, 1, pr. znajduje się następującej treści wyjaśnienie zaczerpnięte z *Instytucji* Ulpiana: „*Precarium est, quod precibus petenti utendum conceditur tamdiu, quamdiu is qui concessit patitur"* [„Precarium jest tym, co na prośbę petenta w używanie przyznano, na tak długo, na jak długo zgadza się ten, kto przyzwolenia (na używanie) udzielił" – tłumaczenie własne]. Instytucja *precarii* podobna była do użyczenia (*commodati*), z tymi jednak dwiema zasadniczymi różnicami, że a) przy użyczeniu – w przeciwieństwie do zasad obowiązujących przy *precario* – komodantowi nie było wolno odebrać przedmiotu umowy przed upływem terminu, na który ta została zawarta, a komodatariuszowi, na okoliczność wtargnięcia właściciela w obszar jego dzierżenia (*detentionis*), przysługiwała ochrona procesowa, b) komodatariusz nie nabywał prawa do pobierania pożytków (*fructus*) z przedmiotu użyczenia, mógł go tylko używać (*usus*). Prekarzysta co prawda używał i pobierał pożytki z rzeczy lub prawa (*utebat et fruebat ex rei vel iuris*) i tym różniła się jego pozycja od komodatariusza, lecz, co znamienne, działał w granicach upodobania właściciela. Ten mógł mu w każdej chwili odebrać przedmiot zobowiązania. Właściciel mógł w sposób nieskrępowany użyć pomocy własnej – tj. wyegzekwować siłą zwrot przedmiotu oddanego w *precarium* – natychmiast po wejściu prekarzysty w zwłokę. Petentowi początkowo nie przysługiwała ochrona procesowa. Jak wskazuje k. Kolańczyk, precarium początkowo było „przejawem czystej łaski użyczającego, stosunkiem faktycznym pozbawionym prawnej ochrony". K. Kolańczyk, *Prawo Rzymskie...*, s. 367. Aczkolwiek – jak wskazuje W. Rozwadowski – już w okresie republiki prekarzystę objęto ochroną interdyktalną. W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie...,* s. 116. Reasumując powyższe, *Precarium* występujące początkowo jako stan faktyczny doniosły z punktu widzenia prawa (i co za tym idzie, wyodrębniony z rzeczywistości społeczno-gospodarczej według kategorii prawnych). Później, w okresie

feudalnego. Poza tym, w odniesieniu do znacznej grupy ludności ekonomicznie zależnej, działalność wytwórczą realizowano nadal w ramach podporządkowania niewolniczego. Jednak w coraz mniejszym stopniu to podporządkowanie miało charakter realny. Podział na ludzi wolnych i niewolnych tracił swoje podłoże w organizacji pracy.

Niewolnictwo u ludów podbijanych przez Rzym w epoce cesarstwa, szczególnie u społeczności o etnogenezie germańskiej, w praktyce istniało już od dawna bez właściwego mu podłoża ekonomicznego. Funkcjonowało on wyłącznie jako kategoria polityczna. Za jej pośrednictwem wyłączano określone grupy osób (np. ludność podbitą) z instytucji demokratycznych, takich jak wiec. Ponadto ludność przechodząca formalnie w sferę dominalnom ugruntowującego swą władzę „króla" bądź „księcia" – co opisałem już szczegółowo w rozdziale drugim na analogicznym przykładzie pierwszych Piastów – była wyłączana z obowiązku pracy na rzecz wspólnoty plemiennej (czy gminnej). Tym samym przywódcy plemienni, którzy korzystali z tej formy podporządkowania, zdobywali siłę roboczą nie uwikłaną w zależności wspólnotowe. Wzmacniało to ich pozycję we wspólnocie plemiennej kosztem degradacji istniejących tam mechanizmów demokratycznych i kolektywistycznych. Niemniej jednak sprowadzeniu określonej grupy ludności do stanu niewolniczego – w przeciwieństwie do tego jak ten proces wyglądał pierwotnie w społeczeństwie rzymskim – nie towarzyszyły realne próby podporządkowania ich reżimowi familijnemu właściciela. Gdy Tacyt opisuje w *De origine et situ Germanorum* niewolnictwo u społeczności o etnogenezie germańskiej, już na wstępie wskazuje, iż „niewolników nie na nasz [rzymski] sposób, z przypisanymi im odrębnymi obowiązkami domowymi, używają; ale każdy ma swój własny dom. Zboża wymiar pan, lub bydła lub sukna, jak kolonowi nakłada"[307]. Tak więc organizacja niewolnictwa u tych ludów jest ogniwem pośrednim między właściwym stosunkiem podporządkowania niewolniczego w reżymie familijnym a znaną feudalizmowi zależnością osobistą. W tym też przypadku w obszarze *dominium* wyraźnie odgraniczają się formy podporządkowania wynikające z posiadania własności środków produkcji (w tym wypadku ziemi) od tych wynikających z podporządkowania reżimowi familijnemu. Te ostatnie tracą na znaczeniu wraz z procesem germanizacji społeczeństwa zachodniorzymskiego, ale nie zanikają zupełnie nawet w średniowieczu.

---

poklasycznym, już jako wyodrębniona instytucja prawna w procesie kształtowania. Ostatecznie – jak wskazuje K. Kolanczyk – zostało ono zrewidowane dopiero przez kompilatorów justyniańskich i już jako uformowana instytucja prawna przypisane do klasy tzw. kontraktów nienazwanych (*contractuum innominatorum*) K. Kolańczyk, *Prawo Rzymskie...*, s. 367. Tekst źródłowy korpusu justyniańskiego przytaczam (tu i jak i później) za: *Imperatoris Iustiniani Opera,* w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/justinian.html>, [dostęp: 2022.10.09].

307 „Ceteris servis, non in nostrum morem descriptis per familiam ministeriis, utuntur. Suam quisque sedem, suos penates regit. Frumenti modum dominus, aut pecoris aut vestis, ut colono, injungit". Tacyt, Ger. 25 in principium. Przytaczam za: P. C. Tacitus, *De orgine et situ germanorum*, w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/tacitus/tac.ger.shtml>, [dostęp: 2022.02.09].

Stosunki feudalne początkowo przynoszą regres w ramach wszystkich trzech przesunięć między rodziną a wspólnotą pracy jakie zaczynały się zaznaczać w społeczeństwie rzymskim. Pod wpływem tych stosunków bezpośrednia działalność produkcyjna oraz reprodukcja siły roboczej ponownie integrują się w sferze domowej organizatora pracy, którym dla swej rodziny był gospodarz chłopski, a dla rozszerzonej o stałą służbę rodziny folwarcznej gospodarz majątku ziemskiego. Jednocześnie odrębne prawa stanowe niweczą zainicjowany w obrębie rzymskiego *ius civile* proces wytwarzania się jednolitej dla wszystkich kategorii zdolności prawnej. *Novum* stanowi jednak fakt, iż organizator pracy przestaje być ostatnim i najważniejszym beneficjentem skoncentrowanej w jego domu działalności wytwórczej. Pozostaje on bowiem w niezapośredniczonym przez organizację pracy stosunku osobistego podporządkowania swojemu zwierzchnikowi feudalnym. Tak więc chłop poddany, choć w sferze reprodukcji siły roboczej niezależny a i w działalności produkcyjnej *sensu stricte* podporządkowany tylko częściowo, pozostaje jednak w stosunku osobistej zależności wobec właściciela ziemi, który w znacznej mierze tej pracy nie organizuje.

Zależność osobista we wczesnym feudalizmie nie ma w swej istocie nic wspólnego z podporządkowaniem organizacyjnym w sferze produkcji. W rzeczywistości silne podporządkowanie chłopstwa organizacji pracy w dobie pańszczyzny, tak jak ją ukształtowano w epoce demokracji szlacheckiej w Polsce, przechodziło już w zaprzeczenie tej zależności. Gospodarka oparta na wielkich obszarowo folwarkach, angażujących prawie cały czas chłopstwa w ramach renty odrobkowej na tej części ziemi, którą przeznaczono wyłącznie na użytek folwarku, była już wstępnym etapem formowania się kapitalizmu. Wynikała ona z innego niż uprzednio przeznaczenia gospodarstwa folwarcznego. Nie służyło ono wyłącznie zaspokojeniu potrzeb bytowych i luksusowych rodziny posiadacza ziemskiego lecz przeznaczało stale produkty rolne na zbyt. Była to więc już produkcja rynkowa, podporządkowana potrzebą rynku krajowego i zagranicznego.

Warto jednak w tym miejscu powrócić właśnie do zależności między chłopem a właścicielem ziemskim jaka istniała przed upowszechnieniem się pańszczyzny. Właśnie w kontraście do tej relacji unaocznia się najlepiej to jaką rolę w kształtowaniu pozycji wytwórcy odgrywa stopień podporządkowania wytwórcy organizacji pracy. W tym bowiem okresie, mimo iż pozycja chłopa na gruncie prawnym tylko nieznacznie różniła się od niewolnika w znaczeniu późno-antycznym (np. takim jak wynika z cytowanego wyżej opisu Tacyta dotyczącego tej instytucji niewolnictwa u germanów), to jednocześnie zakres jego faktycznych praw i wolności był znacznie większy niż w epokach późniejszych[308]. Można powiedzieć, że nawet większy niż

308 Nawet K. Janicki, który krytykuje „złoty wiek włościańskiej wolności" sprzed upowszechnienia się pańszczyzny

robotników najemnych w początkowych okresach epoki przemysłowej. Tak więc, jeżeli chodzi o właściwą feudalizmowi relację podporządkowania osobistego, ostatecznie powiązano ją z mieszaną prywatno-publiczną własnością ziemi. Ten który przejmował wytwory pracy innych osób na podstawie tego (opartego na władaniu ziemią) zwierzchnictwa, w przeciwieństwie do rzymskiego *pater familias*, nie ingerował już w zastany u wytwórcy proces pracy. Nie podporządkowywał go sobie w sposób realny. Wytwórca i jego rodzina występuje tu w gruncie rzeczy jako autonomiczna względem zwierzchnika feudalnego jednostka gospodarcza. Wytwórca, np. kolon, organizuje swą pracę samodzielnie. Jednocześnie jako zwierzchnik familijny podporządkowuje on sobie w sferze produkcji i reprodukcji resztę swojej rodziny, a czasem także dodatkowych pomocników. Także wywodzący się przynajmniej częściowo z instytucji kolonatu, średniowieczny chłop poddany prowadzi swe życie rodzinne w tym samym gospodarstwie, w którym produkuje, a co istotniejsze, swoją własną produkcją bezpośrednio zaspokaja swoje potrzeby reprodukcyjne, swemu panu będąc winien jedynie określoną część wytworzonego produktu lub uiszczany w pieniądzu czynsz[309].

Powyższe pokazuje dobitnie, że o faktycznym zakresie wolności i praw wytwórców we wspólnocie pracy (i dotyczy to każdej epoki, także obecnej) przesądza nie tyle nominalny charakter własności środków produkcji (w tym ziemi) ale raczej stopień i charakter ich podporządkowania organizacji pracy. Otóż nie zawsze ten, kto posiada środki produkcji może narzucić to podporządkowanie wytwórcą, lub też nie zawsze pozostaje to w jego interesie. O stopniu podporządkowania zależnego wytwórcy decyduje więc z jednej strony charakter środków produkcji. Przede wszystkim to, czy są one na tyle rozwinięte by dało się skutecznie podporządkować wytwórców interesom właściciela tych środków produkcji[310]. Ta zdolność odpowiednio rozwiniętych środków produkcji do podporządkowywania sobie wytwórców nie jest jednak stała. Z czasem przełamuje ją odpowiednio dobrany opór samych wytwórców. Z drugiej strony o stopniu podporządkowania decyduje rodzaj interesu organizatora pracy. Jest on związany z

jako fikcję historiograficzną, musi jednak przyznać, iż „[ś]redniowieczni chłopi mieli niewątpliwie pewne swobody, choć ich zakres jest tematem niekończących się dyskusji". K. Janicki, *Pańszczyzna, Prawdziwa historia polskiego niewolnictwa*, Poznań 2021, s. 23-24. Z dalszych jego wywodów – do których odniosę się później – wynika jednak, iż poza prawnym statusem podległości (wyprzedzającym upowszechnienie się pańszczyzny), początkowo trudno mówić o jakimkolwiek realnym podporządkowaniu ich narzucanemu przez pana reżimowi pracy.

309 Przed upowszechnieniem się renty odrobkowej (pańszczyzny) na kmieciach ciążył przede wszystkim czynsz, czasem płacony w naturze (tak zresztą jak w wypadku późno-antycznych kolonów). Zresztą czynsz jeszcze długo pozostawał w stosunku odwrotnym do renty odrobkowej. Tam gdzie czynsze były wysokie pańszczyzna nie rozwijała się tak intensywnie jak tam gdzie czynsze były niskie. Czasem też obniżano czynsze, żeby narzucić większy wymiar pańszczyzny. Nie zmienia to faktu iż początkowo to czynsz (niezwiązany z narzuceniem określonej organizacji pracy) stanowił główne obciążenie chłopa na ziemiach polskich w pełnym i późnym średniowieczu. Por. tamże, s. 60.

310 „Decyzja o wprowadzeniu pańszczyzny, o jej formie i wymiarze, zależała jednak każdorazowo od zwierzchnika danych włości. Od tego czy był on w stanie wykorzystać pracę chłopów dla własnych korzyści. W praktyce zaś od tego, czy miał folwark, na którym mógł przymusić poddanych do bezpłatnych nieustannych robót". Tamże, s. 30.

przyjętą motywacją produkcyjną[311], a więc z tym, czy działa on zgodnie z „zasadą gospodarstwa domowego" wymagającą autarkii, czy z „zasadą wymiany" determinowaną przez rynek[312]. Poza tym z charakteru własności mogą wynikać pewne dodatkowe zobowiązania wobec wytwórców. Tak właśnie było z prywatno-publicznym charakterem własności patrymonialnej, w którą wpisywały się pewne funkcje ogólnospołeczne.

Tak więc zwierzchnicy feudalni, często instytucje kościelne, w niewielkim stopniu (ale jednak) przyjmowali na siebie dotychczasowe funkcje rodziny w zakresie alimentacji. K. Marks analizując prawa zwyczajowe ubogich wskazywał na przygodne wsparcie jakie uboga ludność otrzymywała w klasztorach. Zdaniem K. Marksa „źródłem wszystkich praw zwyczajowych biedoty [w tym również tych zobowiązujących zwierzchnika feudalnego do udzielenia im wsparcia materialnego – P.K.] był chwiejny charakter pewnego typu własności, niebędącej własnością zdecydowanie prywatną, ani też zdecydowanie społeczną; była ta własność mieszaniną prawa prywatnego i publicznego, jaką spotykamy we wszystkich instytucjach średniowiecza"[313]. Cechą zasługującą na uwagę jest jednak fakt, iż właśnie w obrębie tej mieszanej własności prywatno-publicznej pierwszy raz w historii relacji między rodziną a pracą, w sposób systematyczny funkcje rodzinne wobec najuboższych wytwórców (w zakresie ich alimentacji) realizowane były niezależnie od ich zaszeregowania w obrębie reżimu familijnego alimentodawcy. Funkcja alimentacji uniezależniła się od instytucji ściśle rozumianej rodziny (oraz obowiązującego w niej reżimu) i stała się funkcją społecznie uogólnioną w obrębie instytucji władzy patrymonialnej. Podstawą ekonomiczną uniezależnienia socjalnych funkcji rodzinny od reżimu familijnego była okresowa niewydolność, co do zasady jednak ekonomicznie samodzielnej, rodziny chłopskiej. Ideologicznym uzasadnieniem tego oderwania był natomiast chrześcijański humanitaryzmu. K. Marks krytykował ustawodawstwo burżuazyjne właśnie za to, że oczyszczając własność feudalną, co do zasady prywatną, z domieszek pewnych funkcji publicznych, w istocie zlikwidowało ono znaczną część uprawnień ludności ubogiej[314]. Rychło się jednak okazało, iż musiały one zostać

311 Przed XIV w. „ucisk chłopstwa" był motywowany zapewnieniem samowystarczalności dworom, stąd też był on znacznie mniejszy niż w epoce gdy folwarki skojarzono ze stałymi rynkami zbytu. Por. tamże, s. 31.

312 „Podobnie jak wzajemność jest wspomagana przez wzór organizacji oparty na zasadzie symetrii, dystrybucję ułatwia pewien stopień centryczności, a zasada gospodarstwa domowego wymaga autarkii – tak efektywność zasady wymiany musi polegać na modelu rynkowym. Jednak w taki sam sposób, w jaki wzajemność czy redystrybucja mogą się pojawić w społeczeństwie, nie uzyskując w nim jednak pozycji dominującej – wymiana także może zająć podrzędne miejsce w społeczeństwie, w którym przeważają inne zasady". K. Polanyi, *Wielka transformacja...*, s. 69.

313 K. Marks, *Obrady szóstego Landtagu reńskiego...,* s. 141.

314 „W dziedzinie prawa prywatnego najbardziej liberalne ustawodawstwa ograniczały się do formułowania i uogólniania praw, które zastały. Gdzie nie zastały praw, nie tworzyły ich. Zniosły one zwyczaje partykularne, ale nie uwzględniły przy tym, że jeśli bezprawie stanów przejawiało się w formie samowolnych uroszczeń, to prawo tych, którzy znajdowali się poza stanami, istniało w formie przypadkowych ustępstw. Postępowanie ustawodawców było słuszne wobec tych, którzy korzystali ze zwyczaju poza prawem, ale niesłuszne wobec tych, którzy korzystali tylko ze zwyczaju, nie zaś z prawa. Tak jak przekształcali oni samowolne roszczenia, jeżeli można było w nich

skompensowane, ale już nie w ramach bezpośrednich obciążeń własności prywatnej lecz z finansowanych z podatków (także pochodzących z zysków z tej własności) instytucji socjalnych państwa. Przykład ten poucza jednak, że czyniąc własność czysto prywatną, nie da się zignorować zupełnie pewnych funkcji socjalnych, które wcześniej jej towarzyszyły. Dlatego rozwój demokracji cywilnej w XX w., uwzględniającej w szczególny sposób zasadę pomocniczości, przesądził, iż pewne funkcje socjalne ponownie wróciły na poziom przedsiębiorstw (wywodzących się z dawnych dominiów). W Polsce są one aktualnie wykonywane przez pracodawców właśnie w oparciu o instytucję zakładu pracy. Tym sposobem historia zatoczyła koło. Przy czym, z uwagi na prawno-polityczną emancypację wytwórców owe obowiązki socjalne obecnie nie są już wpisane w prawo własności (nie są jego funkcją), lecz są negatywem odbiciem podmiotowości prawnej samych pracowników.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na pewną istotną zależność charakteryzującą praktycznie wszystkie społeczeństwa przed kapitalistyczne, czyli istniejące aż do rozpadu uwarunkowań feudalnych. W warunkach (różnych) przedkapitalistycznych stosunków produkcji to życie rodzinne nadawało kształt sferze instytucjonalnego ześrodkowania produkcji *sensu stricto.* Natomiast dopiero w warunkach kapitalistycznych stosunków produkcji to przedsiębiorstwo kapitalistyczne (a przede wszystkim przemysł) narzuca kształt relacją rodzinnym. Relacja ta ściśle wiąże się z zagadnieniem motywacji produkcyjnej oraz roli i znaczenia rynków. Gospodarstwo autarkiczne produkuje dla potrzeb utrzymania wspólnoty rodzinnej (choćby szeroko rozumianej) nie zaś dla zaspokojenia popytu na rynku.

By należycie zrozumieć powyższe stwierdzenia należy jeszcze na chwile cofnąć się do stosunków pracy wytworzonych w starożytności. Zostały one później jedynie formalnie podporządkowane władzy patrymonialnej epoki feudalizmu. Natomiast dla zrozumienia właściwej roli feudalizmu w dziejach formowania się współczesnej wspólnoty pracy istotne jest raczej to, że wytworzył on nowe sposoby legitymacji władzy. Formy kontroli produkcji pozostały zgoła te same co we wcześniejszych epokach. Feudalizm nie przełamał zasady gospodarstwa domowego i związanych z nią autarkicznych motywacji w zakresie produkcji czy konsumpcji. Rozpatrując wspólnotę pracy od czasów antycznych po kres gospodarki folwarcznej można rozpatrywać ją w

znaleźć jakąkolwiek rozsądną treść prawną, w roszczenia ustawowe, tak samo powinni byli przekształcić ustępstwa przypadkowe w ustępstwa konieczne. Łatwo to wyjaśnimy na przykładzie klasztorów. Skasowano klasztory, majątek ich uległ sekularyzacji, i to było słuszne. Ale przygodnego wsparcia, które otrzymywali ubodzy w klasztorach, nie zastąpiono żadnym innym rzeczywistym źródłem pomocy. Przekształcając mienie klasztorne w mienie prywatne i wynagradzając, być może, szkodę klasztorom, nie wynagrodzono szkody ubogim, którzy żyli z klasztorów. Przeciwnie, dodano im nowe ograniczenie i odcięto ich od starego prawa. Działo się to za każdym razem, ilekroć jakiś przywilej przekształcano w prawo. Dodatnią cechę tych nadużyć – która o tyle była także nadużyciem, że prawo jednej ze stron było w niej przypadkowe – likwidowano nie w ten sposób, że zamieniano przypadek w konieczność, lecz w ten sposób, że od niego abstrahowano". Tamże, 140-141.

obszarze jednego tylko typu idealnego. Było to po prostu samowystarczalne gospodarstwo rodzinne sprzedające jedynie okresowo nadwyżki produkcyjne. Załogę jego stanowili w pierwszej kolejności podporządkowani pod reżim familijni niewolnicy a później służba, która reprodukowała swą siłę roboczą w domu i pod kontrolą gospodarza. W drugiej kolejności, w zależności od wielkości gospodarstwa, załogę tą mogła uzupełniać dodatkowa zależna siła robocza ulokowana w samodzielnych gospodarstwach w obrębie majątku ziemskiego (niewolnicy, koloni a później różne kategorie chłopstwa poddanego) i – co najistotniejsze – samodzielnie reprodukująca swą siłę roboczą. Ta druga grupa nie była już podporządkowana bezpośrednio reżimowi familijnemu właściciela ziemskiego, który sprawował nad nimi nie tyle kontrolę lecz opiekę. To właśnie paternalistyczne zastąpienie bezpośredniej kontroli przez opiekę jest punktem wyjścia dla zrozumienia wielu instytucji średniowiecza a potem także niektórych instytucji współczesnego państwa oraz współczesnych wspólnot pracy. Znaczenie tej drugiej grupy rosło od późnego antyku. Jednocześnie wraz ze wzrostem jej znaczenia znikała potrzeba okresowego poszukiwania dodatkowej, wolnej siły roboczej. Najpełniejsze i świadome odzwierciedlenie w literaturze tego modelu pozostawili autorzy antyczni, których traktaty z zakresu organizacji gospodarstwa rolnego ceniono jeszcze w średniowieczu. Ten typ idealny przestaje wystarczać dla wyjaśnienia zjawisk społecznych zachodzących w dobie pańszczyzny, gdyż kreujące go tendencje zaczynają wówczas konkurować w obrębie folwarków z tendencjami składającymi się na – świetnie zdefiniowany przez M. Webera – typ idealny przedsiębiorstwa kapitalistycznego.

Dla właściciela gospodarstwa rolnego od czasów antycznych właściwie po kres typowej dla początku średniowiecza (mało obszarowej) gospodarki folwarcznej, celem był nie abstrakcyjnie pojęty zysk „przedsiębiorstwa" lecz całkiem konkretnie pojmowane przysporzenie dla majątku rodzinnego. Kolumella w swym *De re rustica* wprost określa prowadzenie gospodarstwa rolnego jako „wolny od wszelkich zbrodni sposób powiększania i przekazania w spadku majątku"[315]. Dla Katona Starszego (jak i później dla Kolumella) najważniejsza była samowystarczalność gospodarstwa rolnego. Miało ono utrzymać gospodarza i jego rodzinę w każdej sytuacji. Antyczne traktaty agronomiczne zalecały obsadzać je i obsiewać wszelkimi niezbędnymi do tego celu rodzajami roślin; hodować w nich samemu wszystkie niezbędne zwierzęta[316]. W przeciwieństwie do

315 Col. De re rus. 0 (praefatio), 7: „*genus amplificandi relinquendique patrimonii, quod omni crimine caret".* Przytaczam za: L. I. M. Columella, *De re rustica libri XII,* w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/columella.html>, [dostęp: 2022.05.12].

316 *„Praedium quod primum siet, si me rogabis, sic dicam: de omnibus agris optimoque loco iugera agri centum, vinea est prima, vel si vino multo est; secundo loco hortus irriguus; tertio salictum; quarto oletum; quinto pratum; sexto campus frumentarius; septimo silva caedua; octavo arbustum; nono glandaria silva".* Cat. De agri cul. 2 *in fine.* I. Mikołajczyk tłumaczy ten fragment w następujący sposób: „Jeśli mnie zapytasz, jakiej posiadłości przyznać pierwszeństwo, odpowiem w następujący sposób: sto jugerów pola w najlepszym miejscu ze wszystkimi rodzajami upraw. Na pierwszym miejscu jest winnica, jeżeli daje dużo wina; na drugim – ogród nawadniany; na trzecim – plantacja wikliny; na czwartym – plantacja oliwek; na piątym – łąka; na szóstym – pole pod uprawy zbożowe; na

dzisiejszych upraw monokulturowych gospodarstwa nie tworzyło się wedle wymagań rynku. Celem nie było stałe zaspokojenie popytu na jakieś konkretne dobra. Rynek lokalny odtwarzał się tylko po to by gospodarstwo mogło zbyć swój towar i tylko wtedy gdy miało go akurat za dużo. No i oczywiście wówczas gdy jego sprzedaż w tym momencie była odpowiednio opłacalna.

Od czasów antycznych do kresu gospodarek feudalnych rynki nie były więc czymś stałym. Można było mówić o rynkach poszczególnych produktów, które trudno było wykonać samemu w ramach gospodarstwa, jak w wypadku wyżej wskazanych naczyń typu *terra sigillata*. Istniały co prawda względnie stabilne rynki lokalne między miastem i wsią. Były one stabilne z uwagi na oczywistą niesamowystarczalność miast. Jednakże gospodarz wiejski jako ojciec rodziny miał być – co wprost przyznaje Katon – „sprzedawcą nie kupcem”[317]. Tym samym uczestniczył on w rynku jednostronnie. Jako „przedsiębiorca” nie był (albo przynajmniej starał się nie być) ogniwem łączącym rynek narzędzi pracy i surowców z rynkiem dóbr konsumpcyjnych. Nie kupował on bez szczególnej potrzeby wolnej siły roboczej. Zależność od rynku pracy podważyłaby bowiem samowystarczalność gospodarstwa. Załogę gospodarstwa według Katona Starszego stanowiła *familia rustica*, której trzonem byli niewolnicy. Kierowane do gospodarza zalecenie bycia przede wszystkim sprzedawcą dotyczyło też dóbr konsumpcyjnych. Samowystarczalny gospodarz powinien mieć ich pod dostatkiem w ramach swojego gospodarstwa. Co prawda sprzedając nadwyżki powiększał majątek swojej rodziny ale nie musiał czynić tego stale, gdyż będąc samowystarczalny nie musiał stale nabywać innych dóbr w zamian za zdobyte ze sprzedaży środki finansowe. Jego motywacja nie była więc pod żadnym względem rynkotwórcza. Rynki miały charakter subsydiarny wobec gospodarstw, które włączały się w nie tylko wówczas gdy było to niezbędne dla ich przetrwania lub wówczas gdy wiązało się to z dobrym profitem powiększającym majątek *familiae*. W tym właśnie sensie to życie rodzinne gospodarza i jego sukcesorów (w związku ze spadkobraniem) – a nie, jeszcze wówczas nieistniejący, „samoregulujący się rynek” – kształtował właściwy horyzont działalności produkcyjnej. Tak było za czasów Katona Starszego, Kolumella, Warona, ale z taką co do zasady postawą łączy się jeszcze średniowieczne gospodarstwo folwarczne.

W późnym antyku a potem w okresie feudalnym dawną *familia rustica* opartą na niewolnikach (związanych bezpośrednio reżimem familijnym z właścicielem) zastąpiono w większym stopniu kooperacją półwolnych gospodarstw chłopskich. Uprawiali oni samodzielnie

siódmym – las dostarczający liści na karmę; na ósmym – plantacja winorośli rozpiętych na drzewach; na dziewiątym – las z drzewami rodzącymi żołędzie”. M. P. Katon, *O gospodarstwie...* s. 55-57. Łąka służyła wypasowi zwierząt jucznych. Odpowiedni las (*silva caedua*) mógł im dostarczać zarówno karmy jak i wyściółki przy braku siana”. Żołędzie były pokarmem dla trzody. Podobny pogląd na samowystarczalność gospodarstwa i związaną z tym wielofunkcyjność odnajdujemy także u Kolumella. Col. De re rus. 1, 2, 3-5.

317 *„Patrem familias vendacem, non emacem esse oportet”*. Cat. De agri cul. 2 *in fine.*

ziemię na rzecz swojego patrymonialnego właściciela, jednak centrum tej jednostki gospodarczej pozostawało gospodarstwo folwarczne. Załogę jego stanowi z jednej strony podlegająca reżimowi familijnemu służba – co stanowi bezpośrednią kontynuację wzorca antycznej *familiae rusticae.* Z drugiej strony są to półwolni chłopi, którzy poza tym, że prowadzą gospodarstwo własne (choć na nie swojej ziemi – co z grubsza odpowiada rzymskiemu *precarium*), jednocześnie pomagają przy określonych pracach w folwarku. Oni zastępują w tych nowych okolicznościach znaną już w antyku i dla antycznych pisarzy problematyczną wolną siłę roboczą, z tą jednak różnicą, że nie poszukuje się jej raczej (jak w przywoływanym już wcześniej opisie Katona Starszego dotyczącym *operari mercen[n]ari*[318]) na lokalnym rynku pracy, lecz w ramach własnych zasobów ziemskich[319]. Tak właśnie rozwój europejskich stosunków feudalnych w interesującym nas tu zakresie charakteryzują I. Bieżuńska-Małowist oraz M. Małowist w swojej monografii o historii niewolnictwa. Ich zdaniem „[w]ielka własność w Europie rzadko kiedy obejmowała wielkie kompleksy ziemi […]. Panowie ograniczali się więc do bezpośredniego lub pośredniego (przy pomocy nadzorców) zarządzania niezbyt wielkimi folwarkami, pozostawiając resztę ziemi w użytkowaniu ludzi zależnych lub osadzonych tam niewolników, zobowiązanych poza daninami do robocizny na ziemi należącej do folwarków. Głównie w obrębie tych ostatnich utrzymały się długo grupy ludności niewolniczej, choć z biegiem czasu spotykamy wśród czeladzi dworskiej także coraz więcej poddanych i wolnych"[320]. Jak wskazuje K. Janicki początkowo renta odrobkowa (pańszczyzna), a więc to co chłop poddany obok czynszu musiał oddać w robociźnie na folwarku wynosiła zaledwie „kilka, najwyżej kilkanaście dni w roku"[321]. Folwarki jak wskazuje ten autor „[m]iały zapewnić dworom i zameczkom względną samowystarczalność. Rycerze przejadali to, co zebrano i wyhodowano. Nie angażowali się natomiast w handel, nie próbowali zarabiać na płodach rolnych. W efekcie nie potrzebowali ani rozległych pól, ani dużej siły roboczej"[322].

Pierwszy z wyżej wskazanych opisów (z monografii Małowistów) dotyczy wczesnośredniowiecznej Europy, drugi zaś (z książki Janickiego) już konkretnie początku

318 Cat. De agri cul. 144.

319 Jak wskazuje A. Leszczyński, „[s]tosunkowo niewielka część obiegu gospodarczego odbywała się przy tym w pieniądzu; nieco większa ale też nie cała – odbywała się zgodnie z rynkowymi regułami wymianu (a więc na drodze barteru a nie kupna-sprzedaży). Historycy gospodarki prowadzili długie spory […] o zakres uzależnienia folwarków szlacheckich od rynkowej podaży siły roboczej. Wiele zależało od regionu kraju […] oraz od okresu o którym mowa. W większości wypadków folwark nie kupował jednak pracy na rynku, a jeżeli to robił, to bardzo starał się jej kupować jak najmniej. Sam rynek dostępnej pracy najemnej też był zazwyczaj niewielki – gospodarstwo ziemiańskie musiało sobie radzić przede wszystkim własnymi siłami. Z perspektywy szlachcica podaż pracy była przede wszystkim związana z liczbą chłopów przywiązanych do ziemi w jego majątku. W niewielkim wymiarze była związana z tym, na ile robotników było stać szlachcica mogącego im zapłacić. Zazwyczaj starano się najmować ludzi tylko w razie potrzeby, np. w apogeum prac polowych". A. Leszczyński, *Ludowa historia polski...*, s. 166.

320 I. Bieżuńska-Małowist, M. Małowist, *Niewolnictwo...,* s. 254.

321 K. Janicki, *Pańszczyzna...*, s. 24.

322 Tamże, s. 31.

średniowiecza na ziemiach polskich, a więc okresu do schyłku panowania Piastów. Na ziemiach polskich sytuacja ta zaczęła się zmieniać w wieku XV, gdy na skutek wzrostu ludności[323] i zajmowania dotąd nieuprawianej ziemi[324] wydajność produkcji rolnej wzrosła a szlachta zrozumiała, że handel produktami rolnymi w tej nowej sytuacji demograficznej może być stałym źródłem zysku. Ustalenie zysku z handlu jako celu funkcjonowania folwarku dało z kolei asumpt do innowacji zarówno w zakresie organizacji pracy jak i techniki uprawy ziemi. Wytwarza się w związku z tym zupełnie nowy model folwarku. Już nie względnie małego, produkującego na potrzeby dworu, lecz wielkoobszarowego, wytwarzającego na potrzeby stałego rynku zbytu[325]. Stanowi on w istocie stan pośredni między dawnym rodzinnym przedsiębiorstwem rolnym a współczesnym przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Folwark, choć nadal był dominium właściciela ziemni, to już wykonuje się w nim pracę uspołecznioną na dużą skalę, przy zastosowaniu kontroli pracy w wymiarze czasowym i przestrzennym. Chłop w szczytowym okresie pańszczyzny wykonywał rentę odrobkową w folwarku niemal codziennie przez większą część dnia[326]. Podlegał też ścisłemu, nieomal że fabrycznemu podporządkowaniu z pewnymi elementami harmonogramu (jak zapowiedzenie prac przez nadzorcę co najmniej w przededniu ich wykonania)[327]. Także w organizacji przestrzennej wsi dochodzi do koncentracji działań produkcyjnych a nawet całego życia wokół folwarku. K. Janicki w tym względzie podkreśla znaczenie położenia zabudowań folwarcznych w obrębie wsi lub jej pobliżu ale jednocześnie i tego, że ziemie folwarczne leżały bezpośrednio w pobliżu lub też były sytuowane naprzemiennie z polami chłopów. Jego zdaniem w ten sposób chłop bez względu na to co robił, czy orał własne pole, czy odrabiał pańszczyznę, czy też odpoczywał na swoim obejściu, zawsze znajdował się „w zasięgu wzroku i głosu" pana lub jego przedstawiciela[328]. Nie przypadkowa jest tu analogia z organizacją miast w epoce przemysłowej, kiedy to fabryki lokalizowano w obrębie miast, a bezpośrednio w ich zasięgu powstawały osiedla robotnicze. W obydwu wypadkach mamy do czynienia z modelowaniem środowiska takiej produkcji, której celem jest maksymalizacja zysku w perspektywie rynkowej – stąd i owe podobieństwa.

Już w okresie największej ekspansji gospodarki pańszczyźnianej ujawniają się wszystkie

323 „W połowie XIV wieku [na ziemiach polskich w związku z epidemią dżumy – P.K.] nie doszło do katastrofy demograficznej, potem zaś liczba ludności rosła w imponującym tempie. Od czasów Kazimierza Wielkiego do roku 1500 populacja Korony przynajmniej się podwoiła". Tamże, s. 34.

324 Tamże.

325 „Folwark nowożytny, w przeciwieństwie do średniowiecznego, produkował na zbyt, dla zysku. W efekcie produkował więcej. Wymagał nadzorców, organizacji pracy, a przede wszystkim ludzi, którzy tę pracę będą wykonywać". Tamże, s. 36.

326 W Wielkopolsce w XVII i XVIII wieku na jedno gospodarstwo chłopskie przypadało standardowo według K. Janickiego od 10 do 12 roboczodniówek w tygodniu. Tamże, s. 115-116.

327 Tamże, s. 117-118.

328 Tamże, s. 40-41.

zasadnicze rysy współczesnej wspólnoty pracy. Mianowicie wytwórca sam, na własną odpowiedzialność reprodukuje swą siłę roboczą. Jego gospodarstwo domowe jest wyraźnie odrębne od domu właściciela ziemskiego. Jednocześnie z uwagi na to, że nie dysponuje on już czasem na zajęcie się wszystkimi sprawami koniecznymi dla tej reprodukcji, uzyskuje on wsparcie od właściciela ziemskiego choćby w postaci dostarczenia materiałów na zbudowanie czy naprawę domostwa. Czasem także w postaci zapomogi w zbożu w razie nieurodzaju. Chłop bywa na różne sposoby kredytowany przez właściciela ziemskiego. Czasem pieniężnie, głównie jednak w naturze. Wszakże nie było wówczas jeszcze krajowego rynku usług czy dóbr konsumpcyjnych[329]. Widzimy tu współczesną relacje opieki, która różni się od właściwej dla stosunku pan-niewolnik relacji podporządkowania w sprawach reprodukcyjnych. Pan nie organizuje życia domowego chłopa pańszczyźnianego *in toto*, lecz jedynie pomaga mu na tych odcinkach, gdy wysiłek konieczny dla odtworzenia siły roboczej byłby nieosiągalny przy jednoczesnym wykonaniu zobowiązań pańszczyźnianych. Oczywiście ten model ulegał różnym wypatrzeniom – świetnie opisanym przez K. Janickiego – niemniej jednak taki właśnie był jego sens[330]. Opieka nad sferą reprodukcyjną wytwórcy zastąpiła znane z relacji pan-niewolnik podporządkowanie stosunkom rodzinnym bezpośrednio w domu właściciela środków produkcji. Pierwsze przesunięcie okazało się ostateczne i trwałe. Taką co do swej ogólnej formy opiekę sprawuje współcześnie pracodawca, gdy rozdziela środki z Zakładowego Funduszy Świadczeń Socjalnych lub wypłaca wynagrodzenie chorobowe, czy dofinansowuje zakup okularów korekcyjnych. To co jednak różni wspólnotę pracy folwarku, od współczesnej wspólnoty zakładu pracy, to przede wszystkim stopień partycypacji pracowników w wykonywaniu funkcji opieki przez pracodawcę. Wywalczenie formalnie jednakowej zdolności prawnej między wytwórcą a właścicielem środków produkcji i utrwalenie jej w prawodawstwie

329 Na spotykane formy pomocy na jakie mogli decydować się właściciele ziemscy wobec chłopów pańszczyźnianych (oczywiście nie zawsze i nie wszędzie) wskazuje fragment z anonimowego traktatu jednego z XVIII w. obrońców pańszczyzny. „[C]o mówić [w kontekście zniesienia pańszczyzny – P.K.] o mnóstwie poddanych naszych, Pańskim ciągłem sobie i Panu robiących, Pańskim ziarnem zasiewaiących, w Pańskich chatach przy Pańskim wszelkim częstokroć, dobytkiem, garkiem, i jadłem, zapomożeniu osiadaiących, o Pańskiej co wiosna zbożem zapomodze siedzących, Pańskiemi pieniędzmi Podymia Rzpltey [skrót od Rzeczpospolitej – P.K.] opłacaiących, a Panom od lat kilkunastu te zapomogi czynszowe i podatkowe dłużnych? gdy oni od podaństwa wolnemi zostaną, gdy do ofiarowania się Panom w dalsze poddaństwo będą mieli surowy zakaz; czy będą mieli takąż Pańską uczynność, albo zawsze im potrzebny kredyt? […] *Non pavisti, occidisti*. Nie karmiłeś, zabiłeś". Cytat wierny z oryginałem poza wyjątkiem litery „s", która w oryginale zastępuje częstokroć znak „f". I. Grabowski (?), *Dopytanie się u przodkow czułosci ku poddanym autorowi odpowiedzi czyli dodatku do Xięgi o Poddanych Polskich z Przypiskiem Interroga Majores tuos & dicent tibi Deut. 32. 7. r. 1789. wydrukowaney odpowiadające,* Brak miejsca wydania i daty [SD XVIII.1.3026 – Biblioteka Narodowa w Warszawie], (brak paginacji) s. 52-53 (licząc od pierwszej zadrukowanej). Ks. Ignacego Grabowskiego jako autora tego traktatu podaje zarówno katalog Biblioteki Narodowej, jak i A. Leszczyński (ten jednak błędnie przyjmuje występującą w tytule datę, tj. rok 1789, za datę wydania dzieła). Por. A. Leszczyński, *Ludowa historia polski...*, s. 598.

330 Nawet jeżeli chaty, czy schronienia, tam gdzie pomagał je chłopom wznosić dwór, miały z czasem coraz mniejszy standard – jak to opisuje K. Janicki – to jednak nie zmienia to faktu, że pomoc przy ich budowie i materiał musiał zapewnić dwór, gdyż niekoniecznie chłop miał czas na budowę i środki na zdobycie potrzebnych materiałów. Por. K. Janicki, *Pańszczyzna...*, s. 275.

europejskim po Rewolucji Francuskiej i wojnach napoleońskich, doprowadziło w końcu do wytworzenia się mechanizmów demokratycznych przy sprawowaniu funkcji opiekuńczych w ramach wspólnoty pracy. Tym samym, o ile u podstaw folwarku stała po prostu wspólnota pracy, to już współczesne przedsiębiorstwo opiera się na wspólnocie pracy podniesionej do rangi wspólnoty politycznej. Zaś instytucja zakładu pracy jest w ostateczności emanacją praw i wolności przedsiębiorcy i pracowników w przestrzeni zbiorowych relacji zatrudnieniowych.

W tym miejscu rodzi się pytanie co powodowało, że już w ramach wspólnoty folwarcznej, mimo niewątpliwie stałego oporu chłopstwa wobec samowoli właścicieli ziemskich – zwłaszcza zbiegostwa[331] – nie wykształciły się prawne formy ich partycypacji w zakresie organizacji pracy i opieki nad reprodukcją ich siły roboczej. Odpowiedź jest prosta. Brakowało wówczas państwa i powszechnego, stanowionego przez nie prawa, którego państwo jest gwarantem instytucjonalnym. Nawet jeżeli siła przetargowa chłopstwa mogła doprowadzić okresowo do ograniczenia wyzysku ze strony posiadaczy ziemskich, to jednak nie przeobrażała się ona zwykle w prawa i wolności utrwalone w ramach ustaw, lub choćby umów zbiorowych[332], których stosowanie gwarantowałoby niezależne od właścicieli ziemskich sądownictwo[333].

Wraz z erozją struktur społecznych w obrębie relacji gospodarczych – tych zbudowanych jeszcze w świecie antycznym – słabnie funkcja regulatywna państwa. Objawia się to zanikiem kompetencji prawodawczych w okresie wyrosłej ze stosunku zwierzchnictwa opartego na władaniu ziemią monarchii patrymonialnych. Władca patrymonialny okresu europejskiego średniowiecza ponownie zostaje sprowadzony do roli najwyższego sędziego, tak jak w odległej starożytności. Jednakże w przeciwieństwie do np. władców państw mezopotamskich nie dąży on do utrwalenia precedensów w formie „ustawy". Znane nam z okresu średniowiecza zbiory praw są w

331 K. Janicki wskazuje tu przede wszystkim na utajony opór w postaci zbiegostwa. W drugiej kolejności była to praca niedbała i symulanctwo. Jawne powstania chłopskie, czy strajki zdarzały się względnie rzadko i szybko wygasały. Taktyka zbiegostwa do innych posiadłości ziemskich (synchronizująca się zresztą z taktyką posiadaczy, polegającą na podkradaniu sobie siły roboczej) była po prostu na tyle skuteczną formą ucieczki przed najbardziej skrajnymi aktami wyzysku, że chłopi korzystając z tej możliwości woleli w zamian nie podejmować innych ryzykownych działań. Tamże, 286-299. Również A. Leszczyński wskazuje na preferowanie przez chłopów taktyk indywidualnych niż zbiorowych, w tym przede wszystkim zbiegostwa. A. Leszczyński, *Ludowa historia polski...*, s. 167. Jeden z osiemnastowiecznych zwolenników nieznoszenia pańszczyzny swą bezradność (i nieskuteczność ustaw ekstradycyjnych) wobec powszechnego zbiegostwa komentuje tymi słowy: „[c]o jak oni uczynili [chłopi – P.K.] bez uzyskania żądaney przez Uczonych wolności, tak czynić mogą mimo moie o nieuwalnianie przekonania". I. Grabowski (?), *Dopytanie się u przodkow czułosci...,* s. 52.

332 „Panowie, narażeni na utratę poddanych, musieli zważać na to, jakie zasady obowiązują w innych włościach regionu. Może i nie ograniczało ich jakiekolwiek prawo, ale często sami hamowali się w najbardziej sadystycznych zapędach, by nie prowokować kolejnych ucieczek". K. Janicki, *Pańszczyzna...*, s. 288.

333 Oczywiście, jak wskazuje A. Leszczyński, w pewnym sensie organem oporu chłopskiego stawała się instytucja gromady oraz działający w jej ramach sąd gromadzki. Składał się on z wójta wybieranego spośród gospodarzy chłopskich i ławników, również dobieranych spośród gospodarzy wiejskich. Często sądy gromadzkie dążyły do łagodzenia surowości pańszczyzny. Nie były to jednak organa niezależne. Wszystkie wyroki sądów gromadzkich dla swej prawomocności i wykonalności potrzebowały akceptacji dziedzica. Były one też wydawane w imieniu dziedzica. Por. A. Leszczyński, *Ludowa historia Polski...*, s.179-181.

przeważającej części kompilacjami prywatnymi[334]. Kompetencje prawodawcze są rozdysponowane pomiędzy tylko częściowo od niego zależnych lenników (prawo dominalne). Prawo cywilne, które mogłoby skutecznie, jak w czasach rzymskich regulować relacje między sferą rodziny a sferą produkcji, a także miarkować samowole właścicieli ziemskich, praktycznie nie istnieje. W istocie rzeczy państwa feudalne są słabe i niestabilne. W kulturze prawnej dominuje partykularyzm, wśród źródeł prawa wysoką pozycje zajmuje zwyczaj (*consuetudo*)[335]. Choć władcy, chcąc umocnić swą pozycję, sięgają czasem po prawo rzymskie, które zachowało się jako dziedzina badań uniwersyteckich (glosatorzy, później komentatorzy)[336], to próby jego całościowego zastosowania do ówczesnych warunków społeczno-gospodarczych (i to właściwie tylko w rejonach Europy gdzie dawniej rozciągało się państwo rzymskie lub jego wpływy były silne) – kończą się fiaskiem i pozostaje ono tylko środkiem subsydiarnym. Służy rozstrzygnięciom wówczas, gdy prawo zwyczajowe zawodzi[337].

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, iż stosunki feudalne przeważnie nie kreowały nowego modelu relacji między reżimem rodzinnym a wspólnotą pracą. Raczej podporządkowywały one sobie już zastane stosunki społeczne, charakterystyczne dla tych społeczeństw, w których instytucja rodziny nie zatraciła jeszcze w sferze pracy swych zdolności regulatywnych. Tam gdzie jednak wspólnoty pracy wcześniej traciły łączność z reżimem familijnym (jak w społeczeństwie rzymskim), ponownie zostały one sprowadzone do takiej właśnie prostej formy autarkicznego gospodarstwa rodzinnego. To podporządkowanie już istniejących stosunków społecznych pod zwierzchnictwo feudalne przesądziło o dużej regionalnej odrębności relacji gospodarczych w średniowieczu. Podstawy państw patrymonialnych zasadzały się tylko na zwierzchnictwie osobistym. Materialną podstawą tej zależności było władanie ziemią. Samo jednak

334 Tak np. „[w] Niemczech nie doszło do powstania oficjalnych spisów prawa zwyczajowego ziemskiego. W praktyce sądowej posługiwano się pracami prywatnymi". K. Sójka-Zielińska, *Historia prawa*, Warszawa 2011, s. 56.

335 „Powszechnie dominowały prawa zwyczajowe partykularne, różne dla różnych stanów i ponadto zróżnicowane terytorialnie. Państwo feudalne wyjątkowo tylko wpływało, [...] na kształtowanie prawa […]. Można więc ogólnie przeciwstawić feudalny system prawny, oparty na prawie zwyczajowym i przywilejach, systemowi państwa nowożytnego, gdzie za podstawowe źródło prawa uznaje się na ogół ustawę, prawo stanowione, powszechne i równe dla wszystkich obywateli". M. Szczaniecki, *Powszechna historia państwa i prawa,* K. Sójka-Zielińska (opr.), Warszawa 2009, s. 97.

336 „Glosatorowie uważali prawo rzymskie za prawo 'żywe', wskrzeszone przez fakt odrodzenia się idei Imperium Rzymskiego w niemieckiej Rzeszy, a cesarzy niemieckich – za bezpośrednich kontynuatorów cesarzy rzymskich. Obdarzeni przywilejami przez władców Świętego Cesarstwa Rzymskiego, glosatorowie rozpowszechniali m.in. tezę, że prawo rzymskie powinno mieć moc obowiązującą na wszystkich terytoriach, nad którymi rozciąga się panowanie cesarzy niemieckich. Z kolei posługiwanie się prawem rzymskim było uważane przez nich za przejaw przynależności do Rzeszy". K. Sójka-Zielińska, *Historia prawa...,* s. 50-51.

337 W taki sposób stosuje je np. *Reichskammergericht* (Sąd Kameralny Rzeszy) w Świętym Cesarstwie. „Momentem przełomowym dla recepcji prawa rzymskiego w Niemczech było powołanie do życia w roku 1495 ogólnopaństwowego Sądu Kameralnego Rzeszy (Reichskammergericht) jako sądu w sprawach cywilnych najważniejszego. […] Postanowiono również, iż spory maja być w nim rozstrzygane "*nach das Reichs gemeinen Recht*", czyli zgodnie z prawem rzymskim. Prawo rzymskie, przejęte *in complexu*, miało być stosowane subsydiarnie, czyli wówczas, gdy brakowało odpowiednich norm w prawie niemieckim […]". W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie...*, s.184.

władanie ziemią miało, oczywiście przed upowszechnieniem się pańszczyzny, charakter głownie polityczny. Właściwie nie ingerowało ono w sposób produkcji rolnej. Ten zaś był w gruncie rzeczy przypadkowy. Przez całe średniowiecze, właściwie do XV wieku, w Europie właściwie kontynuowano te sposoby produkcji jakie zastano tam przed utrwaleniem się zwierzchnictwa feudalnego. Zmiany były powolne. Dotyczyło to również faktycznego podziału ziemi między gospodarstwa chłopskie. Na wielu obszarach stosunki feudalne przez długi czas przechowywały elementy pierwotnej wspólnoty gminnej, opierającej się na kolektywnym władaniu ziemią. Wraz z istnieniem tych wspólnot przetrwały również odziedziczone po pierwotnej gminie wiejskiej mechanizmy łagodzenia konfliktów społecznych. Ważną rolę odgrywało tu prawo zwyczajowe. Taki stan rzeczy był charakterystyczny dla okresu następującego po znacznym regresie sił wytwórczych. Spowodowały go wędrówkami ludów, których apogeum przypadło na V wiek n.e. Jednakże ustabilizowanie się sytuacji demograficznej i politycznej po tym okresie trwało jeszcze wiele stuleci. W tym czasie dotychczasowe sposoby produkcji zaspokajały zupełnie potrzeby ludności.

Powolne zmiany jakie nastąpiły wraz ze wzrostem populacji i wydajności gospodarek wiejskich spowodowały jednak, iż nadwyżki żywności można było stale sprzedawać. Nie bez znaczenia był tu rozwój miast uzależnionych od handlu ze wsią. Rozwój lokalnych rynków między miastami a wsią uczynił zyski ze sprzedaży stałymi i opłacalnym. Choć tu trzeba zaznaczyć, iż rynki te co do zasady komplementarne, odpowiadające szczególnym potrzebą miast i wsi, same w sobie nie tworzyły jeszcze systemu „samoregulującego się rynku" z właściwą mu nieograniczoną perspektywą zysków[338]. Czynnikiem istotniejszym dla utrwalenia tej perspektywy był raczej rozwój środków transportu morskiego, który rozwijał rynki zewnętrzne. Handel zewnętrzny był bowiem praktycznie niezakorzeniony w społecznych ograniczeniach. Nie obowiązywały go, jak stwierdza M. Weber „normy wewnętrzne" obowiązujące „między swoimi"[339]. Najistotniejszym czynnikiem – zdaniem K. Polanyi'ego – było jednak utworzenie się w nieco dalszej perspektywie rynków wewnętrznych (krajowych) co wiązało się ze znoszeniem dawnych ograniczeń (w tym prawnych) wiążących się z komplementarnymi rynkami lokalnymi, a częściowo też zewnętrznymi (np. prawo składu)[340]. Rynek wewnętrzny tym różni się od rynku lokalnego, że obejmuje równocześnie wiele lokalnie ze sobą niepowiązanych miast i wsi. Jednocześnie miasto traci tu status wyłącznego

338 K. Polanyi, *Wielka transformacja...,* s. 73-74.

339 „Bezwzględne, nieograniczone żadnymi normami wewnętrznymi osiąganie zysku istniało we wszystkich epokach historycznych gdzie tylko było to możliwe. Podobnie jak wojna i piractwo, tak też i wolny, nieskrępowany jakimikolwiek normami handel był przyjęty w stosunkach z obcymi, nie zaś ze swoimi; 'moralność na zewnątrz' zezwalała na coś, co 'wśród braci' było potępione". M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, A. Oziewicz (tłum.), Lublin 1994, s. 40.

340 Tamże, s. 77.

pośrednika między lokalnie powiązanymi z nim wsiami a innymi miastami. Innymi słowy rynek zostaje wyzwolony z „uprzywilejowanych struktur miasta”[341]. Na rynku wewnętrznym w porównaniu do rynków lokalnych rośnie konkurencyjność i zarazem zaciera się naturalnie uwarunkowana komplementarność[342]. Rynek wewnętrzny pośrednicząc jednocześnie między rynkami lokalnymi i zagranicznymi tworzy zarazem podstawę „jednego, rozległego, samoregulującego się rynku”[343]. Tak więc związana (głównie) ze wzrostem demograficznym stała nadwyżka produkcyjna wymuszała rozwój rynków i – w dalszej perspektywie – znoszenie wiążących je ograniczeń, głównie związanych ze szczególną pozycją miast. Sprzyjało to rozwojowi struktur państwowych (jak i państwowego prawodawstwa) względem tych miast[344]. To prowadziło zaś do wytworzenia się gwarantowanych już przez państwo i jego prawo (a nie miasta) konkurencyjnych rynków wewnętrznych. Właściwy rozwój tych ostatnich wiązał się potem – przynajmniej częściowo (do czego jeszcze powrócę) – z kondycją gospodarstw domowych zależnych wytwórców, którzy mimo narzucanej im w coraz większym wymiarze pracy (w związku z nową motywacją rynkową) nadal musieli samodzielnie odtwarzać swą siłę roboczą[345]. Powstanie stałych (a nie odtwarzających się *ad hoc*) rynków, a w szczególności rynku wewnętrznego, powodowało utrwalenie się nowych motywacji produkcyjnych. Nie produkowano już dla siebie, na własne potrzeby, lecz na potrzeby rynku. To zmiana zasadnicza uzasadniająca ingerencję w organizację pracy ale już na nowych zasadach.

Wraz ze spadkiem stopy zysków z handlu z produktów rolnych (w związku z nasyceniem się rynków) wielcy właściciele ziemscy zaczęli liczyć koszty. Utrzymanie wytwórcy w ramach gospodarstwa organizatora pracy jest kosztowne. Dawniej podporządkowanie wytwórcy reżimowi familijnemu, np. w roli niewolnika, czy służby, dawało pewność, że będzie on zawsze do dyspozycji. Było to ważne w sytuacji gdy celem gospodarstwa było odtwarzanie jego samowystarczalności. W sytuacji rynkowej gospodarstwo dostosowuje się jednak do potrzeb rynku. Raz potrzebuje ono więcej siły roboczej, innym razem mniej. Jej utrzymanie zawsze jednak pozostaje kosztem. Z tych powodów rodzący się kapitalizm nie mógł trwale powrócić do niewolnictwa i mimo pewnych prób jego restytucji (zarówno w wymiarze terminowym opartym na

341 Tamże, s. 80.

342 „W handlu wewnętrznym podobne towary z różnych źródeł konkurują ze sobą, toteż dopiero wraz z jego pojawieniem się konkurencja zaczyna być akceptowana jako ogólna zasada handlu” Tamże, s. 74.

343 Tamże, s. 81.

344 Dotychczas „[t]ak zwane państwa były jedynie jednostkami politycznymi – w dodatku o słabo wyodrębnionej strukturze – składającymi się z nielicznych mniejszych i większych, samowystarczalnych gospodarstw i mało znaczących rynków lokalnych we wsiach. Handel ograniczony był do zorganizowanych miast, które prowadziły go albo w skali lokalnej, jako handel sąsiedzki, albo specjalizowały się w handlu z odległymi rejonami, przy czym oba typy były ściśle odizolowane i żadnemu z nich nie pozwalano przeniknąć na wieś”. Tamże, s. 77.

345 Tamże, s. 81.

kontrakcie[346] jak i całkowicie przymusowym) ostatecznie tą formę podporządkowania siły roboczej na trwałe przezwyciężono. Ostatecznie przezwyciężono też inne formy pracy zależnej, jak pańszczyznę. Formą pośrednią była tu również pańszczyzna kontraktowa, znana choćby z Konstytucji 3 Maja. Z przezwyciężeniem form pracy zależnej, takich jak pańszczyzna, było jednak trudniej.

Kapitalizm agrarny pozostawał przez długi czas uwikłany w dawne postfeudalne stosunki ziemskie. Wraz z ziemią odziedziczył on zależne od niej chłopstwo. Z jednej strony było ono naturalnym rezerwuarem siły roboczej. Z drugiej jednak strony na właścicielu ziemskim spoczywała powinność opieki – a więc koszt – nad coraz mniej samowystarczalnymi i coraz liczniejszymi rzeszami ludności. Ich samowystarczalność spadała wraz z ekspansją gospodarki folwarcznej, która jednocześnie była, wraz z nasyceniem rynków, coraz mniej zyskowna. Gospodarka pańszczyźniana (i pokrewne jej formy) wpadły w zamknięte koło. Z jednej strony by utrzymać stopę zysku musiano bardziej eksploatować chłopstwo. Z drugiej strony musiano jednocześnie zapewnić mu, często na własną rękę właściciela ziemskiego, możliwość odtworzenia swej siły roboczej[347].

Uwolnienie chłopstwa z obowiązku pańszczyzny nie wchodziło początkowo w grę. Oznaczałoby to jego migrację, za którą nikt wówczas nie mógł wziąć odpowiedzialności. Wszelkie wypracowane w feudalizmie formy zabezpieczenia życiowych interesów chłopstwa koncentrowały się w rękach właściciela ziemskiego. W feudalną własność ziemską wpisane były funkcje publiczne – jak np. budowa lub pomoc w budowie domostw chłopskich[348]. Nie było wówczas jeszcze socjalnych instytucji państwa, które by mogło przejąć opiekę nad ludnością wyemancypowaną z więzów osobistej zależności feudalnej. Z drugiej strony ta niekontrolowana migracja mogłaby doprowadzić do lokalnych niedoborów ludności, a gdzie indziej sztucznego przeludnienia. Dlatego takie pośrednie rozwiązania prawne jak angielskie „prawo o ubogich”[349], czy też podporządkowanie pańszczyzny zwierzchnictwu rządu w Konstytucji 3 Maja[350], zawsze miało dwa cele. Po pierwsze chodziło o utrzymanie dawnych zabezpieczeń socjalnych dla ludności w granicach dominiów właścicieli ziemskich. Po drugie zaś zabezpieczało to interesy właścicieli ziemskich przed

346 Za przykład mogą posłużyć tu kontraktowi pracownicy służebni z XVII i XVIII w. migrujący z Anglii do Ameryki. Na czas trwania kontraktu byli oni faktycznie pozbawiani wolności. Byli oni też przedmiotem transakcji handlowych. Por. H Zinn, *Ludowa historia Stanów Zjednoczonych. Od roku 1492 do dziś*, tłum. A. Wojtasik, Warszawa 2016, 78-79.

347 „[A]by chłop za darmo pracował dla pana należało mu przydzielić zagrodę i ziemię. To zaś wiązało się z kosztem jakiego szlachcic nie chciał ponosić”. K. Janicki, *Pańszczyzna...,* s. 50.

348 *Tamże,* s. 275.

349 Prawo o ubogich w Anglii jeszcze przez długi czas po zniesieniu przeszkód związanych ze zbywaniem własności ziemskiej, utrzymywało zasadę poddaństwa parafialnego. Parafia była jednocześnie jednostką, w której koncentrowano pomoc dla najuboższych. Por. K. Polanyi, *Wielka transformacja...,* s. 104-105.

350 A. Leszczyński, *Ludowa historia polski...*, s. 261.

konsekwencjami niekontrolowanych ruchów ludnościowych.

To uwikłanie dotychczasowych graczy gospodarczych w wielką własność ziemską posiadającą *ex natura rei* funkcje społeczne, spowodowało z jednej strony, iż inicjatywa gospodarcza przeniosła się do miast. Mieszczaństwo zajmujące się handlem nie było uwikłane w stosunki zależności z ludnością. Nie musiało brać za nią odpowiedzialności, a więc było pozbawione związanych z tym kosztów. Wzrastająca liczba ludności stwarzała jednocześnie możliwości produkcyjne, z której też mogło, choć początkowo nie bez przeszkód korzystać. Rozpoczęła się więc powolna ewolucja mieszczańskiego kupca w przemysłowca.

Z drugiej jednak strony *conditio sine qua non* tej ewolucji stanowiło uwolnienie mas ludności uwikłanych w stosunki feudalne na wsi stanowiących rezerwuar siły roboczej dla rozwijającej się przedsiębiorczości w miastach. Do tego zaś potrzebne było silne państwo regulujące ład społeczny *in toto.* Takie które z jednej strony jest zdolne organizować stosunki społeczne w dużej skali i jednocześnie na tyle silne by wziąć odpowiedzialność za całą ludność powoli emancypującą się z dawnych zobowiązań feudalnych. Tym samym niektóre funkcje rodziny, pierwotnie tożsamej ze wspólnotą pracy, które w średniowieczu zostały częściowo uogólnione w ramach dominium patrymonialnego właściciela ziemskiego, opartego na nierównej kooperacji wielu samodzielnych i nadal rodzinnych wspólnot pracy (folwarku i niezależnych od niego gospodarstw chłopskich), teraz zaczęły stawać się prerogatywami państwa. Oznacza to, że od tego momentu coraz ważniejszą funkcją państwa i jego ustawodawstwa jest uregulowanie zależności między gospodarstwami domowymi wytwórców (coraz częściej już robotników) a gospodarstwami organizatorów pracy, przedsiębiorstwami. Z tym, że te ostatnie również coraz bardziej uniezależniają się od domów samych przedsiębiorców. Stają się samodzielnymi jednostkami gospodarczymi, niezależnymi od rachunków domowych swych właścicieli.

Słowo „ekonomia" przez wieki oznaczające racjonalne zarządzanie domem, tak jeszcze u J. K. Haura[351], teraz staje się po prostu nauką o racjonalnym gospodarowaniu. Racjonalizacja ta dotyczy jednak wyłącznie rachunku zysków i strat. Gospodarstwo uwolnione od motywacji autarkicznych, stanowiące podstawową komórkę „samoregulującego się rynku" odrywa się całkowicie od swych pierwotnych funkcji społecznych, ale także od związanych z tym ograniczeń. To co dawniej w gospodarce zakorzenionej społecznie ograniczało jej ekspansję, a więc indywidualne potrzeby uczestników gry gospodarczej, które miały swoje realne granice, przestało odgrywać rolę zasadniczą. Znajomość granic tych potrzeb, dająca choćby potencjalnie możliwość ich zaspokojenia w obrębie wspólnoty, stanowiła jednocześnie warunek istnienia tych wspólnot.

351 „Oekonomia, rozumieć się ma rząd domowy dobry, stateczny y porządnie prowadzony". W oryginale zamiast znaku „s" pojawia się często litera „f". J. K. Haur, *Skład albo skarbiec znakomity sekretów oekonomiej ziemianskiej,* Kraków 1693, s. 194.

Chłopi znając luksusowe potrzeby dworzanina przed upowszechnieniem się pańszczyzny wiedzieli, że ich eksploatacja ma charakter ograniczony, do momentu aż te potrzeby, choćby wybujałe, zostaną zaspokojone. Prawo nie musiało ściśle regulować ilości dni pracy renty odrobkowej. Każdy wiedział, nawet król, iż ekspansja ta ma swój umiar, z czasem bowiem znosi swe uzasadnienie zakorzenione w konkretnych potrzebach.

Pierwsze powszechnie obowiązujące regulacje wymiaru pańszczyzny zostały na ziemiach polskich ustanowione dopiero przez Zygmunta Starego w tzw. przywileju toruńsko-bydgoskim z 1520 r. Ustanawiały one jednak nie maksymalną ilość dni odrobkowych, ale minimalną. Chłop miał pracować na ziemiach monarszych, kościelnych jak i szlacheckich co najmniej jeden dzień w tygodniu. W wielu dobrach ten wymiar był już znacznie większych, w innych pańszczyzny cotygodniowej jeszcze nie znano[352]. Tak więc już w okresie ekspansji pańszczyźnianej nie dostrzegano jeszcze tego, że właściwie nie ma ona naturalnych granic. Kierowano się w prawodawstwie tym by skłonić wytwórcę, również ograniczonego przez swe naturalne potrzeby, do podporządkowania się perspektywie rynkowej właściciela ziemskiego.

Zresztą oddzielenie się przedsiębiorstwa od rachunku domowego właściciela w dalszej perspektywie dało asumpt do jeszcze poważniejszego przeobrażenia jakim była alienacja wytwórcy od wytworów własnej pracy. Otóż zagrożeniem dla rozwoju przedsiębiorczości zorientowanej na potencjalnie nieograniczony rynek są w równym stopniu naturalne potrzeby domu właściciela jak i domów wytwórców. Zarówno wytwórca rolny jak i rzemieślnik będzie chciał pracować tyle – i wyłącznie tyle – ile trzeba by utrzymać na dostatnim poziomie swoją rodzinę. Będzie on wyposażał się w takie narzędzia pracy by ten cel osiągnąć – i nic poza tym. Jest to perspektywa zupełnie naturalna, właściwa dla całej historii gospodarczej od zarania dziejów człowieka. By tą perspektywę przełamać, z jednej strony należało jak najwięcej sił wytwórcy podporządkować organizacji pracy w przedsiębiorstwie. Z drugiej zaś uniezależnić przedsiębiorstwo od samodzielnej wytwórczości tegoż wytwórcy. Stał się on więc chłopem pańszczyźnianym a później robotnikiem najemnym. W tej sytuacji jego potrzeby nie mogły już odcisnąć swojego piętna na współwytwarzanym przez niego produkcie ani na sposobie i nakładzie wykonywanej pracy. Zarówno w wypadku nowożytnego folwarku, rozwiniętego warsztatu, manufaktury czy fabryki – wszystko to już miejsca pracy uspołecznionej i mniej lub bardziej zorganizowanej – był on od strony technicznej jedynie wytwórcą cząstkowym. Dokładał swą siłę roboczą do wytworzenia produktu, ale ten był wytworem łącznej pracy wielu wytwórców.

Oczywiście skierowanie pełnych jego sił produkcyjnych w ramy form pracy uspołecznionej nie pozwalało mu na samodzielne utrzymanie się. Tych kosztów nie mógł też na siebie wziąć

352 K. Janicki, *Pańszczyzna...,* s. 30.

przedsiębiorca o czym już pisałem na przykładzie uwikłania właścicieli ziemskich w społeczne funkcje własności ziemi. Dlatego pańszczyzna musiała zniknąć. Zyski czerpało się z pracy wolnej gdzie przedsiębiorca nie obciążony kosztami bezpośredniego utrzymania robotnika był mu winien tylko wynagrodzenie za dołożenie przez niego w zorganizowanym procesie pracy swej siły roboczej. Wynagrodzenie przyjęło formę uniwersalną, bo pieniężną. Sam zaś wytwórca otrzymał namiastkę nieograniczonej perspektywy rynkowej ponieważ został włączony do rynku dóbr konsumpcyjnych. Nie występował już na nim jako wytwórca, lecz pośrednio, jako konsument. To zaś zmusiło państwo do ingerencji w dotychczasowe zasady funkcjonowania rynków lokalnych (w mniejszym stopniu także zewnętrznych) i przyspieszyło wytworzenie się konkurencyjnych rynków wewnętrznych[353]. Utrwalenie się motywacji typowo rynkowej zachwiało więc dotychczasowymi wspólnotami, podważyło ich podstawy. Co najgorsze nawet się tego nie spodziewano. Dlatego też transformacja ze społeczeństwa feudalnego w kapitalistyczne przyniosła i przynieść musiała ogromne wstrząsy społeczne i praktycznie zachwiać wszystkim tym co dotychczas czyniło wspólnoty ludzkie wewnętrznie spójnymi.

Wspólnotowość więc należało odbudować od podstaw oraz nadać jej nijako od góry pewien szkielet. Tym szkieletem, wewnętrznym rusztowaniem, było prawo stanowione i to na niespotykaną dotąd skalę. Prawo ogarniające wszelkie aspekty życia tworzyło środowisko, w ramach którego nowe nieograniczone indywidualnymi potrzebami motywacje rynkowe zyskiwały swe ograniczenia. Prawo to już nie tyle ingerowało w życie wspólnot, co stanowiło podstawę ich integralności.

Oczywiście aby za pomocą prawa temperować motywacje jednostek wewnątrz wspólnot, musiało ono dotyczyć w równym stopniu wszystkich bez względu na pozycję jaką w tej wspólnocie one zajmowały. Stąd konieczność zniesienia zróżnicowania stanowego i ustanowienie równość wobec prawa – isonomii. W swym najbardziej pierwotnym sensie znaczącej tyle, co jednakowa odpowiedzialność każdego przed tym samym prawem (choćby różnicującym pozycję jednostek), pochodzącym w miarę możliwości z jednego, jasno określonego źródła[354]. Tak więc jednolite ujęte w system prawo musiało powstać by stać się obiektywną miarą każdej jednostki.

Dziś określa się to rozumienie równości wobec prawa mianem równości formalnej (a

353 „Samowystarczalne gospodarstwo utrzymującego się ze swej pracy chłopa pozostawało podstawą szeroką podstawą systemu gospodarczego, który był włączony w szersze mechanizmy krajowe za sprawą powstania powstania rynku wewnętrznego. Ów krajowy rynek zajął teraz miejsce u boku rynków lokalnych i zewnętrznych, częściowo nakładając się na nie. Rolnictwo zostało uzupełnione przez rynek wewnętrzny – system relatywnie izolowanych rynków, całkowicie zgodny z zasadą 'gospodarstwa domowego', która wciąż dominowała na wsi". K. Polanyi, *Wielka transformacja...,* s. 81.

354 „Pojęcie 'równość wobec prawa' (isonomia)" to „równa ochrona przez prawo powszechnie obowiązujące". A. Nowak, *Zasada równości w Konstytucji RP a status osoby niepełnosprawnej*, w: „Przegląd prawa publicznego", nr 12/2011, s. 96.

czasem też równości *sensu stricto*). Stawia się ją w opozycji do równości materialnej (nazywanej też równością w prawie lub – jak woli J. Zajadło – równością *sensu largo*[355]) wskazującej na konieczność równego traktowania osób znajdujących się w tej samej sytuacji faktycznej (na tożsamym poziomie relewancji), a inaczej tych, których sytuacja jest inna[356]. Zasada równości materialnej jest czymś historycznie nowszym i jej dziejowym zadaniem – jeśli można tak powiedzieć z dzisiejszej perspektywy – było przede wszystkim ograniczenie „skutków ubocznych" równości formalnej. W tym kontekście należy wprowadzić do naszych dalszych rozważań odróżnienie pojęcia „państwa prawnego" od szerszego zakresowo „państwa prawodawczego". To drugie wypracowane zostało przez C. Schmitta. Jego zdaniem państwo prawne poprzez przyjęcie nienaruszalnej (zabezpieczonej konstytucyjnie) aksjologi przełamuje zwykłe przywiązanie „parlamentarnego państwa prawodawczego" dla formy ustawowej, w którą to ostatnie może wdrożyć każdą, nawet aksjologicznie arbitralną treść[357]. Państwo prawne jest więc kolejnym etapem rozwoju państwa prawodawczego, w którym dochodzi do świadomego łagodzenia społecznych skutków równości formalnej, prymatu ustawy oraz parlamentarnego okazjonalizmu.

Jednakże właściwym zadaniem państw europejskich w początkowej fazie ekspansji „samoregulującego się rynku" – jednocześnie służącym jego zabezpieczeniu – było zbudowanie silnego państwa prawodawczego, zdolnego podporządkować pod stanowione przez nie normy prawne każdą jednostkę. Stąd też wszystkie wcześniejsze odziedziczone po średniowieczu systemy prawne sprawdzające się dobrze w społeczeństwie naturalnie ograniczonych potrzeb uczestników gry społecznej (jak prawo zwyczajowe, prawo miejskie, prawo dominalne, stanowe, cechowe etc. wraz z mechanizmami ich stosowania) musiały zostać zastąpione przez jednolite prawo państwowe i zarazem pozytywne – oparte na prymacie ustawy. Tym samym, właściwym historycznym sensem państwa prawodawczego, była rekonstrukcja i utrzymanie wspólnot społecznych w oparciu o ustawy (w znaczeniu formalnym) w obliczu podważenia integralności tych wspólnot przez nieograniczoną naturalnymi potrzebami graczy społecznych perspektywę rynkową. Chodziło jednak jeszcze nie tyle o ochronę członków tych wspólnot przed konsekwencjami gry rynkowej – to będzie domeną przyszłego „państwa prawnego" – ale o podporządkowanie ich instytucjonalnym potrzebą rynku. To rynek – i inspirowane przez niego prawo – tworzył nowy model wspólnotowości. W sferze zatrudnienia oparty on został na zasadzie równości kontraktowej[358].

Było to rozwiązanie najprostsze, samo narzucające się oraz demokratyczne. Równość stron

355 J. Zajadło, *Idea równości we współczesnej filozofii prawa i filozofii polityki*, w: „Przegląd Sejmowy", nr 6/2011, s. 13.
356 A. Skorupska, *Realizacja zasady równości w aspekcie materialnym na przykładzie osób niewidomych,* w: „Polski proces cywilny", nr 3/2018, s. 148.
357 C. Schmitt, *Legalność...,* s. 76.
358 Por. E. Łętowska , *Umowy – mitologia równości...,* s. 50.

umowy stanowi bowiem proste rozwinięcie zasady równości wobec prawa. Tak wygląda to w porządku pojęć. W porządku historycznym – jak wskazuje na to J. B. Paszukanis – umowa w postaci indywidualnego kontraktu handlowego antycypuje współczesne prawo, jest ona właściwym historycznym źródłem formy prawnej[359]. Przesłanką równości formalnej, a zarazem opartego na nim państwa prawodawczego, jest uniwersalne pojmowanie zdolności prawnej (tj. zdolności do bycia podmiotem praw i obowiązków wynikających z norm prawnych) jako czegoś przynależnego *ex natura rei* każdej jednostce w jednakowym stopniu. Dawne rzymskie *ius civile* zatrzymało się wpół drogi w procesie uniwersalizacji zdolności prawnej. Dlatego też nigdy nie wytworzyło ono otwartego dla wszystkich wytwórców społeczeństwa obywatelskiego oraz modelu wspólnotowości opartego na umowie. Proces ten ukończyło dopiero prawodawstwo państw europejskich po transformacji społeczeństwa feudalnego w kapitalistyczne.

Z dotychczasowych rozważań wynika już jasno dlaczego tak się stało. W społeczeństwach starożytnych jak i potem feudalnych nigdy nie doszło do pełnego usamodzielnienia się wytwórców w sferze odtwarzania własnej siły roboczej. Nie było więc materialnych podstaw do przeprowadzenia tego procesu do końca. Społeczeństwo kapitalistyczne jest pierwszym w dziejach, w którym każdy wytwórca tworzy własne gospodarstwo domowe niezależne od organizatora pracy uspołecznionej (przedsiębiorcy). Każde z tych gospodarstw domowych ma swój własny cel gospodarczy jakim jest wytworzenie nowej czy też odtworzenie dotychczasowej siły roboczej. Ta siła robocza jest tam wytwarzana na potrzeby rynku pracy. By tą siłę roboczą wytworzyć, gospodarstwa domowe uczestniczą samodzielnie w rynku dóbr konsumpcyjnych. Jako więc samodzielne jednostki gospodarcze w perspektywie rynkowej, zresztą dostarczające najważniejszy z perspektywy rynkowej towar jakim jest siła robocza (i jednocześnie będące najważniejszym odbiorcą dóbr konsumpcyjnych koniecznych dla jego wytworzenia), musiały stać się z czasem pełnoprawnymi członkami społeczeństwa obywatelskiego.

Dotychczas wykazywałem jakie okoliczności historyczne doprowadziły do utrwalenia się wszystkich czterech przesunięć. Czyli oddzielenia się wspólnoty domowej wytwórcy od wspólnoty domowej organizatora pracy; przeniesienia działalności wytwórczej poza sferą domową, czy też prywatną organizatora jak i wytwórcy; wprowadzenia zależnych ekonomicznie wytwórców w ramy społeczeństwa obywatelskiego; zerwania więzi między wytwórcą a wytworem jego pracy. Te cztery przesunięcia łącznie doprowadziły do tego, iż wspólnota rodzinna przestała być równoznaczna ze wspólnotą pracy. Mówiąc ściślej stała się kooperacją wielu odrębnych wspólnot rodzinnych. Z jednej strony tworzy ją wspólnota organizatora pracy, z drugiej zaś wspólnoty rodzinne wytwórców. Czynnikiem gromadzącym tą kooperację jest przedsiębiorstwo prywatne, stanowiące własność

359 J. B. Paszukanis, *Ogólna teoria prawa...*, s. 120-122.

organizatora pracy (przedsiębiorcy) lecz z punktu widzenia ekonomicznego wyraźnie z tej własności wyodrębnione. Celem jego funkcjonowania nie jest zaspokojenie potrzeb domowych przedsiębiorcy lecz zysk z teoretycznie nieograniczonych rynków. To co zaś stanowi szkielet tej kooperacji, a więc związek norm prawnych hamujący nieograniczone naturalnymi potrzebami motywacje rynkowe wewnątrz tej wspólnoty, w Polsce złożyło się na instytucję zakładu pracy.

Zanim przejdę do omówienia przesłanek piątego przesunięcia obserwowanego obecnie, związanego z delokalizacją przedsiębiorstw i ponownego wprowadzania organizacji pracy w przestrzeń domową pracowników, należy jeszcze wykazać jakie dokładnie przesłanki przesądziły o wytworzeniu szczególnego rodzaju norm prawnych, które dotyczą relacji indywidualnych i zbiorowych między pracownikami a przedsiębiorcami. Konkretnie chodzi mi o prawo pracy i szczególną jego instytucję jaką jest zakład pracy. Przecież początki ustawodawstwa przemysłowego nie wykazywały tendencji do wyodrębnienia się tej szczególnej dziedziny prawa jaką jest prawo pracy. Równie dobrze podobne normy mogły by wpisywać się w instytucję prawną przedsiębiorstwa i być domeną prawa gospodarczego lub cywilnego. Sądzę jednak, że bez wyodrębnienia się kategorii prawnych odnoszących się konkretnie do sfery pracy i ponadfamilijnej wspólnoty pracy owe obecnie obserwowane, piąte już przesunięcie, nie mogłoby się realizować. Pewne zmiany się już utrwaliły a gospodarstwo domowe pracownika nie może zostać ponownie wchłonięte w sferę dominalną organizatora pracy. Zresztą to przesunięcie jest możliwe właśnie dzięki temu, że współczesna wspólnota pracy jest czymś szerszym niż przedsiębiorstwo. Nie jest ona bowiem wspólnotą indywidualnych osób ale osób zorganizowanych w gospodarstwo produkcyjne i skupione wokół niego gospodarstwa domowe. Jako że rodzina praktycznie stale uczestniczy w stosunkach produkcji, czy to bezpośrednio organizując produkcję czy też jedynie ograniczając się do tworzenia warunków dla odtwarzania siły roboczej robotników, to praktycznie zawsze współtworzy ona instytucjonalną sferę produkcji *sensu largo*. Przedsiębiorstwo (podporządkowujące sobie wspólnotę produkcyjną *sensu stricto*) jest tylko instytucją szczególną, w ramach której realizowana jest produkcja w znaczeniu ścisłym. Jeżeli więc ogólna tendencja historyczna zmierzała do wyprowadzenia sfery reprodukcji siły roboczej z przestrzeni organizacji produkcji i stała się ona domeną gospodarstw domowych zależnych wytwórców, to jednocześnie musiało wytworzyć się szczególnego rodzaju grupa norm prawnych, które nie były już ani prawem rodzinnym ani gospodarczym ale stanowiły coś pośredniego między tymi dwoma dziedzinami prawa i zachowującego między tymi dziedzinami związek. Tym właśnie jest prawo pracy i jego szczególna instytucja, zakład pracy, agregująca formy władztwa zakładowego wykonywanego wspólnie przez pracodawcę i przedstawicieli pracowników.

Jak słusznie spostrzega A. Musiała na gruncie art. 14 Kodeksu pracy, prawo do czasu

wolnego od pracy koreluje z istnieniem obowiązków rodzinnych pracownika. Jej zdaniem, w tym wypadku, jeżeli chodzi o korzystanie przez pracownika z tego prawa, „dobro wspólnoty tworzonej w oparciu o zakład pracy należy zrównoważyć z dobrem innej wspólnoty jaką jest rodzina. Pracownik nie jest bowiem zawieszony w próżni socjologicznej i pracodawca winien to uwzględnić”[360]. Stwierdzenie to wskazuje właśnie na wyżej opisany przeze mnie ścisły związek między pracą a życiem i obowiązkami rodzinnymi pracowników. Należy się z nim oczywiście zgodzić, z tym jednak zastrzeżeniem, że w rzeczywistości nie musimy tu odwoływać się do równoważenia dobra odrębnych wspólnot, rodzinnej i zakładowej ale mamy tu do czynienia z równoważeniem wartości w obrębie jednej, nadrzędnej wspólnoty zakładu pracy. Oczywiście z drugiej strony prawo pracy jest tak konstruowane by korelowało ono z możliwością realizacji praw i wolności przedsiębiorcy będących domeną prywatnego prawa gospodarczego. Tak więc jak wskazuje A. Musiała, również na gruncie art. 14 Kodeksu pracy, „[p]racownik planując czas wolny musi też zdawać sobie sprawę z przysługującego pracodawcy prawa do zobowiązania go do pracy w godzinach nadliczbowych w sytuacjach wskazanych w art. 151 § 1 k.p.”[361].

Jak więc kształtowała się ta dwoista tendencja w rozwoju prawodawstwa, która wytworzyła z jednej strony instytucję przedsiębiorstwa będącego instytucją prawa gospodarczego, a z drugiej strony krzyżującą się z nią zakresowo instytucję zakładu pracy, będącego instytucją prawa pracy?

W toku rozwoju instytucji prawnych co najmniej kilka z nich uczestniczy w konwencjonalizacji tej samej instytucji faktycznej jaką jest współczesna wspólnota produkcyjna (w wąskim rozumieniu, ograniczona do produkcji w sensie ścisłym). Mówiąc ściśle, chodzi tu o przedsiębiorstwo, którego cele wykonywane są w sposób uspołeczniony, a więc nie wyłącznie udziałem właściciela środków produkcji (ewentualnie jego rodziny), lecz także z udziałem innych osób z własnej woli wykonujących w tym przedsiębiorstwie pracę. Przy czym relacje tych osób z jego właścicielem nie można sprowadzić do żadnej innej relacji społecznej, np. stosunków rodzinnych, stosunku własności (jak w przypadku niewolników) czy stosunków sąsiedzkich (jak w średniowiecznej wspólnocie gminnej). Aktualnie tą szczególną instytucję istniejącą *in re*, mogą na różnych płaszczyznach oraz w różnych sytuacjach konwencjonalizować odmienne instytucje prawne (istniejące *in abstracto*). Najistotniejsze dla nas rozróżnienie dotyczy wynikającej z prawa pracy instytucji zakładu pracy i związanego z nim pracodawcy oraz wynikającej z prawa gospodarczego instytucji przedsiębiorstwa i związanego z nim przedsiębiorcy. Teza o tożsamości tych instytucji została w doktrynie zakwestionowana, najdobitniej przez A. Sobczyka[362].

360 A. Musiała, *Komentarz do art. 14,* w: K. W. Baran (red,) *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2020, LEX [dostęp 2021-10-01], teza 5.
361 Tamże, teza 4.
362 Por. np. rozważania A. Sobczyka dotyczące zakładu pracy a pracobiorcy. A. Sobczyk, *Państwo…*, s. 50-51.

Zarówno zagadnienie prowadzenia działalności gospodarczej jak i najem siły roboczej ma swoje korzenie w prawie cywilnym. Do dziś, prawo cywilne rozstrzyga tu szereg spraw, jak choćby odpowiedzialność prowadzącego na własny rachunek „przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody" (art. 435 k.c.). Prawo pracy i prawo gospodarcze wyodrębniało się we wspólnym areale. Normy o podobnym przeznaczeniu do tych, które dziś kwalifikujemy do dziedziny prawa gospodarczego lub prawa pracy, stanowiły niegdyś domenę prawa cechowego[363]. Miało one charakter ograniczony terytorialne. W feudalnym systemie prawa stanowiło ono dział prawa miejskiego[364], a jego głównym źródłem były statutu cechów i związków czeladniczych, uchwały wydawane przez te cechy i związki, akty prawne wydawane przez władze miejskie oraz, w znacznie mniejszym stopniu, właścicieli miast i organów władzy państwowej[365]. Rola samorządnych władz miejskich, rzadziej państwa lub właścicieli miast (np. króla), ograniczała się zwykle do potwierdzenia norm ustanowionych przez organizacje zawodowe, co podnosiło je do rangi norm heteronomicznych, wiążących odbiorców wytwarzanych przez nie dóbr i usług, a także czyniąc je skutecznymi wobec innych grup zawodowych wchodzących z nimi w relacje gospodarcze. Podobny charakter miało formujące się równolegle z nim prawo stanu kupieckiego, również będące działem prawa miejskiego, stanowione przez gildy kupieckie i zatwierdzane, w podobny sposób jak w wypadku cechów i związków czeladniczych, przez samorządne władze miejskie lub właścicieli miast. Pomimo jego miejskiego charakteru, istota handlu i wynikająca z niej specyfika działalności kupieckiej wymagająca przemieszczania się między wieloma ośrodkami handlowymi, często od siebie odległymi, pozwalała na szybkie rozpowszechnienie się wzorów i jego względne ujednolicenie[366].

Upadek ustroju cechowego wiązał się z centralizacją obszaru działalności gospodarczej w rękach państwa. Prawo, choć ujednolicone, było jednak bardzo nieprzewidywalne. Odgórne sterowanie gospodarką epoki merkantylizmu, często radykalnie ingerujące w działalność gospodarczą (zakazy lub nakazy produkcji określonych dóbr) nie sprzyjało rozwojowi gospodarki kapitalistycznej, a jednocześnie prawo stanowione *ad hoc* nie zabezpieczało interesów pracowniczych. Miejska klasa pracująca, po upadku ustroju cechowego, została praktycznie bez

363 Za przykład może tu posłużyć szeroki zakres problemowy poruszany w statutach cechów. „Na treść statutów składały się dwie grupy problemów: sprawy organizacji wewnętrznej, tj. ustroju cechów i znacznie mniej szczegółowo i rzadziej regulowane kwestie zaopatrzenia w surowce, zagadnienia produkcji, zbytu i spraw z zakresu stosunków pracowniczych". E. Borkowska-Bagieńska, *Cechowe prawo gospodarcze w miastach wielkopolski XVII w.*, Poznań 1977, s. 11.

364 „Ówczesne prawo 'przemysłowe' stanowione było przez miasto (samorządne organy miejskie) bądź samorządne korporacje samych ówczesnych przemysłowców. Zasięgiem swej regulacji obejmowało więc raczej niewielkie obszary gospodarcze, najczęściej obszar miast wraz z jego najbliższą okolicą". (T. Kocowski, *Reglamentacja działalności gospodarczej w polskim prawie administracyjnym*, Wrocław 2009, s. 20).

365 E. Borkowska-Bagieńska, *Cechowe prawo gospodarcze…* s. 11.

366 T. Kocowski, *Reglamentacja działalności gospodarczej...,* s. 21.

żadnej ochrony.

Rewolucje burżuazyjne i epoka wielkich kodyfikacji przyniosła gwarancję wolności gospodarczej, która stanowi rdzeń aksjologii prawa gospodarczego prywatnego. Prawo pracy i prawo gospodarcze w dużym stopniu podporządkowano ogólnym unormowaniom kodeksów cywilnych. Brak jednak szczegółowych unormowań w tym zakresie i likwidacja administracji przemysłowej powstałej w epoce merkantylizmu, która mogłaby przeciwdziałać skutkom kryzysów gospodarczych nie pozwoliły na utrzymanie tego stanu rzeczy. Nie pozwalał na to także ciągły brak uregulowanego prawnie statusu robotnika wobec zatrudniającego go przedsiębiorcy i nieobecność jakichkolwiek gwarancji dla gorzej prosperujących przedsiębiorców wobec ekspansji podmiotów silnych ekonomicznie (tj. unormowań, które dziś składają się na prawo antymonopolowe).

Problemem nasilającym się przy okazji kryzysów gospodarczych było utrzymanie porządku publicznego, to zaś przyczyniło się do rozwoju poza prawem cywilnym gwarancji prawnych dla robotników, którzy pozbawieni własnej podmiotowości na kanwie panujących relacji ekonomicznych, skazani tylko na siebie, stanowili zagrożenie dla porządku publicznego i państwa[367]. Powołano także tzw. policję przemysłową, której zadaniem była weryfikacja podmiotów chcących prowadzić działalność gospodarczą[368].

Wspólną przyczyną wyodrębnienia się tych dwóch gałęzi prawa – prawa gospodarczego i prawa pracy - było upowszechnienie się przedsiębiorstw zarządzanych według modelu kapitalistycznego. Te zaś, by móc funkcjonować - zdaniem M. Webera - muszą opierać się poza stałym kapitałem, także na bezpiecznej kalkulacji (a dosłownie „wyliczalności" – *Kalkulierbarkeit*). Upowszechnienie się jednak przedsiębiorstwa kapitalistycznego jako dominującego modelu wymagało odpowiedniej „racjonalności" wyrażającej się nie tylko w prawie ale tak samo w nauce, czy innych dziedzinach, takich jak np. etyka[369]. Musiał więc powstać w obszarze świadomości społecznej pewien kompleks różnego rodzaju odpowiednio synchronizowanych idei i wartości, który pozwalał na kulturową adaptację tego nowego modelu wspólnoty produkcyjnej. Taki

367 Utrzymanie spokoju wewnętrznego jest uważane za podstawowe zadanie polityki społecznej. „Ujarzmianie chaosu socjalnego wiąże się (z ekonomicznego punktu widzenia) z występowaniem w społeczeństwie konfliktów na tle podziału dochodu narodowego oraz próbami (mniej lub bardziej udanymi) ich przezwyciężania. Politycy spotykają się z grupami społecznymi, które charakteryzuje bieda, bezdomność, bezrobocie, alkoholizm, narkomania, choroby, nierówności. Zjawiska te świadczą o istnieniu w społeczeństwie chaosu, który wymaga racjonalnych działań i w gruncie rzeczy angażuje państwo w działania wyrównawcze". J. Auleytner, *Polityka społeczna, czyli ujarzmienie chaosu socjalnego*, Warszawa 2002, s. 17.

368 „Instytucja formalnej wolności przemysłowej, zapewniająca każdemu obywatelowi prawo do działalności gospodarczej, doznaje więc w swym historycznym rozwoju także i pewnych ograniczeń natury prawnej. Najwcześniejszą i najbardziej rozpowszechnioną formą jej ograniczenia jest reglamentacja przemysłu i handlu, czyli tzw. policja przemysłowa. Istota jej polegała na ustanowieniu wielu wymogów, którym musi odpowiadać (lub spełniać) każdy, kto zakłada czy też prowadzi przedsiębiorstwo przemysłowe lub handlowe. Stawiane wymogi podyktowane są przede wszystkim względami zapewnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego, a także względami technicznymi". T. Kocowski, *Reglamentacja działalności gospodarczej...*, s. 27.

369 M. Weber, *Etyka protestancka...,* s. 12.

kompleks, który nie hamowałby jego dalszej ekspansji[370].

Szczególnie uderzające są tu pewne paralele między „racjonalizacją" jaka ujawniła się w obrębie etyki protestanckiej a „racjonalnym" prawem. Chwilowe zatrzymanie się tu dłużej nad zagadnieniami etycznymi jest konieczne z dwóch przyczyn. Po pierwsze właśnie z uwagi na tą paralelność. Po drugie zaś dlatego, że to właśnie w obrębie etyki, w reakcji na zmianę społeczną, wypracowywane są wartości, które z czasem stają się przedmiotem ochrony prawnej. Trudno więc pisać o rozwoju jakieś gałęzi prawa nie próbując uchwycić tych wartości. Chodzi mi o to, że współczesne wartościowanie etyczne pracy i przedsiębiorczości wywodzi się właśnie ze zlaicyzowanej etyki protestanckiej.

Pokazałem, że drugiemu przesunięciu, polegającemu na oddzieleniu się czasowo-przestrzennej przestrzeni produkcji od domu organizatora pracy, poza samym rozwojem technologicznym w kierunku pracy uspołecznionej, sprzyjała również zmiana motywacji produkcyjnej. Ta zmiana polegała na oderwaniu tej produkcji od perspektywy domowej, rodzinnej organizatora pracy. Problem jednak w tym, że samo pomnażanie zysków nigdy dotąd, podobnie jak praca, nie było wartością samą w sobie. Jeżeli już bogacenie się, czy pracę, wartościowano, to raczej negatywnie. Akceptowano je ewentualnie jako środki do celu. Zbyt duże przywiązanie do doczesności mogło niekorzystnie wpłynąć – według dominującej w Europie etyki katolickiej – na perspektywę zbawienia duszy po śmierci. Dodatkowo konieczność pracy w życiu doczesnym była postrzegana nie jako możliwość samorealizacji lecz raczej kara, jedna z konsekwencji grzechu pierworodnego – skutek wyrzucenia pierwszych ludzi z raju[371]. Rytualizacja życia, powiązanie go z kalendarzem liturgicznym, wciąż ściśle związanym z cyklami przyrodniczymi, również nie

370 Dla zrozumienia niektórych zjawisk kulturowych – szczególnie takich jak prawo – istotne, a może nawet istotniejsze dla ich zrozumienia jest nie tyle ich uwarunkowanie materialne (ekonomiczne), co występujące w nich dążenie do spójności, do wypracowania pewnego harmonijnego systemu. Zwracał na to uwagę szczególnie F. Engels. Por. F. Engels, *List Engelsa do Konrada Schmidta z 27 października 1890 r....*, s. 554. W pierwszym rzędzie chodzi tu więc o spójność wewnętrzną (w obrębie systemu prawa), następnie też o spójność z innymi elementami nadbudowy, w szczególności z etyką. Dopiero gdy poszczególne normy prawne i etyczne układają się w pewne spójne całości stanowiące różne konkurujące ze sobą warianty – dziś powiedzieli byśmy „mempleksy" – te podlegają w świadomości społecznej swoistemu „doborowi naturalnemu", w którym rozwój sił wytwórczych oraz stosunków klasowych stają się silnymi czynnikami selekcyjnymi. Ta selekcja dotyczy więc nie poszczególnych norm ale pewnych „wewnętrznie harmonijnych" jednostek wyższego rzędu, w których te uczestniczą. Przy czym jednocześnie warianty te stale się reprodukują z pewnymi zmianami, co prowadzi do powolnej ewolucji świadomości społecznej i dostosowania jej do nowych warunków ekonomicznych. Pojęcie „mempleksu" oraz zajmująca się tym teoria, „memetyka" są bardzo współczesne (por. R. Dawkins, *Bóg urojony*, (tłum.) P. Szwajcer, Warszawa-Stare Groszki 2016, s. 264-279. Niemniej jednak czytając list F. Engelsa to odniesienie samo się ono narzuca. Dodatkowo przy pomocy teorii memetycznej możliwe staje się, to co K. Marks i F. Engels chcieli osiągnąć, a więc wyprowadzenie praw społecznych (tu praw rozwoju świadomości społecznej) z praw przyrodniczych (tu z uogólnionych praw replikacji informacji genetycznej).

371 Jak podkreśla M. Weber, jeszcze dla Tomasza z Akwinu komentującego zdanie z drugiego listu Pawła do Tesaloniczan, „kto nie chce pracować, niech też nie je!" (2 Tes 3, 10), „tylko praca *naturali ratione* jest konieczna dla zachowania życia jednostki i zbiorowości. Tam gdzie cel ten odpada przestaje też obowiązywać przepis. […] Sama zaś kontemplacja jako duchowa forma działania w królestwie bożym, stawiana jest tu wyżej – poza tym nakazem w jego dosłownej interpretacji […] najwyższa forma zakonniczej 'produktywności' oznaczała przecież pomnażanie *thesaurus ecclesiae*, przez modlitwę i chóralne śpiewy". M. Weber, *Etyka protestancka...*, s. 152.

odpowiadała już tym formą aktywności zawodowej, które z tego przyrodniczego cyklu wyraźnie się wyzwoliły. Rytualizm, tak ważny dla katolicyzmu ludowego, był zarazem istotny dla życia rodzinnego. Był też spoiwem średniowiecznych wspólnot. W pewnym sensie – zanim zastąpiło go wszechobecne prawo – pełnił on rolę szkieletu zapewniającego integralność tych wspólnot. Rytualizacja życia była jednakże bardzo czasochłonna. Liczne święta nie sprzyjały utrwaleniu się racjonalnego podejścia do czasu[372]. Zdaniem U. Altermatta, częściowo z tych powodów, jeszcze w XIX wieku rozwój obszarów katolickich w Szwajcarii postępował w wolniejszym tempie, co doprowadziło do ruchów migracyjnych katolickiej ludności do lepiej rozwiniętych kantonów rdzennie protestanckich[373].

Oczywiście owa „bezpieczna kalkulacja" (i wynikające z niej racjonalne podejście do czasu) charakteryzująca typ przedsiębiorstwa kapitalistycznego doskonale współgrała z etyką protestanckiego pietyzmu, uwielbienia dla pracy i wiązanego z nią poświęcenia, pracowitości i dokładności, a przede wszystkim wykreowaną w obrębie tej etyki postawą bogacącego się ascetyka. Mówiąc ogólnie, w ramach tej doktryny rytualizm katolicki zastąpiono dewizą „módl się poprzez pracę" – czyli poprzez jakąkolwiek działalnością zawodową[374]. Tym samym bogacenie i praca stały się wartościami samymi w sobie. Wspomogło to więc idealnie orientację rynkową przedsiębiorstwa kapitalistycznego (w tym sensie w jakim wcześniej przeciwstawiłem ją starszej orientacji, nastawionej nie na rynek, lecz zaspokajania potrzeb przedsiębiorcy, w tym również tych luksusowych).

Również w obrębie tej etyki dobrze odnaleźć się mógł wyalienowany robotnik. Nie bez znaczenia pozostawał tu powrót przez propagatorów reformacji do koncepcji predestynacji, która w teologii chrześcijańskiej została odrzucona jeszcze w pełnym średniowiecza, wraz z odejściem od systemu augustiańskiego. Założenie, iż przeznaczenie człowieka jest z góry zaplanowane przez Boga – tak więc, zarówno dostatek jak i ubóstwo są wyrazem jego woli – stanowiło właściwy fundament pod budowę etyki bogacenia się, usuwającej związane z tym perturbacje moralne[375]. Z

372 U. Altermatt, *Katolicyzm a nowoczesny świat*, Kraków 1995, s. 27-30.

373 Tamże, s. 271.

374 Tak M. Weber referuje etyczne założenia purytanizmu w stosunku do modlitwy: „[b]ezwartościowa, nawet wręcz naganna jest więc także kontemplacja, przynajmniej wtedy, gdy odbywa się kosztem pracy zawodowej. Bowiem Bogu podoba się ona mniej, niż aktywne działanie w kierunku urzeczywistnienia jego woli poprzez pracę zawodową". M. Weber, *Etyka protestancka..,* s. 149.

375 Zdaniem M. Webera, „tym, co żywa religijnie epoka XVII wieku przekazała następnej utylitarystycznej, było przede wszystkim niezwykle spokojne, powiedzmy wręcz – po faryzejsku spokojne – robienie majątku, jeśli tylko odbywało się to moralną drogą. Całkowicie zniknęły resztki zasady *Deo placere vix potest.* Powstał więc mieszczański etos zawodowy. Mając świadomość sprzyjania łaski i błogosławieństwa Bożego, mieszczański przedsiębiorca, jeśli tylko trzymał się w granicach formalnej poprawności, mógł spokojnie rozwijać swe zawodowe interesy i powinien był to czynić. Siła ascezy religijnej oddawała mu ponadto do dyspozycji trzeźwych, sumiennych, przywiązanych do pracy w zbożnych celach robotników. Dawała mu poza tym uspokajające przekonanie, że nie równy podział dóbr na tym świecie jest dziełem boskiej opatrzności, gdyż Bóg czyniąc takie różnice, podobnie jak nie wszystkich obdarzając łaską, realizuje jakieś swoje tajemne, nieznane nam cele. Już

tych powodów M. Weber uznał protestantyzm za pierwszy w świecie przejaw racjonalizacji przygotowującej podłoże społeczne dla rozwoju stosunków kapitalistycznych[376]. Ta teza w słabszej postaci, ograniczającej się jedynie do tego, iż protestantyzm niewątpliwie „współbrzmiał" bardziej niż katolicyzm z rozpowszechnieniem się motywacji rynkowej i jednocześnie istotnie wpłynął na kształt kulturowego „ducha kapitalizmu" z pewnością jest słuszna[377].

Etyka protestancka na tych terenach, na których się utrwaliła sprzyjała rozwojowi rynków i motywacji rynkowej. Działo się tak z wielu powodów. Oczywiście podparcia pod rodzącą się etykę kapitalizmu dostarczały czasem wprost treści biblijne w recepcji protestanckiej, po odrzuceniu tradycji egzegezy – zgodnie z regułom *solo scripto* – odczytywane dosłownie. Z treści ewangelicznych, które pomogły uzasadnić ową racjonalizację, poczesne miejsce zajmuje *Przypowieść o talentach*. Opowiada ona o słudze, który został potępiony gdyż nie rozmnażał pożyczkami na procent powierzonych mu pieniędzy[378].

Kalwin przytaczał często powiedzenie, że 'lud', czyli masa robotników i rzemieślników, tylko wtedy będzie mógł być utrzymany w posłuszeństwie Bogu, kiedy będzie biedny". Tamże, s. 175-176.

376 „[R]eligia 'reformowana' bardziej sprzyjała w porównaniu z innymi wyznaniami, rozwojowi ducha kapitalizmu". Tamże, s. 28.

377 Badanie takich zjawisk jak prawo – a to ono jest przedmiotom moich rozważań – nie daje satysfakcjonujących rezultatów gdy za ewentualne czynniki jego rozwoju uznać wyłącznie zjawiska w sferze „bytu materialnego". Normy prawne, choć nierzadko przez te zjawiska wymuszone, oddziałują na ludzi tylko podówczas gdy zostaną zinternalizowane w obrębie ich świadomości. Zinternalizowane zostają jako pewna całość razem z wartościami etycznymi. W obrębie świadomości równie ważną rolę odgrywają zarówno czynniki materialne jak i moralne. Co prawda – jak słusznie wskazywał K. Marks – to byt społeczny kształtuje świadomość społeczną, ale jednocześnie rozumiał on „byt społeczny" jako wyrosły z całokształtu stosunków produkcji życia materialnego „społeczny, polityczny i duchowy proces życia w ogóle" (K. Marks, *Przyczynek do krytyki ekonomi politycznej* (tłum. zbiorowe), w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 13, Warszawa 1972, s. 9). To Marksowskie podsumowanie, zdaniem G. Lukácsa, „wprowadza więc świat form i treści świadomości w relację bezpośredniego bycia wytwarzanym nie wprost – ze strukturą ekonomiczną, lecz z totalnością bytu społecznego" (G. Lukács, *Wprowadzenie do ontologii bytu społecznego*, K. Ślęczka (tłum.), Warszawa 1982, t. 1, s. 466). G. Lukács podkreślał, iż ekonomia jest dla Marksa jedynie „momentem dominującym" dla wytworzenia się całokształtu stosunków społecznych. Pewne elementy nadbudowy mogą jednocześnie istotnie hamować rozwój stosunków ekonomicznych. Jest to zupełnie logiczne, gdyż wbrew temu jak się czasami o marksizmie mniema, między bazą ekonomiczną a elementami nadbudowy, np. prawem, nie zachodzi związek przyczynowo-skutkowy (Tamże, s. 464 – 467). Chodzi tu raczej o to, że elementy nadbudowy są porządkowane przez rozwój sił wytwórczych oraz stosunków klasowych, że niektóre z tych elementów tracą lub zyskują ważność z uwagi na stopień tego rozwoju – nie dzieje się to jednak automatycznie lecz stanowi to czasem długotrwały proces.

378 M. Weber, *Etyka protestancka...*, s. 157. Afirmuje ona pomnażanie cnót przyznanych przez Boga. Na płaszczyźnie deskrypcyjnej opowiada ona o człowieku, który wyjeżdżając w podróż pozostawił swoim trzem służącym część swojego majątku (pierwszemu pięć talentów, drugiemu dwa, trzeciemu jeden - „każdemu według jego zdolności"), pierwszy i drugi z nich nie zwlekając puścili uzyskane środki w obieg i pomnożyli je, trzeci zaś zakopał to, co uzyskał. Pan po powrocie postawę dwóch pierwszych zaaprobował zwracając się do każdego z osobna słowami: "Dobrze, sługo prawy i wierny! Ponieważ byłeś wierny w małym, postawię cię nad wieloma. Wejdź do radości pana twego!". Trzeciego zaś potępił: "Sługo zły i leniwy! Wiedziałeś, że chcę żąć tam, gdzie nie posiałem, i zbierać tam, gdzie nie rozsypałem. Powinieneś był tedy powierzyć moje pieniądze bankierom, a ja, po powrocie otrzymałbym co moje razem z należnym zyskiem. Dlatego, odbierzcie mu ten talent i oddajcie temu, który ma dziesięć talentów. Każdemu bowiem, kto ma, będzie jeszcze dodane, żeby posiadał nadmiar; temu zaś, kto nie ma, będzie zabrane nawet to, co ma. Tego zaś sługę, który nic niewart, wyrzućcie na zewnątrz, w ciemności. Tam będzie płacz i zgrzytanie zębów. Mt 25, 14-30. Przytoczone fragmenty Pisma Świętego są cytowane według: K. Romaniuk (tłum z gr.), *Pismo święte nowego testamentu*, Poznań 1980. s. 76. Inną wersją tej paraboli, jest ta pojawiająca się w Ewangelii św. Łukasza, znana jako *Przypowieść o grzywnach* (Łk. 19, 11-27). Przypowieść ta i jej związek z bogaceniem i pracą w perspektywie etyki protestantyzmu nie wymaga komentarza. W tym też kontekście (tj. afirmacji etyki bogacenia) parabola ta została odniesiona w pierwszej połowie XX w. przez Bertolda

W pewnym sensie ważniejsza jednak dla ugruntowania się motywacji rynkowych, niż recepcja konkretnych treści biblijnych, była ogólna zasada tej recepcji – *solo scripto*. Ustanawia ona bowiem nie tylko prymat Pisma – co już stanowi pewną paralele do prymatu ustawy w państwie prawodawczym – ale przede wszystkim zasadę równości wszystkich wobec Pisma. To o co stale walczył protestantyzm mniej lub bardziej konsekwentnie, to przede wszystkim zrównanie statusu każdego chrześcijanina – co jednak ważne – wobec Boga (objawiającego się w Piśmie), nie zaś w obrębie wspólnoty wiernych. Dlatego też kościoły protestanckie w większości zdecydowanie odrzuciły dogmat zbawienia wyłącznie w kościele (tj. we wspólnocie wiernych). Zgodnie z tym podejściem, poprzez znajomość Pisma i jego samodzielną recepcję, każdy sam, w równym stopniu, staje się odpowiedzialny przed Bogiem. Owa odpowiedzialność przed Bogiem nie jest już zapośredniczona przez wspólnotę wiernych, jej tradycje i układ ról społecznych. Widać więc wyraźne podobieństwa i punkty styczne między racjonalizacją prawa „w duchu kapitalizmu" a nieco wcześniejszą „racjonalizacją" w podobnym duchu etyki religijnej. Widać zarazem związek między indywidualistyczną etyką, prawem i dominującą w społeczeństwie rynkowym alienacją.

Etyka protestancka, której elementy w wyniku laicyzacji stały się w kulturze europejskiej, potem światowej, czymś powszechnym, dostarczyła dwóch zasadniczych dla naszych rozważań wartości. Potem zostały one poddane ochronie prawnej. Z jednej strony wytworzyła etos przedsiębiorczości, który ulegając laicyzacji stał się przedmiotem ochrony prawnej jako swoboda działalności gospodarczej. Z drugiej strony powstał etos pracy (samej w sobie), który w wyniku laicyzacji, czyniącej z pracy drogę do samorealizacji, stał się jako wolność pracy (a czasem prawo do pracy – jak było w „realnym socjalizmie") centralnym przedmiotem ochrony prawa pracy. Tak więc odnowiona koncepcja predestynacji i ewangelia odczytywana w nowym kontekście stosunków społecznych – a przede wszystkim etyczny indywidualizm, potem zlaicyzowany – przygotowały podłoże moralne pod upowszechnienie się kapitalistycznego sposobu produkcji. Wytworzyły też swoistą etykę, która w sposób dotąd nie spotykany wartościowała pracę i przedsiębiorczość, dając etyczne podstawy pod wykreowanie się nowych – innych niż rytualizm i naturalne potrzeby – podstaw wspólnotowości. Swobodnemu rozwojowi tych stosunków potrzebne było jeszcze zagwarantowanie instytucjonalne i prawne pewności pomnażania.

Z tej przyczyny – z braku pewności pomnażania zysków – przedsiębiorstwo kapitalistyczne zdaniem M. Webera nie mogło funkcjonować w dwóch środowiskach. Po pierwsze patriarchalnego zarządzania, którego ostatnim owocem był merkantylizm i odgórne zarządzanie produkcją opartą „na swobodnej samowoli i łasce". Po drugie w obliczu swobodnej oceny sędziów, opartej na poczuciu słuszności. Do takiego stanu rzeczy prowadziło zaś stosowanie klauzul generalnych, od

Brechta w powieści *Der Dreigroschenroman*. Por. B. Brecht, *Powieść za trzy grosze,* Warszawa 1949, s. 392 –395.

których nie stroniły kodyfikacje prawa cywilnego.

M. Weber wypowiada się w tej sprawie następująco: „[w]ewnętrzną podstawą nowoczesnego kapitalistycznego przedsiębiorstwa jest przede wszystkim kalkulacja. Do jego istnienia nieodzowny jest wymiar sprawiedliwości i administracja, których funkcjonowanie, można w zasadzie, racjonalnie kalkulować przez odwołanie się do stałych ogólnych norm, podobnie jak kalkuluje się potencjalną wydajność maszyny. Nie może się ono pogodzić […] z wyrokowaniem wedle poczucia słuszności sędziego w konkretnej sprawie, albo wedle innych irracjonalnych środków i zasad stosowania prawa, jakie istniały w przeszłości wszędzie, a i dziś jeszcze występują na Wschodzie, podobnie jak z patriarchalną, postępującą wedle arbitralnej woli i łaski, a poza tym w myśl niezłomnie świętej lecz irracjonalnej tradycji, administracją teokratycznych lub patrymonialnych związków panowania Azji i przeszłych epok Zachodu”[379]. Tak więc sędzia w ramach modelu społeczeństwa opartego na zasadach produkcji kapitalistycznej jest „w mniejszej czy większej mierze automatem paragrafowym, do którego wrzuca się z góry akta razem z kosztami i opłatami, on zaś wypluwa z dołu wyrok, wraz z mniej lub bardziej przekonywującym uzasadnieniem, a więc którego funkcjonowanie w każdym razie w zasadzie można wykalkulować”[380].

Czy jednak owa kalkulacja wspiera wyłącznie przedsiębiorczość? Czy z perspektywy pracownika, w nowych rynkowych warunkach, oparcie się na klauzulach generalnych byłoby korzystniejsze? Może zachodzi swego rodzaju tendencyjna spójność, która nijako z dwóch stron wpływała na rozwój uszczegółowienia norm prawa pracy? Wszakże to przede wszystkim prawo pracy wyewoluowało w znacznie bardziej spójny i szczegółowy sposób. Prawo gospodarcze prywatne pozostaje pod tym względem daleko w tyle. Interesujące w tym kontekście jest stanowisko L. Petrażyckiego w odniesieniu do skutków społecznych poszerzenia swobody uznania sędziego. W przeciwieństwie do M. Webera, twierdził on, iż pożytkowanie się klauzulami generalnymi lub sformułowaniami nieostrymi, angażującymi swobodę uznania sędziego, sprzyja silniejszym ekonomicznie w tym sensie, iż sędzia jako osoba raczej majętna i posiadająca stanowisko społeczne, w sporze między stroną ekonomicznie zależną i samodzielną, postawi się po stronie tej drugiej, która jest mu bliższa, na której miejscu potrafi postawić się sam – z którą łączy go więź społeczna. W tym duchu, w swojej pracy *Wstęp do nauki polityki prawa*, stanowiącej głos w dyskusji toczącej się w odniesieniu do drugiej odsłony projektu ogólnoniemieckiego kodeksu cywilnego *(Bürgerliches Gesetzbuch*), zarzuca on temu projektowi tą właśnie słabość, iż angażując swobodę oceny sędziego, może on się stać krzywdzący dla szeroko pojętej dziedziny ludzi

379 M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo...,* s. 1028.

380 Tamże, s. 1029. Na ten i poprzedni fragment pracy M. Webera (tyt. org.: *Wirtschaft und Gessellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*) powołuje się również G. Lukács w swojej pracy na temat świadomości klasowej (G. Lukács, *Urzeczowienie a świadomość proletariatu,* M. J. Siemek (tłum.), Warszawa 1985, s. 16-17).

zależnych i niemajętnych. Czytamy tam, iż „[s]zczególnie szkodliwe jest nadanie ogromnego znaczenia uznaniu sędziego i używanie w ustawie takich wyrażeń (np. dostatecznie, bardzo, znacznie, istotnie etc.), które z istoty swej czynią koniecznym uznanie sędziego. Zwłaszcza dla niezamożnych klas ludności i ludzi zależnych np. służby, robotników, takie paragrafy to prawdziwe utrapienie i nieszczęście. W ten sposób bynajmniej nie chcemy wyrazić przypuszczenia, że sędziowie niemieccy stronniczo i niezgodnie z sumieniem będą rozstrzygać takie sprawy. Zresztą i pod tym względem należy wziąć pod uwagę, że ludzie mający pewien majątek i stanowisko społeczne, mimo najrzetelniejszej chęci i silnego dążenia do sumiennego i sprawiedliwego rozstrzygnięcia sprawy, wbrew woli i nieświadomie, wyraźniej i żywiej uświadamiają sobie oraz odczuwają położenie ('współczują') na przykład pracodawcy niż robotnika, pana domu niż służby itp., wobec czego bardzo im jest trudno osiągnąć całkowitą obiektywną bezstronność, aby to osiągnąć, muszą oni walczyć z instynktami, uczuciami i przyzwyczajeniami, mającymi głęboką psychologiczną podstawę i wcale nie świadczącymi o subiektywnej stronniczości”[381].

Wypowiedź L. Petrażyckiego jest o tyle cenna dla rozstrzyganego tu zagadnienia, iż w przeciwieństwie do M. Webera, nadaje ona inny aksjologiczny sens tworzeniu szczegółowych rozwiązań prawnych, dotyczących relacji pomiędzy nierównymi podmiotami, w tym np. „pracodawcami” a „robotnikami” (bo takich dystynkcji używa tu L. Petrażycki), lub tym panującym w dziedzinie działalności gospodarczej. O ile dla Webera, unormowania szczegółowe wprowadzają niezbędną przewidywalność (wyliczalność) konieczną dla pomnażania kapitału, o tyle dla L. Petrażyckiego chronią one przede wszystkim słabszych ekonomicznie przed niekorzystnym dla nich czynnikiem psychologicznym, skłaniającym rozstrzygającego spór sędziego do współczucia silniejszemu. Niemniej jednak, w obu wypadkach, choć nie dotyczy to tej samej ze stron, w tym samym stopniu chodzi o zagwarantowanie pewności co do wyniku rozstrzygnięcia sporu. Na tej pewności zasadza się bezpieczeństwo.

W pierwszym wypadku jest to bezpieczeństwo zysku przedsiębiorcy, a w drugim bezpieczeństwo życiowe (ochrona przed wyzyskiem) wypracowującego ten zysk pracownika. Można więc sformułować ogólny wniosek, iż o ile pewność transakcji handlowych, inwestowania, czy ta, dotycząca treści wzajemnych zobowiązań między „robotnikami” a „pracodawcami” etc., w zakresie, w jakim zabezpieczały ją normy prawa cywilnego, stała się niewystarczająca dla potrzeb dynamicznego rozwoju nowych sposobów produkcji (i wiążącymi się z tym zmianami społecznymi), o tyle potrzebne było stworzenie nowych unormowań, bardziej szczegółowych i dodatkowo zagwarantowanych przez przystosowany do tego celu aparat administracyjny. W ten sposób pewność opartą na wyliczalności można traktować za wartość leżącą u podstaw

381 L. Petrażycki, *Wstęp do nauki polityki prawa...*, s. 187-188.

wyodrębnienia z unormowań prawa cywilnego zarówno prawa gospodarczego jak i prawa pracy. To, co jednak uległo zróżnicowaniu i co stanowi o odrębności tych dwóch dziedzin prawa, sprowadza się do przedmiotu tych regulacji. W wypadku prawa pracy, chodzi o utemperowanie – tak, by stały się przewidywalne – relacji między nierównymi ekonomicznie członkami wspólnot tworzonych w oparciu o uspołecznione (bo społecznie obsługiwane) środki produkcji. W wypadku prawa gospodarczego, chodzi o pewność obrotu między przedsiębiorcami. W obydwu sytuacjach regulacja ściśle cywilistyczna okazała się niewystarczająca. W zakresie przedmiotu regulacji prawa pracy ujawnił się bezpośrednio problem polityczny dotyczący integralności owych wspólnot, a wraz z nimi wspólnoty państwowej rozdzieranej przez konflikt klasowy.

Prawo pracy zaczęło powoli wyodrębniać się w Anglii już z początkiem XIX w. Do pierwszych aktów prawa w tej kategorii należy zaliczyć ustanowiony w 1802 r. tzw. *moral and health act* zawierający unormowania ograniczające pracę dzieci w przemyśle[382]. Uważany jest on za pierwszy akt zawierający normy ochrony pracy we współczesnym tego słowa znaczeniu[383]. We Francji, w zakresie unormowań formalnych, 18 marca 1806 roku, niespełna miesiąc przed wydaniem Kodeksu procedury cywilnej – który nie obejmował norm postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy – utworzono tzw. *conseils de prud'hommes*, specjalne trybunały, które zajmowały się na podstawie przepisów własnych rozstrzyganiem sporów między pracownikami i pracodawcami[384]. W sposobie funkcjonowania i nazwą nawiązywały one do istniejących dawniej trybunałów rozstrzygających spory między organizacjami zawodowymi (lub wewnątrz nich) jeszcze na gruncie ustroju cechowego, nie stworzono więc nowego modelu odpowiadającego nowym relacją społecznym, lecz tylko zmodyfikowano dawny. Zaś w odniesieniu do materialnego prawa pracy ustanowiony w kolejnym roku *Code civile* objął je w pełni i podporządkował unormowaniom ogólnym dotyczącym najmu (istniały tylko dwa przepisy szczególne regulujące najem pracy i w znacznym stopniu zabezpieczały one interes pracodawcy[385]). W Niemczech, najem pracy również został podporządkowany regulacją prawa cywilnego i ostatecznie normował go ustanowiony w 1896 roku *Bürgerliches Gesetzbuch*.

Odrębnym zagadnieniem jest historia zbiorowego prawa pracy, którego zasadniczym elementem są uprawnienia związków zawodowych. Zakaz strajku zniesiono we Francji już w 1864 roku na fali reform liberalnych Napoleona III, zaś w państwach niemieckich zaczęto go znosić

382 S. Grzybowski, *Dzieje prawa. Opowieść, refleksje, rozważania*, Wrocław 1981, s. 249.
383 S. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 58, 59-60.
384 S. Grzybowski, *Dzieje prawa…,* s. 249.
385 „Kodeks Napoleona zawierał o pracy najemnej właściwie jedynie dwa artykuły, 1780 i 1791, z których drugi uchyliła ustawa z dnia 2 sierpnia 1868 roku. Ów uchylony artykuł przewidywał, iż będzie dana wiara oświadczeniu pracodawcy co do wysokości zasług, co do uiszczenia ich za rok ubiegły i co do zaliczek, udzielonych za rok bieżący. Przepis zaś art. 1780 stanowi, że do usług można się zobowiązywać tylko na pewien czas lub dla określonego przedsięwzięcia". S. Grzybowski, *Wstęp...,* s 60.

począwszy od 1869 roku[386]. W Wielkiej Brytanii, zakaz strajku ostatecznie zniesiono dopiero w 1906 roku (a właściwie przyznano związkom zawodowym immunitet zwalniający je od odpowiedzialności za wywołanie strajku, gdy zostały spełnione warunki ustawowe[387]). Wraz z wprowadzeniem „wolności strajkowania", tworzono też ramy prawne dla działalności związków zawodowych. Wprowadzono instytucję układów zbiorowych pracy zawiązywanych między reprezentującymi robotników związkami zawodowymi a pracodawcami. Pozwalały one na doprecyzowanie wciąż jeszcze normowanej cywilnie relacji między podlegającymi temu układowi stronami stosunków pracy.

Z czasem, pewne wzorce wypracowane w ramach układów zbiorowych recypowano do ustaw. Powoli też, w oparciu o ustawy szczegółowe wyłączające działanie unormowań prawa cywilnego, tworzono odrębne systemy prawa pracy. We Francji kodeks pracy uchwalono 30 grudnia 1910 roku, nosił on tytuł *Code du travail et de la prévoyance sociale*. Obecnie zaś we Francji obowiązuje (choć wielokrotnie nowelizowany) *Code du travail* z 1973 roku. W Niemczech prawo pracy nie jest obecnie skodyfikowane, jednak znacznie rozbudowano przepisy *Bürgerliches Gesetzbuch* dotyczące najmu pracy i wprowadzono szereg dodatkowych ustaw odrębnie regulujących różne zagadnienia (np. prawo do urlopu obecnie jest unormowane w *Bundesurlaubsgesetz* z 1963 roku). Tworzenie odrębnych kodyfikacji prawa pracy stało się domeną państw tzw. „realnego socjalizmu". Należy tu wymienić obowiązujące w NRD *Gesetz der Arbeit* od 1950 do 1961 roku, gdy w jego miejsce uchwalono *Gesetzbuch der Arbeit,* by w końcu, w 1978 zastąpić go przez *Arbeitsgesetzbuch.* W Czechosłowacji od 1965 obowiązywał *Zákoník práce.* W Polsce zaś, w okresie PRL uchwalono w 1974 r. Kodeks pracy, który mimo wielu zmian obowiązuje do dziś.

Zdaniem S. Grzybowskiego zmiany prowadzące do usamodzielnienia się prawa pracy „wprowadzano drogą coraz liczniejszego szeregu ustaw szczególnych oraz drogą coraz powszechniejszego zawierania takich umów o pracę, których treść została wywalczona przez pracowników lub też – coraz częściej – także i dobrowolnie przyznana przez pracodawcę"[388]. Należało by jednak dodać, iż tak jak w wypadku bilansu reform socjalnych w Cesarstwie Niemieckim z roku 1880 wprowadzających system ubezpieczeń społecznych, które jednocześnie wyparły wypracowany przez związki zawodowe system samopomocowy, mają one za zadanie podporządkować państwu pewien obszar życia społecznego, zaś zdobyta nad nim kontrola pozwala utrzymać porządek społeczny. Każda reforma idąca w kierunku zagwarantowania uprawnień robotniczych jednocześnie gasiła ich niepokój tym samym zapewniając pewność i bezpieczeństwo

386 S. Grzybowski, *Dzieje prawa…,* s. 249.
387 K. Ewing, *United Kingdom*, w: C. La Macchia (red.), *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma 2011, s. 233.
388 S. Grzybowski, *Wstęp…*, s. 61.

zatrudniającym ich przedsiębiorcą (czy w wypadku państw tzw. „realnego socjalizmu", swoistego przedsiębiorcę kolektywnego, którym było państwo). Tym samym stanowiła ona warunek niezbędny dla pomnażania kapitału.

Prawo gospodarcze jako odrębny problem zaczęto dostrzegać dopiero pod koniec XIX w.[389], aczkolwiek już wcześniej tworzono odrębne uregulowania, zwykle dotyczące konkretnych gałęzi przemysłu, handlu etc., nie doczekało się ono jednak spójnych kodyfikacji. Jako dziedzina nauki prawo gospodarcze nabrało na znaczeniu z początkiem XX wieku wraz z wdrażaną przez USA i państwa europy zachodniej polityką interwencjonistyczną[390], której podstawą teoretyczną w latach trzydziestych stał się keynesizm. Innego znaczenia zagadnienia prawa gospodarczego zyskały kraje „realnego socjalizmu" w związku z prowadzoną tam polityką gospodarczą opartą na centralnym planowaniu (tzw. model elastycznej gospodarki planowej[391]). Konsekwencją tego, był wzrost unormowań prawnych dotyczących sfery działalności gospodarczej, lecz w przeciwieństwie do prawa pracy, nie szedł on w parze z realizacją programów kodyfikacyjnych.

O odrębnym i bardziej zwartym rozwoju prawa pracy wobec prawa gospodarczego przesądziły czynnik społeczny i związany z nim dodatkowy czynnik aksjologiczny. Położenie klasy robotniczej oraz wzrastająca siła ich organizacji (związków zawodowych) walczących o ich prawa względem lepiej stojących ekonomicznie przedsiębiorców, spowodowały, iż pod ochronę prawa pracy wciągnięto nowe wartości. Nie służyło ono już tylko uporządkowaniu relacji między pracownikami i pracodawcami (ugruntowaniu pewności w tym zakresie), ale także ochronie praw i wolności tych pierwszych (prawo do zrzeszania się w związki zawodowe, prawo do odpoczynku etc.). Przyznawanie tych praw i wolności jako element polityki społecznej państwa, miało za zadanie ochronić państwo przed destabilizacją wiążącą się z groźbą zerwania więzi społecznych.

O ile w interesie klasy robotniczej było poszerzanie katalogu tych praw i wolności, o tyle też istniał większy społeczny nacisk na ich kodyfikację, tak by były one wyrażone w sposób bezpośredni i nie budzący zbędnych wątpliwości. Prawo gospodarcze rozwijające się o wiele mniej zwarcie, niż prawo pracy, pozbawione jednolitego rysu aksjologicznego, wciąż pozostaje gałęzią kodyfikowaną jedynie fragmentarycznie. Niejako konsekwencją spójnego rozwoju prawa pracy jest nie tylko kodyfikacja jego norm ale – jak to się stało w Polsce – także ich agregacja w ramach instytucję prawną zakładu pracy. Łączy ona w jedno dwie zasadniczo rozwojowo odmienne cechy

389 S. Grzybowski, *Dzieje prawa…,* s. 282

390 „Interwencjonizm Państwowy XX w., tworząc podstawy wzrastającego znaczenia aktywnej polityki gospodarczej, stworzył jednocześnie grunt dla rozwoju współczesnego administracyjnego prawa gospodarczego, które jako pojęcie 'klasycznej' jurysprudencji praktycznie nie istniało". C. Banasiński, *Doktrynalne podstawy ingerencji państwa w gospodarkę*, w: H. Gronkiewicz-Waltz, M. Wierzbowski (red.), *Prawo gospodarcze, Zagadnienia administracyjnoprawne*, Warszawa 2009, s. 29.

391 Tamże, s. 29-30.

prawa pracy. Z jednej strony chodzi tu o odgórnie stanowione normy prawne, których stosowanie i kontrola ich stosowanie zostaje właśnie w ramach tej instytucji przekazana bezpośrednio partnerom społecznym. Z drugiej strony chodzi tu o normy prawne, czy też pośrednio zjurydyzowane normy techniczne (np. zasady bhp) stanowione – świadomie lub nie, bo trzeba tu uwzględnić tez zwyczaj zakładowy – przez samych partnerów społecznych, oraz procedury ich stanowienia. Wszystkie te normy łącznie składają się na zakład pracy jako na spójną całość. Nicią przewodnią tej spójności są zasady zakładowej demokracji konsensualnej, czy jak określa do Konstytucja RP, dialogu społecznego.

, Teraz przejdę do analizy piątego już historycznego przesunięcia w sferze pracy. Chodzi tu o delokalizację, a właściwie centralizacje produkcji na wyższym poziomie organizacyjnym, wykraczającym poza naturalne, przestrzenne skupiska ludzkie takie jak np., miasta.

W przypadku społeczeństwa kapitalistycznego wciąż dominujące znaczenia mają relacje społeczne wytworzone w oparciu o przedsiębiorstwo przemysłowe. Bez względu na udział przemysłu w gospodarce, także inne dziedziny gospodarki korzystają z wypracowanych w nim rozwiązań organizacyjnych czy logistycznych. Reżim przemysłowy znamionuje się pozostającymi ze sobą w stałej zależności centralizacją środków produkcji i uspołecznieniem procesu produkcji. Te procesy zachodzą w równym stopniu, zarówno w sferze bezpośredniej społecznej wymiany materii z przyrodą (produkcja *sensu stricto*), jak i poza nią, gdy mamy na myśli reprodukcję siły roboczej (produkcja *sensu largo*) – a więc stosunki rodzinne. Marks w odniesieniu do produkcji w tym pierwszym, bezpośrednim sensie wyjaśnia, że „centralizacji, czyli wywłaszczeniu wielu kapitalistów przez niewielu dotrzymuje kroku rozwój zrzeszonej formy procesu pracy w coraz większej skali, świadome, techniczne stosowanie nauki, planowa eksploatacja ziemi, przekształcenie środków pracy w takie środki pracy, które nadają się jedynie do zbiorowego stosowania, oszczędzanie wszystkich środków produkcji, dzięki stosowaniu ich jako środków pracy zbiorowej, społecznej, wciąganie wszystkich narodów w sieć rynku światowego”[392].

Jednakże i sfera reprodukcji siły roboczej ulega centralizacji i uspołecznieniu. Za przykład służyć tu może społeczny system edukacji, przejmujący od rodziny pewne funkcje wychowawcze, a jednocześnie umożliwiający kontrolę państwa nad samym procesem wychowawczym (przymus szkolny). Centralizacji podlegają także inne środki i mechanizmy społecznego kształtowania procesu reprodukcji siły roboczej, przede wszystkim te najważniejsze – bo umożliwiające zaspokajanie podstawowych potrzeb bytowych – jak np. zasób mieszkaniowy. Mowa tu zarówno o centralizacji zasobów mieszkaniowych w rękach prywatnych, jak też w rękach władzy publicznej (np. zasób komunalny).

392 K. Marks, *Kapitał...,* t. 1, s. 822 – 823.

Centralizacja środków produkcji i reprodukcji, choć w warunkach kapitalistycznych stale postępuje, ulega ona również czasowym regresom, czy raczej pewnym wahaniom powodowanym tendencjami utowarowienia i odtowarowienia stosunków międzyludzkich. Mimo to nie można mylić istoty centralizacji z formami jej przejawiania się. To, co formalnie wygląda na decentralizację, może być w rzeczywistości tylko przejściem do innej formy jej przejawiania się. Trzeba też odróżnić centralizację, o której pisał Marks, od zwykłej koncentracji w określonym miejscu i czasie. Rozwój logistyki i transportu, a także informatyki spowodował, że poszczególne procesy produkcyjne, które jeszcze do końca lat 80. były realizowane i nadzorowane w jednej fabryce, obecnie mogą być realizowane nawet w skali interkontynentalnej. Mimo iż lokalnie przejawia się to w formie dekompletacji poszczególnych przedsiębiorstw, to jednak w skali światowej procesy w nich zachodzące są centralizowane w rękach określonych grup decyzyjnych.

Widać to szczególnie dobrze na przykładzie stosowanych przez przedsiębiorstwa międzynarodowe systemów weryfikacji wydajności pracowników i jakości ich pracy[393], a więc w sferze bezpośredniej kontroli nad procesem pracy. W rzeczywistości, systemy te ograniczają rolę bezpośrednich przełożonych pracownika w ocenie jego osiągnięć. Są oni często sprowadzeni tylko i wyłącznie do roli osoby informującej pracownika o wynikach jego pracy, ewentualnie uczestniczą przy podejmowaniu opartych na tej podstawie decyzji kadrowych. W gruncie rzeczy, proces ten wcale nie oznacza deprecjacji kompetencji władczych, lecz ich większą centralizację. Te nie znikają, lecz przechodzą na wyższy poziom, mniej dostrzegalny dla pracowników i mniej wrażliwy na ich oddziaływanie. W rzeczywistości, w dużych międzynarodowych przedsiębiorstwach, które mogą sobie pozwolić na stosowanie nowoczesnych zautomatyzowanych systemów „oceny pracowniczej", kryteria oceny i sposób jej dokonywania są ustalane na poziomie centralnym, u dostawcy systemu informatycznego. Kierownictwo przedsiębiorstw na poziomie kraju, a tym bardziej poszczególni managerowie, czy leaderzy stykający się na co dzień z ocenianymi pracownikami, mają w praktyce niewielki wpływ na funkcjonowanie tego systemu.

Tym samym, w zakresie społecznego działania prawa, w odniesieniu do relacji panujących w zakładach pracy, norma wysłowiona w art. 22 § 1 RODO[394], która ustanawia prawo do niepodlegania decyzją opartym wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu danych osobowych, może prawnie legitymować dążenia pracowników do zapobiegania ograniczaniu

393 Stosuje je np. właściciel marki Amazon w swoich centrach logistycznych. Warunki pracy w Amazonie w Polsce były przedmiotem obszernego raportu opublikowanego przy wsparciu Fundacji Instytut Spraw Publicznych: D. Owczarek, A. Chełstowska, *Amazon po polsku, warunki pracy i stosunki z pracownikami*, Warszawa 2016.

394 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L119 z 04.05.2016). Niżej jak RODO.

czynnika ludzkiego w procesach kadrowych. Paradoksalnie, w interesie tych pracowników pozostaje zapobieganie deprecjonowaniu roli przełożonych w podejmowaniu decyzji kadrowych. Póki są one jeszcze w ich gestii, pracownicy moją lokalnie większe możliwości wpływu, niż w wypadku zupełnej standaryzacji procesu decyzyjnego przeprowadzanego na wyższym poziomie organizacyjnym.

Istotą centralizacji kapitalistycznej nie jest bowiem zwykła koncentracja pojmowana jako sumowanie się środków produkcji i reprodukcji w pewnym obszarze fizycznym, lecz umacnianie kontroli akumulującego się kapitału nad środkami produkcji i reprodukcji siły roboczej. Robotnik, jak go podsumowuje Marks, „przez całe swe życie jest tylko siłą roboczą i niczym więcej”[395]. Użycie tu słów „przez całe swe życie” Marks rozumiał dosłownie, choć może sens tej wypowiedzi lepiej oddały by słowa „w każdej minucie swego życia” – a więc zarówno w fabryce jak i poza nią. W tym właśnie sensie robotnik najemny jest wytworem procesu produkcji *sensu largo*, który w kontekście instytucjonalnym nie sprowadza się wyłącznie do instytucjonalnej struktury pracy uspołecznionej w ramach przemysłu. Produkcja ścisła ześrodkowuje się w instytucji nowoczesnego przedsiębiorstwa kapitalistycznego**,** natomiast warunkujący ją proces reprodukcji siły roboczej skupia się w ramach instytucji rodziny. Urządzenia społeczne, w których żyjemy – jak trafnie konkluduje Engels – są uwarunkowane „przez stopień rozwoju pracy, z jednej strony, i rodziny – z drugiej”[396]. Gdy jednak traktujemy o instytucji rodziny, jako o instytucji społecznej, mamy tu na myśli zbiór ról społecznych ześrodkowywanych przez czynności służące realizacji przypisanych jej funkcji (których instytucja społeczna jest konglomeratem), dla których indywidualna rodzina jako grupa społeczna, składająca się ze współdziałających jednostek połączonych więziami powinowactwa i pokrewieństwem aktualnie jest raczej ośrodkiem, w którym te funkcje się ze sobą stykają. Należy pamiętać, że wykonywanie tych funkcji może odbywać się przy udziale podmiotów zewnętrznych czy innych grup społecznych, np. szkoły, przedszkola, ośrodków pomocy społecznej. Mogą to być grupy formalne lub nieformalne. W pewnym sensie ilość tych instytucji wyręczających niejako rodzinę, świadczy o poziomie centralizacji w sferze reprodukcji siły roboczej. Mogą być one bezpośrednio podporządkowane akumulującemu się kapitałowi, jak w przypadku przyzakładowych przedszkoli (w tym sensie kapitał nijako sam organizuje formy władzy publicznej, którym podlegają tego typu instytucje) lub pośrednio przerzucając to na instytucje publiczne, w ścisłym tego słowa znaczeniu.

To co obserwujemy dzisiaj, w ramach piątego przesunięcia, i co stanowi zmianę jakościową,

395 K. Marks, *Kapitał...* t. 1, s. 282. W innym miejscu: “[n]ic bardziej pod tym względem znamiennego, jak nazywanie robotników pracujących przez cały dzień '*full timers*'. Robotnik nie jest tu już w ogóle niczym więcej niż uosobionym czasem pracy. Wszelkie różnice indywidualne zacierają się w tym jednym rozróżnieniu 'całoczasowi' i 'półczasowi'”.

396 F. Engels, *Pochodzenie rodziny...*, s 8. Fragment pochodzi ze wstępu do pierwszego wydania (1884).

nie dotyczy tego, iż produkcja podporządkowuje i organizuje życie rodzinne, to już się dzieje od dawna. Chodzi tu o to, iż dawniej fabryka była elementem miasta. To miast stanowiło wspólne pole przestrzenne w ramach którego zarówno odtwarzano siłę roboczą jak i bezpośrednio ją wykorzystywano w procesie produkcji. To miasta choć z jednej strony stanowiło dalszą część fabryki, jej obudowę infrastrukturalną, było jednocześnie niezależną od niej wspólnotą społeczną i polityczną, w której ta była zagnieżdżona. Dzisiaj, z uwagi na przeniesienie centralizacji produkcji na wyższy poziom, ta więź między wspólnotą miejską wynikające ze wspólnego miejsca zamieszkania a fabryką jako wspólnotą miejsca pracy została zerwana. Współczesne środki transportu umożliwiają dojazd do pracy ze znacznych odległości. Czas tego dojazdu stanowi coraz większy procent czasu życiowego pracowników. Dodatkowo formy kontroli nad pracownikiem w miejscu jego zamieszkania mimo większej odległości wcale nie osłabły. Wręcz przeciwnie dzięki nowym środkom technologi informacyjnej wzmocniły się one. Z jednej strony dało to asumpt do tworzenia takich instytucji prawnych prawa pracy, jak najpierw telepraca[397], którą obecnie zastąpiono pracą zdalną[398]. Z drugiej strony – co dotyczy znacznie większej części pracowników – przedsiębiorcy w coraz większym stopniu mogą ingerować w czas wolny i życie domowe czy towarzyskie pracowników, czy też starać sobie bardziej podporządkować tą sferę ich egzystencji perspektywie produktywistycznej. Chodzi tu zarówno o łatwiejszą możliwość wezwania pracownika z urlopu do pracy, jak też monitorowania jego kontaktów w mediach społecznościowych. Wszystko to daje przewagę przedsiębiorcy w stosunku do sfery domowej pracownika w stopniu większym niż pozwalała na to sama tylko kooperacja przestrzenna obu tych sfer w obrębie miasta. Dlatego też ta kooperacja przestrzenna przestała już być niezbędna. Stawia to oczywiście pytanie jaką rolę w relacjach między tymi sferami powinna wypełniać w obecnych warunkach instytucja zakładu pracy. Wykazałem powyżej, iż wszystkie poprzednie cztery przesunięcia doprowadziły do koniecznej jurydyzacji sfery stosunków pracy. Tendencja ta wcale nie słabnie i dotyczy też zjawisk wynikających z piątego już przesunięcia (delokalizacji), czego zresztą wynikiem są np. unormowanie pracy zdalnej. Kolejne unormowania powinny więc dotyczyć takich zjawisk (związanych z tym przesunięciem) jak dojazd do pracy, jego warunki, czy też być może dodatkowe regulacje związane z prawem pracownika do prywatności i odpoczynku w sferze domowej. Jaki jednak będzie kierunek zmian prawa pracy pod wpływem tego ostatniego historycznego przesunięcia w sferze organizacji ludzkiej działalności produkcyjnej – jest to wciąż pytanie otwarte.

397 Art. 67^{5}-67^{17} Kodeksu pracy obowiązujące w okresie od dnia 16 października 2007 r. do 7 kwietnia 2023 r.

398 Art. 67^{18} - 67^{34} Kodeksu pracy. Dodane ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).

5. Wspólnota zakładowa w świadomości prawnej – świadomość zakładowa

5.1. Pojęcie świadomości zakładowej i jej znaczenie dla demokracji zakładowej

Mechanizmy demokratyczne działają tylko wówczas, gdy osoby, które potencjalnie mogą w nich uczestniczyć mają ich świadomość. Dla stopnia ich sprawności jest istotne, w jakim stopniu zostały one zinternalizowane w świadomości ich użytkowników. Nie chodzi tu wyłącznie o świadomość indywidualną, lecz zbiorową. Mechanizmy demokratyczne odnoszą się zawsze do określonej wspólnoty i są elementem tworzących ją więzi. Zatem, właściwa internalizacja mechanizmów demokratycznych poprzedzona jest przez wytworzenie się poczucia wspólnotowości między członkami określonej zbiorowości. Jeżeli osoby tworzące określoną grupę nie czują się ze sobą związane, nie widzą też potrzeby, aby demokratycznie decydować o charakterze tego związku. Poczucie więzi jest możliwe tylko wówczas, gdy skład takiej zbiorowości jest stabilny. Pracownicy i pracodawca nigdy nie wytworzą w sobie poczucia wspólnoty, w takim stopniu by odczuwać konieczność demokratycznego w niej współistnienia, jeżeli skład ich grupy będzie cechowała nadmierna zmienność. Poczucie uczestnictwa we wspólnocie produkcyjnej związane jest z trwałością osobową tej wspólnoty. Tym samym dla istnienia zakładu pracy, jako ogniwa społeczeństwa obywatelskiego, kluczowe znacznie mają mechanizmy stabilizacji zatrudnienia, te zaś z natury swej mają charakter zdecydowanie ekonomiczny.

Świadomość prawna to po prostu ogół zjawisk psychicznych odnoszących się do treści norm prawnych zorganizowanych w pewną dającą się wyodrębnić całość. Przedmiotowo na świadomość prawną składają się takie elementy jak wiedza, oceny, postawy czy postulaty na temat prawa[399]. Podmiotem świadomości prawnej są ludzie, ale niepostrzegani indywidualnie, lecz występujący, jako członkowie określonych zbiorowości[400]. Poprzez świadomość zakładową rozumiem ogół powiązanych ze sobą zjawisk psychiczny dotyczących instytucji prawnej zakładu pracy. Jest to po prostu świadomość istnienia takiej instytucji (tj. wiedza o niej), związane z nią oceny, postawy lub kierowane w stosunku do niej postulaty. Żadne normy prawne (czy ich korelaty) nie będą działać społecznie, jeżeli nie zostaną zinternalizowane w polu świadomości prawnej osób, do których się one odnoszą. Wymiar tego odniesienia może być różny. W wypadku instytucji prawnej zakładu pracy odnoszą się one bezpośrednio do pracodawcy, pracowników i przedstawicieli związków zawodowych. W pośredni sposób odnoszą się one do sprawujących publiczną kontrolę nad przestrzeganiem tych norm inspektorów pracy oraz sędziów a także do prokuratorów ścigających

399 M. Borucka-Arctowa, *Świadomość prawna a planowe zmiany społeczne,* Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk 1981, s. 5-6.
400 A. Pieniążek, M. Stefaniuk, *Socjologia prawa. Zarys wykładu*, Kraków 2000, s. 176.

przestępstwa przeciwko zbiorowym prawą pracowników.

Dla działania instytucji prawnej zakładu pracy, wraz z wpisanymi w nią mechanizmami demokratycznymi, oczywiście najważniejsze jest to czy znajduje się ona w polu świadomości głównych zainteresowanych – pracodawców i pracowników. To oni przede wszystkim powinni mieć świadomość wzajemnych zobowiązań skorelowanych w ramach instytucji prawnej zakładu pracy. Nie chodzi tutaj o wzajemną akceptację zobowiązań o określonej treści materialnej. Gdyby członkowie wspólnoty uznawali swoje zobowiązania, nie mówilibyśmy o świadomości prawnej, lecz o moralnej świadomości uczestników wspólnoty zakładowej. Wystarczające jest to by członkowie wspólnoty zakładowej postrzegali się za podmioty będące nośnikami wolności i praw (tj. za podmioty prawa)[401] oraz – co jest tego konsekwencją – czuli konieczność delimitacji zakresu wykonywania tych wolności i praw w ramach kolegialnych mechanizmów zakładowej demokracji. A więc, żeby w kwestiach spornych odwoływali się do prawnych mechanizmów zakładowej demokracji w przypisanych dla niej formach. Innymi słowy, świadomość zakładowa wiąże się z takim postrzeganiem zakładu pacy, w którym – odnosząc się do terminologii M. Foucault'a[402] – stanowi on dla pracodawcy i pracowników „pole gry społecznej" umożliwiającej sprawowanie władzy w demokracji. Odnosząc się zaś do kategorii heglowskich, ugruntowanie świadomości zakładowej przez pracodawcę i pracowników przeradza wspólnotę zakładową z takiej, która istnieje tylko „w siebie", stanowiąc po prostu bezkształtną masę nieświadomych swojej obywatelskiej roli jednostek, w taką, która istnieje „w sobie i dla siebie" stanowiąc tym samym samoświadome ogniwo społeczeństwa obywatelskiego[403].

Świadomość prawna, którą inaczej można określić, jako psychiczne odzwierciedlenie prawa wśród członków grupy osób tworzących określoną wspólnotę, jest tak istotna dla realizacji zamierzeń prawodawczych, iż niekiedy utożsamiano pojęcie świadomości prawnej całkowicie z pojęciem prawa[404]. Prawo jednak, jak nietrudno się o tym przekonać, oddziałuje na życie wspólnot i

401 Chodzi tu więc o to, by przedsiębiorcy byli traktowani jak właściciele środków produkcji ustalający cele ich użycia w społecznej przestrzeni wolności i praw (nie zaś jak „właściciele" samych pracowników). Pracownicy zaś jak wyłączni właściciele swojej siły roboczej, którzy z własnej nie przymuszonej woli przykładają ją do umieszczonych w społecznej przestrzeni pracy przez przedsiębiorcę środków produkcji. Jak wskazuje J. B. Paszukanis, „[w]ymiana, tj. obieg towarów zakłada, że wymieniający uznają się wzajemnie za właścicieli. To uznanie występujące w formie wewnętrznego przekonania lub imperatywu kategorycznego, stanowi to możliwe do pomyślenia maksimum, do którego może podnieść się społeczeństwo produkujące towary. Ale poza tym maksimum istnieje pewne minimum, przy którym obieg towarów może jeszcze przebiegać swobodnie. Dla realizacji tego minimum wystarcza, aby właściciele towarów zachowywali się tak, jakby uznawali się wzajemnie za właścicieli. Zachowanie moralne przeciwstawia się zachowaniu legalnemu, które jest niezależne od wywołujących je motywów". J. B. Paszukanis, *Ogólna teoria prawa...,* s. 171-172.

402 Por. M. Foucault, *Rządzenie sobą i innymi…,* s. 175.

403 Por. G. W. F. Hegel, *Grundlinien...*, s. 248-249.

404 Podejście do prawa uwzględniające szerszy kontekst społeczny i wspólnotowy w dość skrajnej formie proponował L. Petrażycki. Jednakże zgodnie z jego koncepcją, prawo to nie abstrakcyjne normy (reguły postępowania) lecz spektrum emocji stanowiących reakcję na obowiązki jednych osób względem drugich. To, co określał on jako

poszczególnych tworzących je osób, bez względu na to czy sobie zdają z niego sprawę czy też nie[405]. Jest ono też koniecznym uzupełnieniem zależności ekonomicznych. Te zależności są członkom społeczeństwa uświadamiane właśnie poprzez prawo i związany z nim przymus (np. w ramach postępowania egzekucyjnego przy udziale komornika). Najwyraźniej to widać w odniesieniu do stosunków własności, które są zarazem jądrem stosunków ekonomicznych jak i zarazem kluczową materią, do której odnosi się prawo. Prawo zdaniem J. B. Paszukanisa, jest drugą stroną stosunków ekonomicznych, z tym, że „dla 'przeciętnego człowieka' myślenie w kategoriach ekonomicznych stanowi nawyk i jest bardziej naturalne niż myślenie w kategoriach prawnych"[406]. Nosicielami „elementu prawnego" pozostają zwykle „przedstawiciele specyficznej kasty (prawnicy, sędziowie)"[407]. Mimo to świadomość prawna, pomimo jej stopniowalności, czy też wspomnianej „nienaturalności", zawsze pozostaje istotnym elementem psychiki osób występujących w tych prawno-ekonomicznych stosunkach własności. Można powiedzieć, że świadomość prawna jest niska w określonej grupie, ale nigdy nie można powiedzieć, że jakaś grupa jest jej pozbawiona. Z punktu widzenia moich rozważań istotne jest, więc, jakie czynniki wpływają na stopień świadomości prawnej demokratycznych mechanizmów w zakładzie pracy w grupie tworzonej z jednej strony przez właścicieli swojej siły roboczej (tj. pracowników, reprezentujących też interesy swych gospodarstw domowych, w których owa siła robocza jest odtwarzana), z drugiej zaś strony

„prawo pozytywne", obejmowało klasę zjawisk psychicznych niezróżnicowanych indywidualnie, które były związane z normatywnym systemem prawa stanowionego. Faktyczną zaś podstawę porządku prawnego stanowić miało – zgodnie z jego koncepcją – „prawo intuicyjne" (L. Petrażycki, *Teoria prawa* w: L. Petrażycki, *O nauce, prawie i moralności: pisma wybrane,* (wyb.) J. Licki, Warszawa 1985, s. 274). Obejmować ono miało swym zasięgiem klasę zjawisk psychicznych związaną z niepowtarzalnymi normami indywidualnymi przynależnymi jednostce, ale kształtującymi się w podobny sposób wśród ludzi stanowiących pewną zbiorowość. O wyodrębnieniu tej zbiorowości decydowały podobne warunki życia (L. Petrażycki, *Wstęp do nauki prawa i moralności,* w: w: L. Petrażycki, *O nauce, prawie i moralności: pisma wybrane,* (wyb.) J. Licki, Warszawa 1985, s. 268). Podejście takie słusznie spotkało się z konstruktywną krytyką uczniów L. Petrażyckiego. Zupełne oderwanie prawa, pojmowanego, jako zakres emocji (o charakterze atrybutywno-imperatywnym) tylko powiązanych z „abstrakcyjnymi" normami, traktowanymi, jako coś wobec nich zewnętrznego, stanowi podstawę do wysunięcia wobec tego sposobu rozumowania zarzutu błędu przesunięcia kategorialnego z klasy zobiektywizowanych norm prawnych – bo dających się zrekonstruować z tekstu prawnego – do klasy subiektywnych przeżyć. Mimo to podejście proponowane przez L. Petrażyckiego stało się podstawą wysunięcia nowszej koncepcji zaproponowanej przez A. Podgóreckiego, która nie dewaluuje norm prawnych, jako właściwego przedmiotu nauki prawa i pozwala na pogodzenie szerszej koncepcji prawno-socjologicznej z dogmatyką.

405 Zaproponowana przez A. Podgóreckiego hipoteza trójstopniowego działania prawa pozwala na zniesienie ów błędu przesunięcia kategorialnego obecnego w koncepcji L. Petrażyckiego. Zgodnie z tą koncepcją normatywną treść prawa należy uznać za właściwy przedmiot badań, ale przy uwzględnieniu tego jak jest ona podporządkowana socjologicznym regułą działania prawa. Prawo na poziomie normatywnym, rekonstruowanym w oparciu o tekst aktu prawnego, wciąż pozostaje domeną państwa i jest gwarantowane przez jego przymus. Jednakże prawo to coś więcej niż jego treść semantyczna wynikająca z literalnego znaczenia użytych do jej budowy słów i wyrażeń. Zdaniem A. Podgóreckiego jest nim ostatecznie „norma społeczna oparta o cztery wzajemnie uzależnione elementy, a mianowicie występowanie dwóch stron mających wzajemne uprawnienia i obowiązki" (A. Podgórecki, *Zarys socjologii prawa*, Warszawa 1971, s. 375). Ta norma społeczna jest kształtowana w wyniku ustrukturyzowania norm odczytanych z semantycznej treści aktów prawa stanowionego do szeregu „metanorm" stanowiących zmienne niezależne o charakterze ekonomicznym, kulturowym, czy psychologicznym (A. Podgórecki, *Prestiż...,* s. 175-189).

406 J. B. Paszukanis, *Ogólna teoria prawa...*, s. 42.

407 Tamże.

właściciela środków produkcji (tj. przedsiębiorcy). Istotne dla określenia stopnia świadomości zakładowej jest właśnie to na ile te podmioty spoglądają na siebie jak na pełnoprawnych właścicieli tych różnych czynników produkcji, tj. siły roboczej z jednej strony, zaś środków produkcji z drugiej strony, nie zaś – na quasifeudalny sposób – jak na podmioty pozostające do siebie w zależności osobistej. Tam gdzie przedsiębiorca spogląda na siłę roboczą jak na dodatek do swojej własności, tam owa świadomość prawna nie wyrosła ponad ów quasifeudalny horyzont pojęciowy, a zakład pracy jawi się niesłusznie, jako *dominium* przedsiębiorcy.

Istotna część „towarów" objętych w kapitalistycznym społeczeństwie zasadą wymiany rynkowej jest realnie niezbywalna w tym sensie, że nie można ich traktować, jako samodzielnych elementów wymiany, tak jak np. w drodze wymiany nabywa się odzież. Nie trzeba odwoływać się do myślenia prawnego żeby zrozumieć, że odzież, którą nabyłem i noszę stała się „moja". Wymiana towarów w niezbędnych życiowych sprawach nie wymaga ani szczególnej formy umowy, ani nawet pełnej zdolności do czynności prawnej[408]. Tu myślenie w kategoriach życiowo-ekonomicznych zupełnie wyczerpuje element prawny. Jest on właściwie pomijalny. Inaczej jest np. z ziemią (jako istotnym czynnikiem produkcji), czy właśnie pracą. Na przykład nie da się oddzielić nieruchomości od fizycznych warunków jej istnienia, tj. od środowiska naturalnego, z którego została ona umownie (sztucznie) wydzielona. Dodatkowo nie da się jej też w prosty, intuicyjny sposób „wykroić" z obrębu określonej wspólnoty, która z tym obszarem jest życiowo związana. Kredyt, a więc utowarowiony pieniądz, jest właściwie tyleż kategorią ekonomiczną, co prawną. Istnieje jako obwarowana przymusem kategoria prawna. Nie da się kredytu zrozumieć intuicyjnie bez odwołania do prawa i związanego z nim przymusu. Nie da się wreszcie oddzielić siły roboczej od jej nosiciela, którym jest fizycznie pojmowany robotnik. Tutaj też nic nie dzieje się intuicyjnie. Bez odwołania się do kategorii prawnych, bez uświadomienia ich sobie, nie dostrzeżemy wyczerpanej w tym stosunku prawnym relacji ekonomicznej[409]. Robotnik nieświadomy swej wolności i praw nie różni się niczym konkretnym od niewolnika, czy chłopa pańszczyźnianego. Tym samym sprzedaż siły roboczej jest zrozumiała tylko poprzez kategorie prawne, w których się ona wyczerpuje. Kluczowa jest tu zarówno instytucja umowy o pracę, jak też instytucja prawna zakładu pracy wraz z

408 Zgodnie z art. 20 Kodeksu cywilnego, osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego zawierać umowy należące do umów powszechnie zawieranych w drobnych bieżących sprawach życia codziennego.

409 Jeżeli społeczeństwo opiera się na wymianie towarów (ich obrocie), a także praca, ziemia, oraz pieniądz przyjmują formę towarową, to musiały powstać w nim unormowania, które te towary (prawdziwe lub fikcyjne) pozwalają swobodnie przewłaszczać. Możliwość zrzeczenia się własności niektórych dóbr (np. ziemi) na rzecz kogoś innego w drodze wymiany przed powstaniem społeczeństwa towarowego nie była oczywista. Dla J. B. Paszukanisa brak oczywistości (tj. intuicyjności) przewłaszczenia niektórych towarów (np. ziemi, czy pracy) była główną przyczyną powstawania unormowań prawnych w społeczeństwie kapitalistycznym. Tamże, s. 127-129. Por. też K. Polanyi, *Wielka transformacja...,* s. 88.

wbudowanymi w nią mechanizmami demokratycznymi. W wypadku towaru, jakim jest siła robocza, świadomość prawna jest niezbędna dla wymiany jej w sposób rynkowy. Bez tej świadomości ze strony przedsiębiorcy i pracowników właściwie zanika różnica między umownym najmem pracy, a pracą niewolniczą (czy półwolną), która opiera się nie na dobrowolnym stosunku ekonomicznym, lecz na zależności osobistej. Świadomość zakładowa jest tu nawet istotniejsza dla zastosowania zasady wymiany rynkowej, niż świadomość kontraktowości tego stosunku. Jak bowiem pisałem już wcześniej, niewolnictwo, czy poddaństwo, istniało od zawsze także w formie kontraktowej. Od pracy wolnej różniło się ono tym, iż wytwórca był całkowicie włączony w sferę dominalną przedsiębiorcy. W ramach tej sfery nie miał on żadnej autonomii decyzyjnej. To, co należy zarzucić różnym liberalnym doktrynom ekonomicznym, to przede wszystkim to, że nie wyciągają one pełnych konsekwencji z prawno-ekonomicznego faktu, iż pracownik jest wyłącznym właścicielem swojej siły roboczej i że na zasadach rynkowych stale sprzedaje ten towar przedsiębiorcy w ramach szczególnego lokalnego (i komplementarnego) rynku, jakim jest wspólnota zakładu pracy. Kolegialne instytucje zakładowe, takie jak np. komisja bhp, to w istocie szczególne podmioty tego lokalnego rynku pracy, w ramach którego negocjuje się codzienne warunki kupna i sprzedaży tego szczególnego towaru, jakim jest siła robocza. Tak jak nie sposób odmówić racji bytu giełdzie finansowej w ramach rynku krajowego (dla utowarowionego pieniądza), tak też nie sposób odmówić racji bytu tym kolegialnym organom, jak komisja bhp, w ramach lokalnego rynku pracy funkcjonującego w obrębie wspólnoty zakładowej. W rzeczywistości więc instytucja prawna zakładu pracy chroni „wolny" rynek pracy w tym najbardziej pierwotnym i ograniczonym znaczeniu zawężonym do wspólnoty zakładowej.

Powyższy wywód służył wykazaniu, iż ekonomicznego stosunku pracy najemnej, nie może dojść do skutku bez internalizacji w świadomości osób tworzących wspólnotę zakładową jego formy prawnej (w wymiarze umownym i zakładowym). Tak więc, bez świadomości zakładowej ten stosunek jest zawsze niepełny. Nie działa on prawidłowo tworząc takie formy zależności, które nie odpowiadają pracy wolnej. Teraz chcę wskazać, jakie czynniki wpływają na świadomość instytucji prawnej zakładu pracy. Świadomość zakładowa jest szczególnym przypadkiem świadomości prawnej. Ta ostatnia jest szczególną kategorią świadomości społecznej[410]. Jak słusznie zauważył K. Marks, świadomość społeczną określa całokształt bytu społecznego. Przy czym ten całokształt jest porządkowany przez stosunki ekonomiczne. Nadają one różną wagę wytworom ludzkiego „ducha". Czasem materialne warunki życia marginalizują niektóre rodzaje motywacji czy postaw, innym zaś razem wzmacniają te postawy i motywacje. Rzadziej dzieje się tak, iż stosunki ekonomiczne

410 A. Pieniążek, M. Stefaniuk, *Socjologia prawa...*, s. 176.

eliminują je całkowicie lub wytwarzają w ich miejsce zupełnie nowe rodzaje motywacji i postaw. Czynniki ekonomiczne nie przekładają się na świadomość prawną w sposób prosty, „automatyczny”[411]. Jest to złożony proces, w którym istotny jest całokształt dotychczasowego rozwoju kulturowego i politycznego danego społeczeństwa. W zależności jak ten rozwój przebiegał wcześniej, społeczeństwo to będzie różnie reagować na określone czynniki ekonomiczne. Dotyczy to również wspólnot zakładowych. W tych zakładach pracy, które przetrwały zmiany społecznoekonomiczne zainicjowane w 1989 r. świadomość zakładowych instytucji demokratycznych jest z reguły znacznie większa, niż w tych utworzonych po tym roku, mimo że potem były one eksponowane na te same czynniki ekonomiczne.

W pierwszej jednak kolejności świadomość zakładowa jednostki, szczególnie w zakresie jej motywacji i postaw odnoszących się do mechanizmów demokratycznych, jest warunkowana przez jej typ osobowości[412]. Jest oczywiste, że niektóre jednostki w większym stopniu skłonne są do angażowania się w polu społecznej gry interesów, ale są też takie, które nie są typem „lidera” bądź „społecznika”. Są jednostki, które łatwiej podporządkowują się czyjejś władzy i takie, których łatwo podporządkować nie można. Niektórzy bardziej biorą do siebie to, co o nich sądzą inni, są też tacy, którzy tym się prawie wcale nie przejmują[413]. Są ostatecznie osoby bardziej odporne na stres związany ze zmianą w środowisku pracy i przeciwnie, takie które na te zmiany reagują bardzo źle i starają się ich uniknąć lub im przeciwdziałać. W zależności od typu osobowości jednostka przyjmuje inne postawy i motywacje w odniesienie do demokratycznych mechanizmów w zakładzie pracy. Jedne jednostki będą angażować się w nie bardziej, inne mniej. Dla świadomości zakładowej istotny staje się więc rozkład tych wariantów typu osobowości we wspólnocie zakładowej. Czasem determinują go uwarunkowania danego zawodu. Coraz częściej jednak wynika

411 K. Marks, *Przyczynek do krytyki ekonomii...*, s. 9. G. Lukács, *Wprowadzenie do ontologii...,* t. 1 s. 466.

412 A. Podgórecki w swych rozważaniach wychodził nie od świadomości prawnej, ale odwrotnie, od normy prawnej, dlatego też wskazywał, iż„[t]rzecią zmienną niezależną, która może rozmaicie modyfikować funkcjonowanie abstrakcyjnego przepisu prawnego, jest w ramach danego ustroju społeczno-gospodarczego i w ramach danej podkultury prawnej – typ osobowości, który jest ostatecznym realizatorem zaleceń danego przepisu.” A. Podgórecki, *Prestiż...*, s. 175.

413 Sposób działania zmiennej niezależnej typu osobowości dobrze uwidaczniały wnioski z obserwacji sądów robotniczych (sądów społecznych) w latach 1960-1963. Nie posiadały one kompetencji dla wydawania sankcji karnych czy nawet administracyjnych. Ich rolą było skonfrontowanie jednostki z opinią współpracowników i kolegów z zakładu pracy. Początkowo tworzono je *ad hoc.* Instytucja ta w roku 1965 doczekała się uregulowania w ustawie z dnia 30 marca 1965 r. o sądach społecznych (Dz. U. Nr 13, poz. 92). Obowiązywała ona ze zmianami aż do roku 1990. Uchylono ją ustawą z dnia 10 maja 1990 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o samorządzie terytorialnym i ustawę o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 32 poz. 191). Na podstawie poczynionych w związku z działaniem sądów robotniczych obserwacji sformułowano ogólny wniosek, iż „[k]onwencjonalne środki represji karnej przestają oddziaływać w tych kategoriach przypadków, gdzie kary są niskie, procedura przewlekła, a postępowanie dowodowe trudne. Kara więzienia lub grzywny w małym stopniu wpływa na wyobrażenie, jakie jednostka ma o sobie: potępienie publiczne działa o wiele silniej. To co jednostka sądzi, że inni myślą o niej, owa jaźń 'odzwierciedlona', jest jedną z najbardziej osobistych, intymnych i cennych wartości jednostki. Zmobilizowanie opinii zbiorowości po to, aby wykazać, że opinia zbiorowa jest negatywnie ustosunkowana do tego, kto sądzi, że opinia ta ma o nim zdanie pozytywne – wywołuje silny wstrząs”. A. Podgórecki, *Prestiż...,* s. 19.

to ze świadomego wyboru pracodawcy. Dziś nie dziwią już prowadzone przez pracodawców ankietowe testy osobowości wśród kandydatów do pracy. Wypełniają je osoby rekrutowane nawet na stanowiska podstawowe i mało odpowiedzialne[414]. Tak więc przedsiębiorcy coraz częściej dążą do zracjonalizowania rozkładu typów osobowości wewnątrz wspólnoty zakładowej kierując się własnymi interesami. Oczywiście racjonalizacji tej dokonuje się również poprzez rozwiązywanie umów o pracę tym pracownikom, których wariant typu osobowości nie współgra z profilem pożądanym przez pracodawcę. Tym bardziej więc znaczenia dla zakładowej demokracji nabierają mechanizmy ochrony trwałości zatrudnienia tych pracowników, których indywidualne predyspozycje umożliwiły zaangażowanie po stronie zbiorowych interesów pracowniczych.

W drugiej kolejności na świadomość zakładową wpływa typ podkultury prawnej, w którym została ona ukształtowana[415]. Każda wspólnota zakładowa posiada własną, charakterystyczną tylko dla siebie kulturę, w tym również kulturę prawną. Odchyla się ona w mniejszym lub większym stopniu od uniwersalnej kultury społeczeństwa, w której ta wspólnota funkcjonuje. Ta kultura zakładowa budowana jest w pierwszej kolejności z elementów wyniesionych z podkultur zawodowych. Do wspólnoty zakładowej wnoszą je poszczególne grupy zawodowe (czasem, te podkultury są wyraźnie wyodrębnione, np. górnicy, lekarzy, innym razem mniej), jak też współtworzący ją przedsiębiorca. Kultura zakładowa nie stanowi jednak prostej sumy elementów kulturowych wniesionych tam przez poszczególne grupy czy jednostki. W drugiej kolejności elementy te ulegają zorganizowaniu w procesie historycznej asymilacji. Każda wspólnota zakładowa ma swoją własną, niepowtarzalną historię. Nie wyczerpuje się ona w historii przedsiębiorstwa i realizacji jego celów produkcyjnych. Nie chodzi tu o *success story*, czyli zmitologizowaną narrację opisującą jak z genialnego pomysłu realizowanego w przydomowym garażu powstała gigantyczna korporacja[416]. Chodzi tu przede wszystkim o opowiadaną (rzadziej pisaną) historię społeczną, w tym historię sporów zbiorowych i dialogu prowadzącego do ich rozwiązywania. Historia ta przekazywana jest przez starszych członków wspólnoty tym młodszym.

414 Sam wypełniałem taką ankietę aplikując w 2014 r. na stanowisko „pracownika magazynowego" w Amazon Fulfillment Poland Sp. z o. o. Było to najniższe stanowisko w strukturze podległości i zarazem najpowszechniejsze w zakładzie pracy.

415 „Podsumowując […] można zatem powiedzieć ogólnie, że drugim pryzmatem, przez który przełamuje się nadawany przez normodawcę do adresata normy przepis prawny, jest swoista treść podkultury prawnej, charakteryzująca postawy tych, którzy wykonawstwo prawa kontrolują, bądź tych którzy je sami realizują. Zatem w ramach tego samego ustroju społeczno-gospodarczego rozmaite rodzaje podkultury prawnej będą powodować rozmaite zachowania prawne tymi podkulturami zdeterminowane." Tamże, s. 183.

416 „Historie" tego typu (np. powstanie Amazona w garażu czy Apple'e w sypialni, kontynuowane w garażu), nie ważne ile w nich jest prawdy, patrząc na nie od strony funkcjonalnej (ale też strukturalnej) są rozwinięciem i przystosowaniem sloganu motywacyjnego „*from rags to riches"* do roli (i konstrukcji) mitu założycielskiego. W starożytności i średniowieczu miasta miały swoje mity założycielskie, w czasach najnowszych mają je przedsiębiorstwa. Jest to kolejna okoliczność, która potwierdza, iż wspólnoty pracy w pewnym ograniczonym sensie przejęły funkcję dawnych wspólnot gminnych, czy miejskich.

Pewną rolę odgrywają w niej ślady pamięci, np. pomniki, czy tablice upamiętniające ważne wydarzenia martyrologiczne z historii walk społecznych. Czasem są to po prostu obiekty materialne, niebędące, co prawda pomnikami (ponieważ nie stworzono ich w celu upamiętnienia konkretnych osób bądź wydarzeń), ale w świadomości zakładowej pokojarzono je z ważnymi wydarzeniami czy postaciami[417].

Przykładem takiego materialnego typu śladu pamięci może być znana z poznańskich zakładów H. Cegielskiego „płyta". Na co dzień stanowiła ona zwykłą platformę wykorzystywaną przy produkcji (stół traserski). Podczas wieców strajkowych z lat dziewięćdziesiątych i późniejszych służyła za rodzaj trybuny. Z czasem nabrała ona dla załogi wymiaru symbolicznego – jednoznacznie skojarzono ją z konkretnym elementem demokracji zakładowej, jakim jest strajk. Wiece strajkowe zaczęto nazywać „płytami", w związku z czym – w ramach realizacji polityki zacierania śladów pamięci o tych walkach – dyrekcja przedsiębiorstwa zdemontowała ją w 2010 r.[418]. W każdym bądź razie analogiczne obiekty da się wskazać w przestrzeni każdej wspólnoty zakładowej, rzadko jednak mówi się o nich, lub tym bardziej pisze, na zewnątrz tych wspólnot. Tego typu obiekty budują tożsamość konkretnego zakładu pracy i dla osób spoza niego nie będą już, w znacznym stopniu, zrozumiałe. Wyżej wspomniana „płyta" jest tu wyjątkiem, ponieważ jej „drugie życie", w większej przestrzenni publicznej, wraz z próbą uniwersalizacji jej znaczenia w szerszym dyskursie publicznym, zawdzięczamy świadomym działaniom artystycznym J. Jakubowicza[419]. Z drugiej jednak strony brak odniesień w dyskursie publicznym do zakładowych śladów pamięci wynika ze szkodliwego zjawiska prywatyzacji przestrzeni zakładowej. Wraz z tą przestrzenią prywatyzowana jest również związana z nią pamięć społeczna. Wszelkie odniesienia do życia wspólnoty zakładowej w granicach ogrodzenia przedsiębiorstwa traktowane są jakby

417 Terminu „ślad pamięci" używam tu – zgodnie zresztą w utrwalonym w mowie potocznym zwyczajem – dla określenie obiektu ze świata zewnętrznego (poza psychicznego). Jest on dlatego „śladem pamięci", ponieważ pozostawia w umyśle „ślad pamięciowy". To ostatnie pojęcie zaczerpnięte jest z filozofii P. Ricoeur'a. Chodzi tu o ślad „który pozostawia po sobie człowiek lub zwierzę w miejscu, przez które przechodzi" Jest on zarazem zwartą oznaką, pozostałością odczytywaną przez innych – działa wiec jak znak (w znaczeniu semantycznym). „Przyczyna tego śladu obejmuje zarówno człowieka, jak i zwierzę czy jakąkolwiek rzecz. Co więcej, z jednej strony ślad ten jest widoczny 'tu i teraz' jako pozostałość czy oznaka, z drugiej strony natomiast znajduje się w tym miejscu, ponieważ wcześniej człowiek lub zwierzę przechodzili tędy, coś się wydarzyło". E. Rewers, *Zapomniane, wspomniane, zapomniane...*w: „Poznańskie Studia Polonistyczne, Seria Literacka" nr 29/2006, s. 67.

418 „„Płytami' w Ceglorzu [tj. Zakładach H. Cegielskiego – P.K.] nazywano wiece związkowe. Nazywano je tak dlatego, że odbywały się na ogromnej, metalowej płycie traserskiej znajdującej się w hali, w której produkowano silniki okrętowe. Marcel Szary w latach 90. zorganizował wiele 'płyt', które były częścią zmagań o polepszenie warunków pracy robotników. W 2009 roku dyrekcja HCP nakazała zdemontować płytę w nadziei, że osłabi to pozycję Marcela Szarego i doprowadzi do wygaśnięcia prowadzonych przez robotników walk. Tak się jednak nie stało. Robotnicy Ceglorza zbudowali dla Szarego niewielki metalowy podest, coś w rodzaju przenośnej 'płyty'. Marcel Szary zmagał się już wówczas z białaczką i zmarł w 2010 roku". M. Grabowska, *Sztuka może być użytecznym narzędziem w walce. Rozmowa z J. Jakubowiczem*, dostępny w Internecie: <https://sztukapubliczna.pl/pl/sztuka-moze-byc-uzytecznym-narzedziem-w-walce-rafal-jakubowicz/czytaj/123> [dostęp: 2022.12.05].

419 Rekonstrukcja „płyty" została wystawiona w 2016 r. w Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie. Tamże.

dotyczyły prywatnych spraw przedsiębiorcy. Nie ma to żadnego prawnego i zarazem racjonalnego uzasadnienia[420]. Teren zakładu pracy jest także przestrzenią życia prywatnego, towarzyskiego i publicznego innych uczestniczących w nim osób, w tym przede wszystkim pracowników[421]. Procesy kulturotwórcze zachodzące we wspólnocie zakładowej są nawet ważniejsze, niż te, które zachodzą w „otwartej" przestrzeni publicznej, w tym sensie, że dotykają bezpośrednio i na co dzień większą część osób w wieku produkcyjnym. W przestrzeni zakładu pracy, niemalże każdy bywa prawie codziennie oraz przez większą część dorosłego życia. To znacznie częściej i dłużej niż w innych miejscach publicznych, takich jak placówki kultury, urzędy, miejsca pamięci narodowej, obiekty sakralne etc. Mamy tam do czynienia z bezpośrednim tworzeniem kultury żywej (a więc nieskostniałej do form „muzealnych" czy dyskursów „podręcznikowych")[422] oraz odpowiadającymi jej śladami (żywej) pamięci. Pamięci, która wciąż w niezapośredniczony sposób oddziałuje na codzienną praktykę społeczną. Zakłady pracy są więc doskonałym polem do naukowych badań nad kulturą w ogóle, a kulturą prawną w szczególności (choćby z uwagi na społeczny typ tworzenia prawa zakładowego i społeczną kontrolę nad stosowaniem prawa pracy). Niestety, nieprawdziwe i

420 W praktyce działalności związków zawodowych bardzo często można się spotkać z tym, iż przedsiębiorcy dążą wobec związku zawodowego do takiej reinterpretacji pojęcia tajemnicy przedsiębiorstwa (legalnie zdefiniowanej w art. 11 Ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji – t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1233), aby obejmowała ona również wszystkie fakty z życia zakładowego, w tym informacje o prowadzonej tam działalności związkowej i jej efektach. Należy jednak pamiętać, że tajemnica ta obejmuje z mocy ustawy tylko informacje obiektywnie „posiadające wartość gospodarczą" oraz jednocześnie takie, wobec których przedsiębiorca podjął „przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności". Informacje znane większości pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy zwykle nie spełniają tego drugiego kryterium. Większość informacji związanych z działalnością związkową nie ma też „wartości gospodarczej". Dodatkowo chodzi tu o „tajemnicę przedsiębiorstwa" nie zaś o tajemnicę „zakładową". Związki zawodowe, choć jako organizacje zakładowe lub międzyzakładowe stanowią element struktury zakładu pracy, nie są jednak częścią przedsiębiorstwa. Zakładowa działalność związkowa odbywa się w polu wzajemnego oddziaływania na siebie przedsiębiorstwa i związku zawodowego. Tym polem jest właśnie zakład pracy. Tym samym nie wszystko co ma miejsce w zakładzie pracy jednoznacznie ma miejsce w przedsiębiorstwie. Wszakże działające w nim związki zawodowe są samorządne i posiadają własną, niezależną od przedsiębiorcy, osobowość prawną. W orzecznictwie sądowoadministracyjnym słusznie przyjmuje się, iż nadanie informacji klauzuli poufności oraz sprzeciwianie się jej udostępnianiu w ramach dostępu do informacji publicznej jako posiadającej walor tajemnicy przedsiębiorstwa (gdy dysponentem tej informacji staje się podmiot publiczny), nie może opierać się wyłącznie na subiektywnej woli przedsiębiorcy od którego ta informacja pochodzi. Tak wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 10 lutego 2021 r. o sygn. IV SA/Wr 402/20 (LEX nr 3146188), czy wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 1 grudnia 2020 r. o sygn. IV SA/Wr 268/20 (LEX nr 3209441).

421 Tak np. w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 24 stycznia 2019 r. o sygn. akt V P 337/17 (niepublikowanym) wskazuje się, iż „[w] czasie pracy u każdego pracodawcy zatrudniającego dużą liczbę pracowników pracujących w zagęszczeniu przestrzennym – nie tylko u pozwanego wśród szeregowych pracowników, ale i wśród pracowników kadry kierowniczej pozwanego (czy również, dla przykładu, w sądach) – z konieczności bywają sytuacje, gdy między jakimiś pracownikami mają miejsce jakieś rozmowy, które, gdy nie przekraczają dających się zwyczajowo odtworzyć ram, zwłaszcza czasowych, nie są niczym niepoprawnym, i to nawet w sytuacji, gdy w pracy danego pracownika akurat nie ma przestoju. Każdy zakład pracy jest bowiem miejscem różnego rodzaju interakcji społecznych, pracownicy jakiegokolwiek zakładu pracy – zarówno pracownicy szeregowi, jak i pracownicy kadry kierowniczej - nie są całkowicie izolowanymi od siebie 'atomami' czy 'monadami', bytującymi w 'próżni socjologicznej'.

422 „Żywa kultura to wielowymiarowe środowisko życia jednostek i grup społecznych oraz funkcjonowania instytucji społecznych, w którym zachodzą dynamiczne procesy i rozwijają się praktyki kulturowe o zróżnicowanych charakterystykach aksjologicznych". B. Fatyga, *Źródła trudności komunikacyjnych w dyskursie o edukacji kulturalnej i animacji kultury*, w „Kultura Współczesna", nr 4/2009, s. 52.

dość powszechne przekonanie o zakładzie pracy, jako „sferze prywatnej" przedsiębiorcy utrudnia prowadzenie tego typu badań. Badania te są jednak ważne choćby ze względu na pojęcie godności pracownika użyte w art. 11^{1} Kodeksu pracy. Pojęcie to nie jest zawieszone w próżni. Jego treść określa właśnie konkretna kultura zakładowa. Tylko poprzez odniesienie do tej kultury możemy określić, co w danej wspólnocie zakładowej oznacza nakaz godnego traktowania pracownika. Każda wspólnota zakładowa wytwarza właściwe sobie wzory godnego traktowania. Jeżeli te wzory przekraczają pewne minimum określone przez ogólny wzorzec godnego traktowania w rozumieniu prawnoczłowieczym, czy konstytucyjnym[423], to te wyższe standardy także wiążą pracodawcę. Właśnie dzięki art. 11^{1} Kodeksu pracy uzyskują one ochronę prawną (tj. ulegają pośredniej jurydyzacji). Tylko w tym sensie legalne wyodrębnienie „godności pracownika", z ogólnego pojęcia „godności człowieka" ma w ogóle sens. Pojęcie godności wyzute z kontekstu kulturowego traci wszelką konkretną treść. Spoglądając na pracowników poza kontekstem kultury zakładowej ich pracownicza godność staje się niedostrzegalna.

Znajdujące się na terenie zakładu pracy materialne ślady pamięci, które odnoszą się do skonwencjonalizowanych prawnie mechanizmów demokratycznych – takim mechanizmem jest np. strajk – można uznać za pełnoprawne elementy kultury prawnej tej konkretnej wspólnoty zakładowej, nawet wówczas, gdy nie będą miały one istotnej wartości w obrębie szerokiej kultury społecznej (w tym prawnej). Są one naocznym świadectwem pewnych praktyk odnoszących się do prawa. Przypominając o tych praktykach, obiekty te służą zarazem ich utrwaleniu w pamięci zbiorowej, z zasobu tej pamięci trafiają one natomiast do świadomości prawnej wspólnoty zakładowej.

Najistotniejszym elementem wchodzącym w skład kultury prawnej zakładu pracy są oczywiście zakładowe akty prawa pracy. Są one dla członków wspólnoty zakładowej naocznym dowodem dialogu społecznego. Te wspólnoty zakładowe, w których już raz „przetarto szlak" do zawarcia umowy zbiorowej, są bardziej skore by korzystać z kompetencji prawodawczych w przyszłości. Ze stopniem świadomości pracowników, że ich warunki wynagradzania lub pracy są regulowane układem zbiorowym pracy, wiąże się ich zaangażowanie w tworzenie i działanie zakładowych organizacji związkowych. Zawarcie zakładowego porozumienia zbiorowego przynoszącego pracownikom korzyści podnosi prestiż zakładowych organizacji związkowych, które w imieniu pracowników te porozumienia negocjowały. Proces negocjowania porozumień zbiorowych jest istotnym elementem historii społecznej zakładu pracy, w ramach której dochodzi

423 Zresztą pojęcie godności, także to konwencyjne (prawnoczłowiecze), jak i konstytucyjne zawsze jest rozumiane w określonym kontekście kulturowym.

do asymilacji elementów kultury poszczególnych grup i jednostek tworzących wspólnotę zakładową.

Świadomość zakładowa w pierwszej kolejności odzwierciedla psychologiczne predyspozycję jednostek tworzących wspólnotę zakładową. Te psychiczne predyspozycje do demokratycznego współdziałania realizują się o tyle, o ile w ramach kultury prawnej zakładu pracy wytworzyły się sprzyjające im wzory kulturowe[424]. Jeżeli brak takich wzorów, te psychologiczne predyspozycje nie mogą być realizowane. Kultura prawna zakładu pracy to uporządkowany według określonych wartości (pewnej zasady porządkującej) zbiór wzorów kulturowych odnoszących się do prawa, a także uzasadniających te wzory dyskursów historycznych (np. żywo przekazywanych przez pracowników opowieści) oraz wyzwalających potrzebę realizowania tych wzorów (przypominających o tych wzorach) śladów pamięci. Te ślady pamięci mogą mieć zarówno charakter normatywny, np. może to być układ zbiorowy pracy, ale też materialny, np. wyżej opisana „płyta" w zakładach H. Cegielskiego w Poznaniu. Wszystkie te trzy elementy, tj. kulturowe wzory zachowań i postaw, dyskursy składające się na pamięć społeczną oraz towarzyszące im ślady pamięci stwarzają ramy dla formowania się świadomości prawnej wspólnoty zakładowej[425]. Można

424 Wzór kulturowy to po prostu pewna regularność ludzkiego postępowania, struktura zachowań wyodrębniona z ogółu ludzkich poczynań mająca w powszechnie akceptowalny sposób służyć realizacji skojarzonych z nią celów. Może to być jakaś czynność konwencjonalna, jak podanie ręki, norma prawna, czy przyjęty sposób spędzania wolnego czasu w towarzystwie. Wzór kulturowy można rozpatrywać w aspekcie normatywnym jako pewną uświadomioną normę postępowania, ale także w aspekcie behawioralnym jako realizacja tej uświadomionej normy postępowania w konkretnym zachowaniu członków grupy. W perspektywie behawioralnej, dla urzeczywistnienia wzoru kulturowego mogą mieć znaczenie także czynniki, których jednostki sobie nie uświadamiają (E. Włodarczyk, *Wzór kulturowy*, w: J. Pilch (red. nauk.), *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, *Suplement*, Warszawa 2010, s. 611-612). Nowe wzory kulturowe podczas ich adaptacji są przekształcane i porządkowane wedle dominującej w kulturze zasady przewodniej integrującej tą kulturę. W odniesieniu do wspólnoty zakładowej tą zasadą przewodnią może być w interesującym nas zakresie zarówno demokratyczne współdecydowanie, jak też hierarchiczne podporządkowanie. Tę zasadę przewodnią danej kultury można nazwać za Benedict Ruth, w odróżnieniu od licznych „wzorów kulturowych", po prostu „wzorem kultury". Jest to zespół celów, czy podstawowych zasad aksjologicznych integrujących doświadczenie członków danego społeczeństwa (B. Ruth, *Wzory kultury*, J. Prokopiuk (tłum.),Warszawa 1999, s. 112). Czasem określa się tą zasadę przewodnią również „wzorcem kultury" (J. Grad, *Wzory kultury a kształtowanie standardów obywatelskiego myślenia i działania*, w: „Studia kulturoznawcze", Poznań, nr 2/2017, s. 12).

425 W tym momencie odszedłem świadomie od definicji kultury prawnej zaproponowanej przez A. Podgóreckiego Problemy metodologicznie sprawia od dawna sposób w jaki A. Podgórecki wyodrębnił metanormę podkultury prawnej. Teoretyk ten definiuje kulturę prawną – przejawiającą się w różny sposób w wielu podkulturach prawnych – jako „ogół nawyków i wartości związanych z akceptacją, oceną, krytyką i realizacją obowiązującego systemu prawnego"(A. Podgórecki, *Prestiż...,* s.175-189). *Wartości* stanowią jej treść merytoryczną, ta zaś jest aktualizowana w relacjach społecznych przez *zasób nawyków*, które stanowią praktyczną stronę tak zdefiniowanej kultury prawnej. Niejasny jest zaś ontologiczny status *wartości*. Podgórecki rozumie je bardzo szeroko. Zalicza on do tej kategorii zarówno idee, wiedzę, sztukę, system instytucji (rozumianych abstrakcyjnie), wzory zachowania, jak też twory materialne (zdolne do wytwarzania śladów pamięciowych). Łączy on więc ze sobą elementy świata abstrakcji (np. idee) z elementami materialnymi, co w moim przekonaniu jest słuszne, pod warunkiem jeśli wskaże się na sposób w jaki te elementu na siebie oddziałują. Kultura to bowiem obszar bezpośredniego stykania się tworów materialnych i duchowych (abstrakcyjnych). Mówiąc precyzyjniej, to ten obszar, w którym nadaje się wartość poszczególnym elementom świata, przy czym ontologiczny charakter tych elementów nie jest ważny. A. Podgórecki postrzega kulturę prawną dynamicznie jako obszar przenikania się elementów o różnym charakterze ontologicznym lecz nie określa w jaki sposób to się odbywa. Dodatkowo łączy ją z takimi, ściśle normatywnymi elementami jak „świadomość prawna", która oczywiście zakresowo łączy się z kulturą prawną (jak to zresztą wykazałem) ale w

więc wysunąć ogólny wniosek, że wspólnoty zakładowe o niskiej kulturze prawnej będą się charakteryzować niskim stopniem świadomości zakładowej, natomiast w tych, w których kultura prawna zakładu pracy jest bardziej bogata, stopień świadomości instytucji prawnej zakładu pracy będzie wyższy.

Ostatnim czynnikiem kształtującym świadomość zakładową jest typ ustroju społeczno-gospodarczego[426]. Zakłady pracy stanowią istotny element tego ustroju. W dużej mierze właśnie ten ustrój tworzą powiązania między nimi nawzajem i gospodarstwami domowymi. Poszczególne czynniki określające typ ustroju społeczno-gospodarczego oddziałują na świadomość zakładową pośrednio, w sposób przetworzony poprzez zakładową kulturę prawną. Ta ostatnia może do pewnego stopnia hamować lub wzmacniać wpływ tych czynników na formowanie się świadomości prawnej wspólnoty zakładowej. Ostatecznie jednak ustrój społeczno-gospodarczy oddziałując w dłuższym okresie na kulturę prawną trwale ją przekształca w ten sposób, że redefiniuje wartości poszczególnych jej elementów. Pewne wzory kulturowe obecne w kulturze zakładowej, jako nieodpowiadające materialnym warunkom życia, stają się mniej atrakcyjne dla członków wspólnoty zakładowej, inne zaś bardziej. Z czasem też, pod wpływem materialnych warunków życia, powstają nowe wzory i uzasadniające je dyskursy historyczne, oraz odpowiadające im ślady pamięci. W każdym bądź razie ustrój społeczno-gospodarczy zanim pośrednio przekształci świadomość społeczną (w tym prawną), musi najpierw przekształcić kulturę, która tą świadomość kształtuje

pojęciu kultury prawnej się jednak nie wyczerpuje. Stało się to podstawą zarzutu poczynionego przez K. Pałeckiego o nieoperatywność wynikłą z braku należytej precyzji. K. Pałecki tak przedstawione zagadnienie uznał za „nieprzydatne empirycznie połączenie ze sobą różnych znanych i niejednokrotnie szeroko opisywanych już zjawisk". Jako zdaniem połączenie tak odległych od siebie płaszczyzn, jak dziedzina nawyków i dziedzina wartości, czyni definicję kultury prawnej trudną do zastosowania. Zdaniem K. Pałeckiego da się jej przypisać co najwyżej walor językowy, w postaci dogodnego, choć pozbawiającego tekst precyzji skrótu językowego (K. Pałecki, *O użyteczności pojęcia kultura prawna*, w: "Państwo i Prawo", z. 2/1974, s. 66). Na tym jednak słuszność zarzutu K. Pałeckiego się kończy. W swoim ujęciu kultury prawnej opiera się na normatywnej definicji kultury, ograniczonej do sumy norm (także reguł, wzorów), przypisując im status abstrakcji wyprowadzonych z rzeczywistych działań ludzkich, w tym sensie, że ujmują one istotne cechy tych rzeczywistych działań (utrwalając je). Z tej szerokiej dziedziny wyodrębnia on tylko te normy, reguły, wzory, których przedmiotem uwzorowania są czynności zdeterminowane przez wiedzę, w szczególności zaś tę o obowiązującym systemie wartości. Ostatecznie z tak wyodrębnionej dziedziny abstrakcji predestynować jedynie ten ich typ, których przedmiotem są zachowania o znaczeniu konwencjonalnym określane mianem „zachowań symbolicznych" (Tamże. s. 68.). Kierując się względami „praktycznej użyteczności", z zakreślonego pozytywistycznie obszaru prawa wyodrębnia on szeroką dziedzinę norm o „charakterze symbolicznym" do której zalicza ogół norm proceduralnych; w tak wyodrębnionym zakresie prawo ma współtworzyć kulturę. Na tej podstawie definiuje on kulturę prawną jako „zespół społecznie dokonywanych działań symbolicznych realizujących zawarte w prawie wzory działań symbolicznych" (K. Pałecki, *O użyteczności...* s. 70, por. K. Pałecki, *O pojęciu kultury prawnej,* w: "Studia Socjologiczne", nr 2/1972, s. 207). W moim przekonaniu K. Pałecki zbytnio zawęża pojęcie kultury prawnej do tego co zakresowo wchodzi właśnie w obręb świadomości prawnej. Pojęcie kultury prawnej, jako odrębnego od świadomości prawnej ma sens jedynie wtedy, gdy poza elementami normatywnymi dostrzeżemy w jej polu także elementy opisowe (dyskursy historyczne) oraz elementy materialne aktualizujące ślady pamięciowe.

426 „Zagadnienie sprowadza się bowiem do refleksji ogólnej, że ta sama norma prawna w odmiennych warunkach ustrojowych może działać w rozmaity sposób. Może działać tak samo, może działać w kierunku całkowicie odmiennym, może nie działać wcale (mimo tego, że nie utraciła swego obowiązującego, normatywnego bytu), lub też działać w sposób częściowo zmienny." A. Podgórecki, *Prestiż...,* s.178.

bezpośrednio. W tym właśnie, kulturowo uwikłanym sensie, materialne uwarunkowania kreują świadomość społeczną, w tym świadomość demokratycznych instytucji zakładu pracy.

5.2. Świadomość zakładowa w relacji do czynników ekonomicznych

Teraz zamierzam scharakteryzować wpływ podstawowych czynników ekonomicznych na świadomość zakładową. A w następnej kolejności pokazać jak działały one na prawo i świadomość prawną w historii najnowszej polski (tj. od końca II wojny światowej).

Dotąd, w celu unaocznienia czym jest świadomość zakładowa, rozumiana przeze mnie najogólniej jako świadomość prawnych i demokratycznych mechanizmów składających się na instytucję zakładu pracy, szedłem śladem zmiennych niezależnych zaproponowanych przez A. Podgóreckiego, przy czym znacznie je konkretyzowałem w przyjętej przeze mnie perspektywie zakładu pracy. Analizę tych zmiennych niezależnych (typów lub „metanorm") prowadziłem w odwrotnym niż on porządku. A. Podgórecki próbował bowiem wykazać jakie czynniki (zmienne niezależne), kolejno, przekształcają prawo ustanowione w perspektywie jego społecznego działania. Ja natomiast chciałem osiągnąć inny cel, a mianowicie wskazać jakie czynniki kształtują świadomość prawną. Tak jak dla A. Podgóreckiego dopiero ostatnią zmienną niezależną stanowiło psychologiczne ukształtowanie jednostki (jej typ osobowości), ostatecznie wpływając na internalizację norm w jej świadomości, tak dla mnie był to dopiero punkt wyjścia. Teraz zamierzam się skupić na tym, co dla wyżej wspomnianego socjologa prawa było jedynie punktem wyjścia dla jego rozważań, dla mnie zaś jest właściwym celem. Mam tu na myśli czynniki ekonomiczne, a konkretnie to, w jaki sposób wpływają na ukształtowanie się u jednostki świadomości prawnej. Oczywiście, co wynika z założeń niniejszej pracy, analizować je zamierzam tylko w takim zakresie, w jakim chodzi tu o świadomość mechanizmów prawnych i demokratycznych kształtujących instytucję zakładu pracy (świadomość zakładowa). Zakład pracy jest jednak instytucją demokratycznego państwa prawnego realizującego zasady sprawiedliwości społecznej. W ramach zakładów pracy mechanizmy demokracji przedstawicielska zostają uzupełnione o aspekt kontraktualny. Zakład pracy jest bowiem najbardziej podstawową jednostką dialogu społecznego. Mając to na względzie zamierzam tu przynajmniej pokrótce wykazać, w jakim stosunku świadomość zakładowa pozostaje do ogólnej świadomości instytucji państwa prawnego jako takiego.

Wracając do zmiennych niezależnych zaproponowanych przez A. Podgóreckiego, należy wskazać, że odnosząc się do „ustroju społeczno-gospodarczego" jako najbardziej zasadniczego modyfikatora działania norm prawnych nie wyjaśnić on co pod tym pojęciem właściwie należy

rozumie[427]. W moim przekonaniu w obszarze znaczeniowym tego pojęcia wyodrębnić można trzy bardziej precyzyjnie określone zmienne niezależne. Teraz opiszę je pokrótce a następnie poddam je głębszej charakterystyce, po czym zaś przejdę do analizy przy ich użyciu powojennej historii polski.

Pierwszą z nich proponuję określić jako typ hierarchii interesów grupowych (o charakterze ekonomicznym). Świadomości prawnej pewnej zbiorowości nie można utożsamić z uśrednioną świadomością prawną poszczególnych jednostek. To nie statystyczny rozkład tych poszczególnych przypadków przesądza o świadomości prawnej wspólnoty zakładowej. Gdyby tak było, to zawsze świadomość prawna najliczniejszych w niej pracowników przesądzałaby w prosty sposób o świadomości prawnej tej zbiorowości jako całości. Tym jednostkowym wyobrażeniom należy przypisać jeszcze wagę ze względu na rolę w jakiej występują będące ich nośnikami osoby lub zespoły osób[428]. Stąd też waga wyobrażenia jakie ma o prawie przedsiębiorca będzie dla kształtowania się świadomości zakładowej większa, niż wyobrażenia jednostkowego pracownika lub grupy takich pracowników. Będzie tak z reguły ale nie zawsze. Przewaga ekonomiczna przedsiębiorcy nie przekłada się automatycznie wprost na kształt prawa, czy też przyjmowane o nim powszechnie wyobrażenie. Ta przewaga musi zostać dopiero spożytkowana czy to na gruncie politycznym, czy też prawnym. Przewaga ekonomiczna lub jej brak określa zaledwie stopień siły przetargowej, za której pomocą określony podmiot, np. przedsiębiorca lub zorganizowani pracownicy mogą starać się zredefiniować na nowo zbiorową świadomość prawną, czy też ostatecznie treść samego prawa. Typ hierarchii interesów grupowych oznacza więc stopień realizacji przewagi ekonomicznej w określonym polu gry społecznej. Stosunki ekonomiczne stwarzają bowiem jedynie pole gry oraz określają pozycję startową poszczególnych społecznych graczy, nie przesądzają jednak wyniku tej rywalizacji.

427Wskazówką do zrozumienia zakresu treściowego wyrażenia „ustrój społeczno-gospodarczy", zarówno w pracach Podgóreckiego jak i w innych pracach z dziedziny prawa i socjologii prawa z tego okresu w Polsce, może być brzmienie drugiego rozdziału Konstytucji Polski Rzeczypospolitej Ludowej (Dz.U. z 1952 r. nr 33 poz. 232) o tym właśnie tytule, a szczególnie jej art. 7. Na gruncie ustawy zasadniczej przyjęto wówczas, że na ustrój społeczno-gospodarczy państwa składają się: 1) określone składniki materialne w postaci środków produkcji, wymiany, komunikacji i kredytu, 2) porządkujący je mechanizm procesualny w postaci rozwoju sił wytwórczych, 3) skutki w postaci określonego przez ten proces rozwoju życia gospodarczego oraz rozwoju życia kulturalnego, 4) dostępne mechanizmy moderujące ten proces w postaci określonej polityki gospodarczej państwa. Widać tu więc niewątpliwy rezultat przyjęcia na poziomie doktryny konstytucyjnej teorii ruchu formacji kładącej nacisk na rozwój sił wytwórczych przy przekształceniu stosunków społecznych. Wpływ tej teorii, zgodnej z oficjalną reinterpretacją marksizmu-leninizmu, szczególnie uwidacznia się, gdy „rozbudowę państwowego przemysłu socjalistycznego" Konstytucja PRL uznaje za rozstrzygający czynnik w „przekształcaniu stosunków społeczno-gospodarczych". Teoria ruchu formacji zakładającą mechanistycznie, iż przyrost sił wytwórczych sam przez się przekłada się na stosunki społeczne, okazała się niesłuszna w praktyce. Sam przyrost masy środków produkcji oraz formalna reorganizacja przypisanego im substratu społecznego nigdzie jeszcze nie wyłoniła z siebie nowych stosunków klasowych lub też ich nie zniosła. Współcześnie zaś możemy obserwować trend jak niektóre możliwości nowych technologi np. do prostego i niemal że bez kosztowego kopiowania produktów, są selektywnie blokowane przez dotychczasowe stosunki produkcji i same z siebie nie ujawniają potencjału emancypującego (M. Husson, *Kapitalizm bez znieczulenia*, Warszawa 2012, s. 112).

428 A. Pieniążek, M. Stefaniuk, *Socjologia prawa…*, s. 176.

Drugą zmienną niezależną dającą się wyodrębnić w ramach ustroju społeczno-gospodarczego, określiłbym jako typ struktury produkcji. Rozumiem pod tym pojęciem wszystko to co określa stopień delokalizacji lub koncentracji produkcji w ramach pewnego zrębowo już wcześniej opisanego przeze mnie modelu przedsiębiorstwa kapitalistycznego. Tak więc, niezależnie od innych zmiennych, sama okoliczność, iż siły wytwórcze społeczeństwa są koncentrowane w ramach produkcji wielkoprzemysłowej lub na odwrót, siły te są zdelokalizowane, ma istotny wpływ na charakter świadomości zakładowej. Delokalizacja, a więc wyprowadzenie ciągów technologicznych poza jasno zdefiniowaną przestrzeń danego budynku (np. fabryki) lub też regionu (np. miasta), uniezależnia proces wytwórczy od konkretnych zlokalizowanych w danym miejscu grup pracowników. Wielki przemysł w postaci konkretnej, jednej fabryki koncentrował określoną zbiorowość i zarazem organizował lokalnie jej życie społeczne i zawodowe. Zbiorowość ta mogła się z tym konkretnym zakładem przemysłowym w znacznie większym stopniu utożsamić, niż wygląda to w wypadku delokalizacji. W tym drugim przypadku pracownicy a zarazem ich rodziny w większym stopniu są pozostawieni sami sobie i swoim możliwością zarobkowym, a przede wszystkim swojej mobilności. Przestają oni w swoim życiu być zależni od jednego przedsiębiorstwa, a stają się oni zależni od pewnej zbiorowości tych przedsiębiorstw występujących w danym regionie, lub też muszą się decydować na migrację. Stopień kooperacji między przedsiębiorstwami a poszczególnymi gospodarstwami domowymi (odtwarzającymi siłę roboczą) rozluźnia się znacznie w wyniku delokalizacji produkcji. Nie sprzyja to oczywiście wspólnotowości a więc i kształtowaniu się charakterystycznej dla danej wspólnoty świadomości prawnej. Stąd też sam stopień lokalnej koncentracji lub dekoncentracji stanowi moim zdaniem samodzielna zmienną niezależną w obrębie ekonomicznych warunków determinujących świadomość zakładową.

Trzecią, i najbardziej bazową zmienną niezależną, którą można wydzielić w ramach ustroju społeczno-gospodarczego proponuję określić jako typ struktury własności (w znaczeniu socjologiczno-ekonomicznym)[429]. Ta struktura własności ma wymiar wertykalny i horyzontalny. Wertykalnie jest ona w ramach gospodarki kapitalistycznej raczej dobrze zdefiniowana. Chodzi tu

429Trzeba jednak w tym miejscu poczynić pewną uwagę. Mówiąc o strukturze własności mam na myśli własność w ujęciu ekonomiczno-socjologicznym i odróżniam ją wyraźnie od ujęcia prawnego. Polegam tu na rozróżnieniu zaproponowanym przez J. Tittenbruna. W jego ocenie „wiele pojęć prawnych jest sformułowanych na zbyt wysokim szczeblu abstrakcji, by były przydatne do analizy ekonomiczno-socjologicznej". Ponadto „[t]ylko jednak w prawie ma sens mówienie o korporacji jako mogącej posiadać własność, pozywać do sądu, być pozywaną itp. Osoba prawna jest podmiotem czynności prawnych i jako taka może występować jako samodzielna strona w procesach czy sporach sądowych. Owa forma prawna jest właściwa jedynie prawu; na gruncie ekonomiczno-socjologicznym o właścicielach można mówić jedynie w wypadku osób fizycznych, czyli konkretnych jednostek ludzkich lub ich zbiorowości, w odróżnieniu od osób prawnych będących tworem prawa i istniejących wyłącznie na gruncie prawa. Uznanie korporacji za właściciela kapitału nie rozstrzyga żadnego z następujących pytań istotnych dla ekonomisty lub socjologa: Czy korporacja ta należy do wszystkich akcjonariuszy czy też do jakiejś ich części? Jakie jest położenie własnościowe zarządu korporacji? Czy własność ekonomiczna przysługuje również pracownikom korporacji? Jak szeroki jest zakres własności zagranicznej?". J. Tittenbrun, *Z deszczu pod rynnę, meandry polskiej prywatyzacji*, Poznań 2007, t. 1, s. 9.

po prostu o to, iż społeczeństwo jest podzielone pionowo na tych, którzy dysponują środkami produkcji o charakterze społecznym oraz na tych co tych środków nie mają i są zależni od tych pierwszych. Tych drugich jest znacznie więcej. Ruchliwość społeczna w aspekcie pionowym (wertykalnym) jest mocno ograniczona. Większość ludzi obecnie rodzi się w rodzinach pozbawionych środków pracy. Ten kto rodzi się w rodzinie pozbawionej środków pracy, następnie sam zakłada rodzinę, która również jest pozbawiona takich środków. Musi więc liczyć na tych nielicznych co te środki społecznie udostępniają. Ma to oczywiście doniosły wpływ na kształtowanie się świadomości społecznej i prawnej ale z reguły brak tu większych wahań w krótkich cyklach czasowych. Jest tak nieprzerwanie od czasów rewolucji przemysłowej i nic nie wskazuje by ta sytuacja miała się w najbliższym czasie zmienić. Wszelkie obecne stosunki społeczne albo wprost wynikają z nierówności podziału własności w aspekcie wertykalnym, albo też są istotnie przez ten podział przekształcone. Większość wynikających stąd implikacji albo jest zrozumiała sama przez się, albo też została już opisana przeze mnie wcześniej. Ograniczę się tu jedynie do stwierdzenia, iż gdyby nie ten nierówny podział własności w aspekcie pionowym, zapewne nie istniałoby również państwo, którego główną funkcją jest temperowanie powstających na tym tle antagonizmów klasowych. Jako że nie istniałoby państwo, nie istniałaby również placówki tegoż państwa w sferze zatrudnienia, czyli zakłady pracy.

Nieco inaczej jest ze strukturą własności w perspektywie horyzontalnej. Wykazuje ona mniejszą trwałości, a tym samym podlega wahanią. Jest to zarazem zagadnienie znacznie mniej oczywiste i wymagające wyjaśnień. W dalszych rozważaniach będę uzasadniał tezę, iż inaczej kształtuje się świadomość prawna członków określonych zbiorowości jeżeli własność środków produkcji jest centralizowana w ramach konkretnej grupy decydentów, inaczej zaś gdy tych grup decydentów jest wiele i dodatkowo konkurują one ze sobą.

Czym większa jest koncentracja własności w jednych rękach, przy jednoczesnym zachowaniu nierównej struktury własności w perspektywie wertykalnej, tym bardziej zmniejsza się pole gry społecznej na płaszczyźnie ekonomicznej, kosztem zwiększania się pola gry politycznej czy prawnej. Świetną ilustracją tej tezy jest wzrost ideologizacji pracy w przypadku wysokiej koncentracji kapitału w danej branży, czy ogólnie w gospodarce. Szczególnie interesującym przypadkiem jest tutaj sytuacja, w której konkretna grupa decydentów tożsama z władzą państwową przejmuje kontrolę nad praktycznie wszystkimi środkami produkcji albo przynajmniej istotną ich częścią. Tak było w Polsce w czasach tzw. socjalizmu realnego. Wbrew deklaracją i utartej nazwie, co moim zdaniem należy stanowczo podkreślać, w okresie tym wprowadzono jedynie zideologizowaną formę kapitalizmu państwowego. Nie był to socjalizm. Co do swych praktycznych (nie zaś ideologicznych) założeń, nie odbiegały one znacznie od założeń innych

interwencjonistycznych gospodarek tego okresu. Jedynie co je wyróżniało, to skala nacjonalizacji. Ta zaś jest szczególnym przypadkiem koncentracji kapitału bezpośrednio w rękach decydentów politycznych. Jakakolwiek większe upodmiotowienie pracowników wynikało w tych warunkach nie tyle z deklarowanej „demokracji ludowej", co z osłabienia właściwej gospodarce rynkowej sankcji ekonomicznej, czyli bezrobocia. Nawet nie tyle bezrobocia jako takiego co osłabienie jego skutków ekonomicznych w postaci utraty zarobku. Samo bezrobocie istniało i miało charakter wewnątrz zakładowy. Stanowiło nadwyżkę zatrudnienia[430]. Właśnie w związku ze skalą nacjonalizacji (przy braku realnych środków kontroli społecznej nad tym procesem) doszło wówczas do przewartościowania nie działających już środków regulacji gospodarczej o charakterze ekonomicznym. Ówcześni decydenci polityczni zastąpili je środkami kontroli politycznej i prawnej. Najpełniej ujawniło się to zjawisko podczas stanu wojennego. Dawną rynkową sankcję bezrobocia zastąpiła wówczas godzina policyjna.

Niemniej jednak w ramach gospodarki centralnie planowanej już od wprowadzenia Kodeksu pracy brak sankcji bezrobocia starano się kompensować sankcjami prawnymi. Przykładem jest tu choćby utrata prawa do urlopu w związku z porzuceniem pracy u poprzedniego pracodawcy[431].

430 Por. URGENSE, *Tayloryzm arytmiczny,* w: „Inprekor. Międzynarodowa korespondencja prasowa", Paryż, nr 12/1983. Zdaniem autorów tego raportu sprzeczności gospodarek centralnie planowanych typu radzieckiego polegały na próbie wdrożenia taylorowskiego modelu organizacji pracy (racjonalizowanego pod zysk i wydajność) w karby planowości mającej deklaratywnie realizować potrzeby społeczne. „Szturmowszczyzna", czyli nadganiamie planów, prowadziło z jednej strony do arytmii procesu pracy (stąd określenie „tayloryzm arytmiczny"), z drugiej do powstawania wewnętrznych rezerw siły roboczej w zakładach pracy (czyli „wewnętrznego" bezrobocia). Tamże, s. 24-25. Konsekwencją tych problemów było jednak „osłabienie stosunku pracy najemnej" wyrażające się w „trudności w podporządkowaniu pracy robotników". Tamże, s. 27. Rozwinięciem akronimu URGENSE jest *unité de recherche grenobloise sur les économies et les normes du socialisme existant*. Do grupy należeli: W. Andreff, A. Bayrou, Z. Chorfi, D. Durand, B. Moulin i I. Samson. Grupa ta afiliowana przy Uniwersytecie w Grenoble we Francji, w wyniku analizy stosunków społeczno-ekonomicznych panujących w krajach RWPG, w 1982 r. wysunęła szereg wniosków dotyczących ekonomicznych aspektów podporządkowania pracy robotników w realiach tzw. realnego socjalizmu. Badania te zostały streszczone w piśmie „Inprekor" wydawanym we Francji i kolportowanym wśród działaczy podziemnej „Solidarności". We wstępie do artykułu, zawierającego autoryzowane streszczenie tych badań, redakcja czasopisma zawarła następującą konkluzję: „w takich krajach jak Polska podporządkowanie pracy robotników tym, którzy nad robotnikami sprawują władzę, jest bez porównania mniejsze niż w kapitalizmie, i to nawet wtedy, gdy robotnik nie ma własnego, prawdziwego związku zawodowego, który mógłby go bronić. Nie jest tak dlatego, że totalitarna władza biurokratyczna w naszych krajach w mniejszym stopniu dąży do podporządkowania sobie robotników w procesie pracy niż to czynią kapitaliści, ale dlatego, że ona nie może tego dokonać". Tamże, s. 12.

431 Zgodnie z art. 169 pierwotnego tekstu Kodeksu pracy, pracownik tracił prawo do urlopu przysługującego w roku, w którym nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy zarówno w razie rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jak też zarówno w wyniku porzucenia pracy przez pracownika. Natomiast zgodnie z art. 156 ust. 2 pierwotnego tekstu Kodeksu pracy, do okresu od którego zależy wymiar urlopu nie wliczano okresu zatrudnienia, w którym umowa o pracę wygasła w skutek porzucenia pracy. Zważywszy na to, że w PRL rotacja pracowników bywała niska i pracownicy wiele lat pracowali w jednym zakładzie pracy, to sankcja z art. 156 ust. 2 była dla nich znacząca. Zgodnie z art. 65 § 1 tekstu pierwotnego Kodeksu pracy, za porzucenie pracy uważano samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy, jak również niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności. W praktyce przy tak sformułowanej definicji legalnej porzucenia pracy można było tak zakwalifikować praktycznie każde samowolne uchylenie się pracownika od obowiązku świadczenia pracy obejmujące zarówno niestawienie się do pracy, jak i nie dopełnienie obowiązku wykonywania pracy mimo faktycznej obecności pracownika. Tak np. A. Jankowski, *Koniec sporu o porzucenie pracy*, w: „Prawo i Życie", nr

Instytucję prawną porzucenia pracy uchylono z dniem 1 stycznia 1997 r.[432], gdy straciła ona swoje uzasadnienie wraz z powrotem „naturalnej" dla systemu rynkowego sankcji bezrobocia[433] . Strach przed niemożnością znalezienia nowej pracy sama w sobie wystarczył żeby powstrzymywać pracowników przed porzuceniem dotychczasowej. Obok takich rozwiązań jak szczególna kwalifikacja prawna porzucenia pracy przez cały PRL silnie ideologizowano pracę czyniąc ją sprawą „honoru obywatelskiego"[434] oraz zarazem czymś na pozór sportu. Tak było w wypadku „socjalistycznego współzawodnictwa pracy", w ramach którego wyłaniano na wzór radziecki

49/1974, s. 3. Widać więc, że pod tak ogólną definicję mógł podchodzić również udział w strajku. Tą jednak szeroką definicję porzucenia pracy oraz dość rozrzutną praktykę jej stosowania przez podmioty zatrudniające, dość wcześnie zaczęto krytykować w doktrynie. Tak np. J. Szczepański, *Konstrukcja prawna porzucenia pracy*, w: „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", r. 41, nr 2/1979, s. 56-57. Słusznie widziano w niej zagrożenie dla realizacji wolności pracy. Tamże, s. 51-53. Krytyka ta nie pociągnęła jednak, aż do kryzysu transformacji ustrojowej, żadnych zmian legislacyjnych.

432 Dz.U. z 1996. Nr 24 poz. 110.

433 Krytykę „naturalnej" stopy bezrobocia w gospodarce rynkowej podnosi obecnie wielu autorów piszących w nurcie neokeynesizmu. Zdaniem P. R. Tcherneva zwolennicy tezy o korzystnym związku bezrobocia na wskaźnik inflacji, dotąd nie przedstawili rzeczowych argumentów na rzecz tego, iż zbyt niskie bezrobocie sprzyja inflacji. Jej zdaniem wskaźnik NAIRU, czyli wskaźnik stopy bezrobocia nie przyspieszającej inflacji ((Non-Accelerating-Inflation-Rate of Uneployment)), to tylko jeden z artefaktów teorii neoliberalnych. Nie ma on odzwierciedlenia w rzeczywistości. Por. P. R. Tchemeva, *W sprawie gwarancji zatrudnienia*, (tłum.) J. Bednarek, Poznań 2021, s. 40-41. Także zdaniem L Randall Wray, rządowy program powszechnej gwarancji zatrudnienia „nie doprowadzi do inflacji w kraju, chociaż może wywołać jednorazowy wzrost wynagrodzeń i cen uzależniony od poziomu na którym wynagrodzenia (oraz pakiet świadczeń) zostały by początkowo ustalone". L. Randall Wray, *Nowoczesna Teoria Monetarna MMT. Wprowadzenie do makroekonomii suwerennych systemów monetarnych,* P. Umiński (tłum.), Poznań 2019, s. 314. Mając to na uwadze, po pierwsze, w moim przekonaniu istotniejsze z punktu widzenia istnienia bezrobocia (niekoniecznie w jawnej formie) są nie tyle uwarunkowania makroekonomiczne, czy tym bardziej etyczne, ale uwarunkowania samego modelu pracy opartego na połączeniu perspektyw wydajności i zysku. Tak więc tailoryzm, fordyzm i późniejsze formy organizacji pracy nastawione na wydajność gwarantującą zysk w organiczny sposób mają wpisaną po jednej stronie pozornie nieograniczoną perspektywę rynku, po drugiej zaś sankcję bezrobocia. Bez tych dwóch elementów, ekspansywności i sankcji ekonomicznej dla podporządkowanych im wytwórców, te modele organizacji pracy nie funkcjonują prawidłowo. Staja się ułomne. Po drugie bezrobocie nie musi oznaczać zupełnego braku pracy, co zresztą dostrzega P. R. Techanowa (*W sprawie gwarancji...*, s. 74-75). Uważam jednak, że nie wyciąga ona z tego faktu pełnych konsekwencji. Lepiej w moim przekonaniu problem ten definiuje klasyczne podejście Marksowskie. K. Marks definiował „przeludnienie względne" zarówno w części czynnej i biernej. Temu pojęciu odpowiadała rezerwowa armia robotników najemnych składająca się zarówno z tych funkcjonujących na jakiś zasadach w gospodarce kapitalistycznej, jak i tych zupełnie bezrobotnych. Por. K. Marks, *Kapitał...* t. 1, s. 691 – 699. Dla K. Marksa przeludnienie względne wynika w prost ze składu organicznego kapitału i jest jednym z czynników konstytuujących kapitalistyczny sposób produkcji. Bez niego nie ma kapitalizmu, ale to czy substrat przeludnienia względnego jest bez pracy zupełnie, czy też para się jakimś spauperyzowanym zajęciem, nie zmienia ogólnego trendu. Zgodnie z tym trendem wartość siły roboczej zajmuje coraz mniejszy ułamek kapitału globalnego, pozostałą część zajmuje kapitał stały przeznaczany na rozwój środków produkcji (np. maszyn). To zaś przekłada się na taki wzrost ilościowy siły roboczej, w którym substrat przeludnienia względnego zwiększa się względem armii podstawowej robotników. Dzieje się to w tempie takim, w jakim środki produkcji ograniczają wartość siły roboczej. Tamże, s. 678-691. Ludzi zepchniętych na margines systemu gospodarczego biedzie zawsze coraz więcej względem malejącej liczby osób uczestniczących w głównych nurtach gospodarki. Pytanie więc najistotniejsze polega na tym, czy przy zachowaniu w głównych (prywatnych) sektorach gospodarki tailorowskiego modelu organizacji pracy (czyli takiej, która jest racjonalizowana pod względem wydajność i zysku, a nie pod ograniczone potrzeby społeczne), wszelkie programy gwarancji zatrudnienia (tj. państwa jako pracodawcy ostatniej instancji) nie będą tylko kolejną odsłoną zarządzania przez państwo spauperyzowaną, odepchnięto na boczny tor gospodarki siłą roboczą. Na ile rzeczywiście te osoby przestaną być bezrobotne, w szerszym, społecznym, znaczeniu tego pojęcia. W każdym bądź razie na razie nic nie zapowiada zniesienia sankcji bezrobocia u jej źrudła..

434 Zgodnie z art. 14 ust. 1 Konstytucji PRL z 1952 r. ust. 1 praca była „prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela".

„przodowników pracy socjalistycznej”[435]. W ten sposób, wraz z rozwojem gospodarki planowej na wzór radziecki, powstała też ideologiczna odmiana tayloryzmu, w której moment sankcji ekonomicznej zastępuje szczególne uzasadnienie ideologiczne, bądź sankcja prawna. Niemniej jednak, nawet w sytuacji gdy groźba bezrobocia działa, w dużych przedsiębiorstwach, szczególnie w tych, w których własność jest silnie skoncentrowana na poziomie międzynarodowym, widać szczególną tendencję do ideologizowania pracy i aspektu wydajności pracy. Zjawisko „kultury korporacyjnej” z jego systemami motywacyjnymi i współzawodnictwem o wyniki, jest najlepszym tego przykładem[436].

Reasumując powyższy wątek, należy stwierdzić, iż duża koncentracja własności wyłącza pole gry ekonomicznej. Jest to naturalna konsekwencja monopolu. Wraz jednak z utratą pola gry ekonomicznej, czy też częściej jego znacznym ograniczeniem, przestają się sprawdzać oparte na zasadach tej gry strategie kontroli społecznej. Zostają one zastąpione *ex natura rei* strategiami o charterze politycznym (w tym ideologicznym) lub prawnym. Innymi słowy zostaje zaburzona równowaga między płaszczyznami gry społecznej. Pole gry ekonomicznej, politycznej i prawnej przestają się równoważyć. Środki gry politycznej, czy prawnej zamiast przeciwważyć przewagę ekonomiczną, zostają jej podporządkowane. Właściwie wszystkie te elementy nijako zlewają się w jeden stosunek panowania. Przynajmniej tak to wygląda gdy za punkt wyjścia obierzemy model mieszczańskiego kapitalizmu[437]. W tym właśnie sensie struktura własności w znaczeniu horyzontalnym (a więc stopień koncentracji własności środków produkcji) stanowi odrębną zmienną niezależna kształtującą świadomość prawną, w tym również świadomość instytucji prawnej zakładu pracy.

Teraz przejdę do szczegółowej analizy wyżej scharakteryzowanych trzech zmiennych

435 Porównaj np. uchwałę nr 49 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 1974 r. w sprawie socjalistycznego współzawodnictwa pracy (M.P. Nr 7, poz. 53). Zgodnie z art. 14 ust. 2 Konstytucji PRL z 1952 r. przodownicy pracy mieli być otoczeni powszechnym szacunkiem narodu.

436 Przez „kulturę korporacyjną” rozumiem tu co innego niż kulturę określonej wspólnoty zakładowej. Jak wykazałem wyżej wspólnota zakładowa ma zawsze swoją kulturę, która nie zależy wyłącznie od przedsiębiorcy ale także od pracowników. Z tych też powodów nie nazywam jej „kulturą korporacyjną”, lecz kulturą zakładową. Przez „kulturę korporacyjną” rozumiem natomiast model „zarządzania przez kulturę”, czyli za pośrednictwem kreacji swoistej „kultury”, czy „misji”, czy „filozofii” przedsiębiorstwa, a więc w gruncie rzeczy pewną formę indoktrynacji. "Kultura korporacyjna w rozumieniu swoistej filozofii przedsiębiorstwa, dotyczącej sposobu istnienia firmy oraz prowadzenia biznesu, jest elementem kluczowym z punktu widzenia efektywnego wdrożenia i realizacji strategii przedsiębiorstwa, przy czym podkreślana jest kulturotwórcza rola zarządu przedsiębiorstwa. Potwierdzeniem znaczenia kultury korporacyjnej dla osiągnięcia maksymalnej efektywności przedsiębiorstwa jest fakt, że coraz większa liczba przedsiębiorstw stosuje zarządzanie przez kulturę jako jeden z elementów swej całościowej strategii zarządzania". B. Fryzeł, *Kultura korporacyjna. Poglądy, teorie, zarządzanie,* Kraków 2005, s. 137. „Kultura korporacyjna ma też za zadanie integrację pracowników. Ta integracja nie dotyczy poziomu relacji interpersonalnych zespołu pracowniczego, raczej rozumiana powinna być jako integracja mentalna pracowników z firmą. Pracownicy powinni czuć że misja, wizja i wartości reprezentowane przez firmę są im bliskie”. M. Kapusta, M. Sukiennik, P. Bąk, *Wybrane determinanty kształtujące kulturę korporacyjną*, w: „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” nr 5/2017, cz. 2, s. 486.

437 Przy takiej perspektywie pozostawał wyraźnie N. Luhmann wskazując na zjawisko „inkluzji politycznej” w „państwie bezpieczeństwa socjalnego”. N. Luhmann, *Teoria państwa...*, s. 38-39.

niezależnych. Zacznę od zmiennej niezależnej typu interesu grupowego (o charakterze ekonomicznym).

Poprzez typ hierarchii interesów grupowych rozumie przede wszystkim to, która, w praktyce z dwóch możliwych perspektyw, a więc ta egzystencjalna (właściwa robotnikom), czy też produktywistyczna (nieograniczona realnymi potrzebami), oraz w jakim stopniu, wpływa na świadomość prawną[438]. To zagadnienie w pierwszej kolejności zamierzam rozpatrzyć na poziomie ogólnym, dotyczącym całego państwa. Następnie zaś zamierzam rozpatrywać je w skali zakładu pracy.

W literaturze lat 80 umniejszano znaczenie sprzeczności interesów o charakterze ekonomicznym. Dla N. Luhmana, na poziomie metasystemu społecznego nastąpiła w ciągu dwudziestego wieku zasadnicza zmiana, odróżniająca ten obecny od dawniejszych. W reakcji na rozwój społeczeństwa przemysłowego dawne zróżnicowanie stratyfikacyjne ustąpiło funkcjonalnemu. To pierwsze odpowiadało stosunkom klasowym oraz opartej o nierówności klasowe hierarchii władzy politycznej realizującej się poprzez komunikację typu nakaz-posłuszeństwo[439]. Natomiast model funkcjonalny związany jest z wyodrębnieniem się samoreferencyjnych systemów wewnątrz społeczeństwa ze względu na ich funkcję, takich jak prawo, polityka, czy ekonomia. Każda jednostka funkcjonuje równolegle w każdym z tych

438 Trzeba tu jednak odróżnić dwa zagadnienia. W tym wypadku chodzi mi o włączenie określonej perspektywy do wspólnej świadomości prawnej. Nie wyklucza to jednak nieco innego zjawiska indywidualnej lub zbiorowej internalizacji norm w określony, odmienny od reszty społeczeństwa sposób. Normy prawne zawsze ulegają odmiennej internalizacji w obrębie określonych grup społecznych. Kierunek ich działania niejako ulega zakrzywieniu pod wpływem ich partykularnego interesu. Odległym historycznie, aczkolwiek ciekawym przykładem takiej zmiany kierunku działania normy prawnej pod wpływem określonego interesu klasowego jest wypracowana w oparciu o zapis Konstytucji 3 Maja (z 1791 roku) taktyka chłopów uchylających się od pańszczyzny. Konstytucja ta w ostatnim zdaniu art. 4 precyzowała zasadę, zgodnie z którą każdy chłop przybywający z zagranicy lub powracający z niej ma prawo do niewzruszalnej wolności w zakresie zawierania umów „na osiadłość, robociznę lub czynsze". Uznanym przez Sejm Czteroletni *ratio legis* tego przepisu było ściągnięcie chłopów z zagranicy, by po osiedleniu się na terenie Rzeczypospolitej wprzęgnąć ich w tryby gospodarki pańszczyźnianej, skutek zaś był wręcz przeciwny. Choć konstytucja majowa obowiązywała zaledwie 15 miesięcy, chłopi zdążyli w oparciu o ten przepis wypracować taktykę polegającą na opuszczaniu, na krótki czas, granic Rzeczypospolitej, zrzucając w ten sposób ciężar dotychczasowych zobowiązań i powracaniu następnie w inne obszary Polski, gdzie mogli korzystać z gwarantowanej im wolności. Treść tego przepisu, zawierającego się w ostatnim zdaniu art. 4 Konstytucji 3 Maja, brzmiała następująco: „[z]awarowawszy tym sposobem dziedziców przy wszelkich pożytkach od włościan im należących, a chcąc jak najskuteczniej zachęcić pomnożenie ludności krajowej ogłaszamy wolność zupełną dla wszystkich ludzi, tak nowo przybywających, jako i tych, którzy by, pierwej z kraju oddaliwszy się, teraz do ojczyzny powrócić chcieli, tak dalece, iż każdy człowiek do państw Rzeczypospolitej nowo z którejkolwiek strony przybyły lub powracający, jak tylko stanie nogą na ziemi polskiej, wolnym jest zupełnie użyć przemysłu swego, jak i chce, wolny jest czynić umowy na osiadłość, robociznę lub czynsze, jak i dopóki się umówi, wolny jest osiadać w mieście lub na wsiach, wolny jest mieszkać w Polszcze lub do kraju, do którego zechce, powrócić, uczyniwszy zadość obowiązkom, które dobrowolnie na siebie przyjął". Przytoczono za: J. Łojek (wstęp i oprac.) *Konstytucja 3 maja. Dokumenty naszej tradycji 1791*, Lublin 1984, s. 58. Porównaj także komentarz J. Łojka: "Przede wszystkim wielu włościan polskich, uciemiężonych dotąd poddaństwem i powinnościami pańszczyźnianymi, zaczęło uchodzić na okres przejściowy za granicę, aby następnie wracając z stamtąd do kraju, korzystać z przywileju ustawy rządowej jako ci, 'którzy teraz do ojczyzny powrócić chcieli'". Tamże. s. 39. Takie reinterpretacje obowiązującego prawa z uwagi na określony interes grupowy, czy klasowy, najczęściej nie stają się elementem wspólnej świadomości prawnej.

439 N. Luhmann, *Teoria polityczna państwa...*, s. 52.

systemów w mniejszym lub większym stopniu, w zależności od sposobu życia[440]. N. Luhman przeciwstawiał system funkcjonalny dawnym relacją klasowym. Twierdził, że złożoności obecnego społeczeństwa i występujących w nim relacji nie da się już wyjaśnić za pomocą dawnych marksistowskich metod identyfikacji interesu klasowego. Krytykował on politykę państwa dobrobytu, ze względu na to, iż prowadzi do wzrostu złej biurokracji, charakteryzującej się nadmiarem decyzyjności[441], czy też do zarzucenia rzekomo występującej dawniej współzależności praw i obowiązków obywatelskich na rzecz klientelizmu obywateli wobec państwa[442]. Z perspektywy początku lat 80 – gdy pisał on swój raport o teorii politycznej państwie bezpieczeństwa socjalnego – być może największym zagrożeniem dla społeczeństwa obywatelskiego mogła się wydawać jeszcze inkluzja polityczna, czyli podporządkowanie systemowi politycznemu wszystkich pozostałych sfer życia, wyłączające aktywność obywatelską. Czas jednak pokazał iż, prawda jest znacznie bardzie złożona niż chciał tego N. Luhman.

Dyrektywa, zgodnie z którą władza państwowa nie tyle ma się zajmować ochroną i bilansowaniem interesów osób i ich grup, lecz raczej abstrakcyjnie ujętymi współzależnościami między poszczególnymi systemami samoreferencyjnymi[443], właściwie zaczęła być realizowana na Zachodzie Europy już od końca lat 70. W Polsce zaś była ona główną przyczyną kryzysu transformacji ustrojowej. N. Luhman nie przewidział, iż polityka nieingerencji w los obywateli (czyli ograniczenie oddziaływania systemu polityki na inne systemy społeczne), nie tyle ustanowi *aequilibrium* miedzy samoreferencyjnymi systemami, co otworzy drogę dla innego rodzaju inkluzji. W tym wypadku chodziło o inkluzję ekonomiczną. Wraz z dekonstrukcją państw dobrobytu na zachodzi i tzw. „realnego socjalizmu" z dużą siłą wyszły na jaw ukryte nierówności ekonomiczne. Przewagi uzyskane na gruncie systemu ekonomicznego (wynikającej ze struktury własności, czy struktury produkcji) nie miarkował już w wystarczający sposób system polityczny oraz prawo. Kryteria racjonalności ekonomicznej objęły wszystkie sfery życia, od kultury po służbę zdrowia. Nawet nauka została poddana kryterium ekonomicznej „wyliczalności"[444]. Mówiąc krótko – okazało się że niczym niezapośredniczona klasowa dominacja nadal jest możliwa.

W rzeczywistości więc stratyfikacyjne zróżnicowanie społeczeństwa wcale się nie przeżyło lecz zostało jedynie uzupełnione zróżnicowaniem funkcjonalnym. W mojej ocenie ten podział funkcjonalny w istocie stał się koniecznym następstwem podziału stratyfikacyjnego. Po prostu w społeczeństwie rozwarstwionym według kryterium ekonomicznego i tylko i wyłącznie

440 Tamże, s. 37-38.
441 Tamże, s. 91-92.
442 Tamże. s. 107-108.
443 Tamże, s. 93-94.
444 G. Skąpska, *Pytanie w kwestii aktualności politycznej teorii N. Luhmana*, w „Horyzonty Polityki", nr 12/2014 r., s. 40-41.

ekonomicznego (a więc, nie ze względu na urodzenie, pochodzenie etc.), aby zachować jego względną jedność polityczną, muszą istnieć takie sfery życia, w których panuje względna równość określonych perspektyw. Takie w której dominacja żadnej perspektywy i związanej z nią hierarchii wartości nie jest z góry przesądzona. W tym sensie społeczeństwo rozwarstwione ekonomicznie wymaga pola gry politycznej.

Teoretycy XIX wiecznej teorii państwa tacy jak F. Lassale, a jeszcze bardziej F. Engels, zdawali sobie sprawę ze wzrastającego podziału funkcjonalnego (na swego rodzaju samoreferencyjne systemy), mimo iż akcentowali znaczenie różnicujących społeczeństwo czynników ekonomicznych[445].

To napięcie między sferą stawianego w wyniku gry politycznej prawa a sferą ekonomiczną zostało dostrzeżone już przez F. Lasselle jako opozycja "konstytucji formalnej" i „konstytucji realnej". Zauważył on bowiem, iż rzadko kiedy, to co wynikałoby z analizy rzeczywistego stosunku sił społecznych pokrywa się z prawnie ukształtowanym i konstytucyjnie gwarantowanym ustrojem państwa. Ponadto zauważył on, iż o ile „konstytucję rzeczywistą" każdy kraj posiada „od zawsze", to posiadanie „konstytucji formalnej" jest charakterystyczne dla czasów najnowszych, a więc w stanie rzeczy właściwym dla tworzących się podówczas państw prawodawczych, a nawet faktycznych pierwocin państw prawa, czego w wieku XIX ten autor był naocznym świadkiem[446].

Wyżej przytoczone spostrzeżenie F. Lassalle'a było jak najbardziej słuszne. Stosunki feudalne charakteryzował swoisty monizm, bardzo trudno w nich oddzielić od siebie stosunki

445 F. Engels wielokrotnie zwracał uwagę na samodzielność i można by powiedzieć samoreferencyjność państwa względem interesów poszczególnych klas społecznych. W 1891 roku, we wstępie do *Wojny domowej we Francji*, odpowiadając na pytanie „[n]a czym polega charakterystyczna cecha dotychczasowego państwa", wskazuje, iż „[s]połeczeństwo wytworzyło sobie własne organy celem ochrony swych wspólnych interesów, początkowo w drodze prostego podziału pracy. Ale te organy i główny pośród nich – władza państwowa – przeistoczył się z czasem, służąc swym własnym odrębnym interesom ze sług społeczeństwa w jego panów. Daje się to zauważyć nie tylko w dziedzicznej monarchii, lecz również i w demokratycznej republice". Na tym poziomie Engels usamodzielnia „przemoc" państwową, opisuje ją jako woluntatywnie niezależną od partykularnych interesów walczących klas. F Engels., *Wstęp Fryderyka Engelsa (do Wojny domowej we Francji Karola Marksa)* (tłum. zbiorowe), w: K. Marks, F. Engels*, Dzieła wybrane*, Warszawa 1949, t. 1, s. 453.W tym ujęciu, władza państwowa służy „swym własnym odrębnym interesom", natomiast w tekście napisanym o niespełna dwie dekady wcześniej *W kwestii mieszkaniowej* (w latach 1872-1873)*,* Engels podporządkowuje ową „niezależność" ponadklasowemu interesowi zbiorowemu. Zauważa, iż „w Niemczech nie panuje jeszcze burżuazja, w Niemczech państwo jest jeszcze siłą do pewnego stopnia niezależną i unoszącą się ponad społeczeństwem, i że właśnie dlatego reprezentuje ono zbiorowe interesy społeczeństwa, nie zaś interesy jednej tylko klasy. *Takie* państwo może w istocie uczynić to i owo, czego nie potrafi państwo burżuazyjne; od niego wolno oczekiwać czegoś zupełnie innego, również w dziedzinie społecznej". F. Engels, *W kwestii mieszkaniowej* (tłum. zbiorowe)*, w:* K. Marks, F. Engels, *Dzieła wybrane,* Warszawa 1949, t. 1, s. 568. Z kolei gdzie indziej wskazuje on, iż państwo to „potęgą pozornie stojąca pozornie ponad społeczeństwem" F. Engels, *Pochodzenie rodziny...,* s. 195-196. W jeszcze większym stopniu F. Engels pojmował prawo na sposób systemu samoreferencyjnego, uznając że nie jest ono prostym odbiciem stosunków ekonomicznych ale czyni to w sposób wewnętrznie harmonijny, kierując się własną obca stosunkom ekonomicznym logiką. Por. F. Engels, *List Engelsa do Konrada Schmidta z 27 października 1890 r....*, s. 555.

446 „Rzeczywistą konstytucje posiada zatem każdy kraj i posiadał ją zawsze. Istotną właściwość czasów najnowszych nie stanowi zatem konstytucja rzeczywista, lecz konstytucja pisana, czyli kartka papieru – o czym ze względu na wagę rozróżnienia należy stale pamiętać". F. Lassalle, *O istocie konstytucji*, (tłum.) J. Nowacki, M Sobolewski, Warszawa 1960, s. 94.

zależności o charakterze ekonomicznym, politycznym czy prawnym. Wszystko się tam zlewało zasadniczo w jeden uniwersalny stosunek panowania. Jeszcze wcześniej zaś, w starożytności, stosunki panowania zlewają się ze stosunkami rodzinnymi, choćby w ramach *familiae rusticae* (rodziny rozszerzonej o niewolników). Wszystko to szczegółowo opisałem już wcześniej. Tu stwierdzić jedynie należy, iż prawo jako takie wówczas nie miało swojej samodzielnej egzystencji. Nie wyodrębniło się on nigdzie w pełni z tych stosunków panowania (czy też stosunków rodzinnych). Stąd też nie mogło się ono tym stosunkom przeciwstawić w ramach czegoś porównywalnego do „konstytucji formalnej", charakterystycznej dopiero dla czasów postfeudalnych (w ramach społeczeństwa towarowego). Dopiero gdy punktem odniesienia dla formowania się stosunków społecznych stał się mniej lub bardziej dobrowolny kontrakt, wraz z nim wyodrębnił się wyraźnie z innych stosunków społecznych, stosunek ekonomiczny i związane z nim pole gry ekonomicznej. Stosunek ekonomiczny to po prostu oparty na większej lub mniejszej dobrowolności stosunek kontraktowy. By zaś ta względna dobrowolność kontraktu była obustronnie zachowana, także względem struktur władzy, stroną tego kontraktu musiano nadać pewne swobody polityczne. Wytworzyło się wiec z czasem pole gry politycznej charakterystyczne dla rodzącego się społeczeństwa obywatelskiego. Jako ostatnie zaś musiało wytworzyć się, jako konsekwencja tych stosunków politycznych, pole gry prawnej, dopuszczające do udziału w tworzeniu prawa różne zantagonizowane ekonomicznie i politycznie grupy czy klasy społeczne. W ten sposób musiało dojść do koniecznego rozdźwięku między „konstytucją rzeczywistą" a „konstytucją formalną". Ta pierwsza bowiem wyraża zaledwie potencjalny stosunek sił społecznych, który dopiero w różnych polach gry społecznej, najpierw ekonomicznej, potem politycznej, zostaje zawsze z pewną dozą konsensusu, prawnie i ustrojowo usankcjonowany w ramach „konstytucji formalnej". To co jednak najistotniejsze, to właśnie to, iż w owej „konstytucji formalnej" nie tyle dochodzi do usankcjonowania gotowego już obrazu stosunku sił, ale raczej do jurydyzacji form znoszenia zawartego w nim konfliktu. Jurydyzacji ulegają więc przede wszystkim mechanizmy gry społecznej. Zostają one wprowadzone w prawne formy demokratycznego współistnienia różnych stanowisk. Można to odnieść do państwa prawa jako całości jak i do jego części – w tym placówek zatrudnienia jakimi pozostają zakłady pracy. Ową „konstytucję formalną" w tym drugim wypadku mogą stanowić procedury zawierania umów zbiorowych lub formy konsultacji, czy uzgodnień w przestrzeni stosowania prawa pracy. Rozdźwięk między tym co F. Lassalle nazwał „konstytucją realną" (a więc potencjalnym stosunkiem sił), a „konstytucją formalną" (czyli zjurydyzowanym polem gry sił) nie musi więc być czymś negatywnym. To raczej naturalna konsekwencja wzajemnego i powiązanego ze sobą rozwoju tendencji demokratycznej i prawodawczej.

Problem polega na tym, iż zbyt często wciąż pojmuje się naturalne napięcie miedzy

potencjalnym i prawnie usankcjonowanym stosunkiem sił społecznych za stan nieprawidłowy a nawet patologiczny. Istnienie tego napięcia jest bowiem niezgodne z powszechnym, aczkolwiek jedynie życzeniowym, wyobrażeniem jakoby stosunki ekonomiczne, polityczne i prawne mogły ze sobą w pełni harmonizować. Już F. Lassalle niezbyt słusznie wskazywał, że konstytucja pisana, a więc „formalna", może się utrzymać tylko wtedy, gdy pokrywa się z „konstytucją rzeczywistą" (a więc potencjalnym stosunkiem sił społecznych). Jego zdaniem, czym większy miedzy nimi rozdźwięk, tym gorzej dla spisanej konstytucji i tym większe społeczne niepokoje[447]. F. Lassalle mylił się. Sytuacja, w której określone stosunki ekonomiczne nie są w stanie w pełni determinować stosunków politycznych, a te następnie tylko częściowo wpływają na kształt prawa i świadomość prawną obywateli, jest sytuacją zdecydowanie pożądaną, świadczącą o głęboko zakorzenionej demokracji. Osiągnięcie takiej sytuacji świadczy o stabilności państwa. W tych bowiem warunkach wszelkie przewagi określonych grup czy klas społecznych na jednej z płaszczyzn są równoważonej na innej. W tej właśnie sytuacji przewaga ekonomiczna właścicieli środków produkcji może być kompensowana przez przyznanie większych priorytetów w sferze politycznej i prawnej perspektywie egzystencjalnej robotników.

Jak już wskazałem wyżej, niewątpliwy wpływ na kulturę prawną, a poprzez nią na świadomość prawną, mają rozbieżne interesy grupowe osób tworzących wspólnotę zakładową. Szczególnie ważną pozycję zajmują tu interesy ekonomiczne. Rozbieżności w tych interesach wynikają po pierwsze i przede wszystkim z odmiennego usytuowania poszczególnych osób tworzących wspólnotę zakładową w obrębie struktury gospodarczej społeczeństwa. Chodzi tu przede wszystkim o źródło pozyskiwania dochodów, które z kolei wynika z różnego usytuowaniu tych osób względem własności środków produkcji. Tak np. inaczej pozyskują dochód osoby, które posiadają tytuł właścicielski do środków produkcji a inaczej ci, którzy go nie posiadają i przy braku innych zasobów (ziemi, kapitału finansowego) pozostają od tych środków produkcji całkowicie zależni. Pierwsi czerpią dochód z wartości dodatkowej wynikającej z zastosowania do własnych środków produkcji cudzej siły roboczej. Ci drudzy, którzy posiadają wyłącznie swą własną siłę roboczą, czerpią dochód z płacy roboczej. Źródło pozyskiwania dochodów wyraźnie różnicuje interesy ekonomiczne i stało się ono – np. dla K. Marksa – podstawowym kryterium rozróżnienia na klasy społeczne wewnątrz społeczeństwa kapitalistycznego. Nie tylko jednak kwestia usytuowania wobec własności środków produkcji różnicuje interesy ekonomiczne pracownika i przedsiębiorcy. Po drugie, istotnym czynnikiem jest to, w jaki sposób dochód pracownika i

447 „Kiedy konstytucja pisana jest dobra i trwała? Oczywiście tylko w tym jednym przypadku, […] gdy odpowiada ona konstytucji rzeczywistej, gdy odpowiada realnemu, istniejącemu w kraju stosunkowi sił. Gdzie konstytucja pisana nie odpowiada konstytucji rzeczywistej, występuje konflikt na który nie ma rady; w konflikcie tym na dalszą metę, konstytucja pisana, czyli zwykła kartka papieru, musi bezwarunkowo ulec konstytucji rzeczywistej, rzeczywiście istniejącemu w kraju stosunkowi sił". F. Lassalle, *O istocie…,* s. 100-101.

przedsiębiorcy funkcjonuje w relacjach rodzinnych i jaka w związku z tym powstaje różnica motywacji ekonomicznej.

Wspólnoty zakładu pracy – jak już to wykazywałem wcześniej – nie można traktować jak wspólnoty jedności celu, w tym celu gospodarczego. Motywacja ekonomiczna pracownika jest inna od motywacji przedsiębiorcy, będącego jego pracodawcą. Pracownik przede wszystkim poprzez dochód ze sprzedaży swej siły roboczej (tj. wynagrodzenie za pracę) zaspokaja potrzeby swoje i swojej rodziny. Jego perspektywa ekonomiczna jest ograniczona poprzez potrzeby egzystencjalne i w tym sensie jest ona nastawiona na konsumpcje służącą zaspokojeniu potrzeb jego domu. Z tożsamych powodów M. Kalecki zakładał w swoich modelach koniunkturalnych, że płace robocze są w całości przeznaczane na konsumpcję, a w konsekwencji ich wzrost lub obniżka prowadzi odpowiednio do proporcjonalnego wzrostu lub obniżenia produkcji dóbr konsumpcji robotniczej[448].

Motywacja przedsiębiorcy jest inna. Właśnie jako przedsiębiorca, z uwagi na przełamanie zasady autarkii w ramach systemu samoregulującego się rynku, przyjmuje on perspektywę nieograniczoną potrzebami egzystencjalnymi. Cele przedsiębiorcy nie są ograniczone przez jego perspektywę domową, bo i przedsiębiorstwo historycznie oddzieliło się od rachunku ekonomicznego domu swego właściciela. Nie jest on także w tak bezpośredni sposób zdeterminowany swym aktualnym dochodem jak pracownik. Stąd nie można przyjąć, tak jak w przypadku pracownika, iż od razu (czy też nawet w dalszej perspektywie) przeznaczy go, czy to na wzrost konsumpcji czy inwestycje[449]. Może on dzięki temu planować i realizować swoje cele w znacznie szerszej perspektywie czasowej, niż robotnik. Funkcjonuje on, jako przedsiębiorca, w innej perspektywie czasowej, niż pracownik, którego czas determinuje wciąż życie domowe, rodzinne.

Z tych różnic wynika odmienne wartościowanie przez robotników i przedsiębiorcę poszczególnych elementów tworzących kulturę zakładową a co za tym idzie także odmienną ich internalizację w obrębie świadomości prawnej przedstawicielu obu tych grup. Chodzi tu już o odmienne podejście pracowników i przedsiębiorcy do zagadnienia produktywności, dyscypliny pracy, czy nawet kwestii bhp (w kontekście kolizji miedzy produktywnością a bezpieczeństwem pracy). Kolizję tych perspektyw widać jeszcze dobitniej w momencie gdy przyjmowana przez przedsiębiorcę potencjalnie nieograniczona perspektywa rynku ulega załamaniu wobec recesji gospodarczej. Przedsiębiorca dostosowuje się wówczas do rynku, co może powodować np. ograniczenie produkcji, zmniejszenie zatrudnienia, czy zmniejszenie płac. Perspektywa pracownika wobec recesji nie ulega zmianie. Nadal jest ona wyznaczona przez horyzont potrzeb

448 M. Kalecki, *Prace z teorii koniunktury 1933-1939*, Warszawa 1962, s. 66-67.
449 Tamże, s. 71-74.

egzystencjalnych jego samego oraz jego rodziny. Potrzeby te pozostają w mniejszym lub większym stopniu stałe, w przeciwieństwie do celów rynkowych przedsiębiorcy. Te ostatnie są zmienne, podlegają choćby rewizji wobec wahań koniunkturalnych. W tym właśnie kontekście pracownicy i przedsiębiorcy radykalnie inaczej wartościują te normy prawne, które mają służyć ochronie stabilności zatrudnienia. Te są zaś (o ile skutecznie działają) istotnym warunkiem dla wytworzenia się świadomej siebie wspólnoty zakładowej o dostrzegalnej kulturze prawnej. Takiej kulturze, w ramach której możliwe staje się ukształtowanie u osób tworzących tę wspólnotę, takiej świadomości prawnej, w której polu znajdują się instytucje zakładowej demokracji.

Tu pojawia się zasadniczy problem. Zarówno samo prawo, jak i kultura prawna, którą ono implikuje, powstaje nijako w opozycji do różnic interesów ekonomicznych i wynikających stąd rozbieżnych motywacji. W pierwszym rzędzie różnice te, które są stale wpisane w model przedsiębiorstwa kapitalistycznego, próbuje się przezwyciężyć politycznie, w tym sensie, iż przeciwstawia się tym niespójnym celą i motywacją jakiś inny cel, czy ideę. Taką, która może być zinternalizowana jako wspólna. Ma to doprowadzić do integracji rozrywanej tymi sprzecznościami wspólnoty pracy. Tak np. H. Emerson, na początku XX w., jako na pierwszą i najważniejszą ze swoich „dwunastu zasad wydajności", wskazywał właśnie na zasadę „celu jasno określonego (ideału)", uzasadniając ją koniecznością przeciwstawienia celu przedsiębiorstwa motywacją partykularnym robotników i nadzorujących ich kierowników[450]. Dziś mówi się raczej nie o „ideale" ale o „misji" przedsiębiorstwa, czy o „kulturze korporacyjnej". Misja taka oczywiście przeciwstawia się interesom i motywacją partykularnym zupełnie naturalnie tam gdzie praca wykonywana w ramach przedsiębiorstwa (czy zakładu) ma charakter użyteczny społecznie, np. w placówce służby zdrowia, na uczelni etc. Stanowi ona naturalną podstawę do integrowania wspólnoty. Taka misja ma wówczas znaczenie nie tylko w zakresie wartości jakie przedstawia dla społeczeństwa, ale także niezależnie od tego jest ona dobrym i naturalnym integratorem wspólnoty pracy. Przekształca ona dotychczas jedynie luźno zorganizowaną grupę osób wokół środków technicznych pracy, w pewną wspólnotę polityczną. Wyrażenia „polityczna" używam tu w pełni uzasadniony sposób, choć w sensie bardziej elementarnym, pierwotnym, niż zwykło się go używać obecnie. Polityczne działanie to każde działanie, które wpływa na stopień intensywności zjednoczenia lub rozproszenia jakiejś zbiorowości ludzkiej. Powstała w wyniku takiego działania wspólnota (tj. zintegrowana wokół ogólniejszego wyznaczonego jej celu) ma już charakter nie

450 „Robotnicy i majstrowie, znajdujący się na samym dole drabiny administracyjnej, są tak dalecy od głównego kierownika, który nadaje kierunek i sam niesie odpowiedzialność za organizację, władzę zwierzchnią i nadzór, że sami według swojego natchnienia muszą sobie stawiać cele, niekiedy sprzeczne z celami kierowników. Gdyby można było wszystkie dążenia pracowników całej organizacji, od góry do dołu, skierować do jednego celu, to byłby osiągnięty potężny efekt. Ale póki te dążenia działają w różnych kierunkach to wypadkowa może być dodatnia, ale również może być i ujemna". H. Emerson, *Dwanaście zasad wydajności,* (tłum.) K. Adamiecki, Warszawa 1925, s. 55-56.

czysto środowiskowy, wynikający z uwarunkowań technicznych pracy, lecz właśnie polityczny[451]. Choć uwidacznia się to jeszcze dobitniej, gdy „misja" przeciwstawiana odrębnym interesom ekonomicznym członków wspólnoty nie znajduje łatwego uzasadnienia w społecznej użyteczności pracy. Chodzi tu o stację gdy danego rodzaju praca nie przedstawia szczególnie ważnej wartości społecznej ale mimo to próbuje się dla niej znaleźć, nijako „na siłę", jakieś uzasadnienie i tak wykreowaną „misję" przedsiębiorca stara się przeciwstawić ugruntowanym egzystencjalnie interesom ekonomicznym pracowników i ich rodzin. W takiej sytuacji, gdy mamy do czynienia z mniejszym lub większym elementem manipulacji, określenie takiego działania jako „polityczne" nie wzbudza już intuicyjnego sprzeciwu. Polityka jednak nie musi być zła. Przeciwstawienie misji przedsiębiorstwa interesom jednostkowym zawsze *ex natura rei* jest działaniem politycznym, gdyż ma na celu zmianę stopnia integracji (lub dezintegracji) danej społeczności. Wspólnota pracy w warunkach przemysłowych stała się więc wspólnotą polityczną, gdyż stała się polem gry politycznej – występuje w niej dyskursywna walka przeciwstawiająca odrębnym celą ekonomicznym pewien cel stawiany jako uniwersalny, który od tych różnic abstrahuje lub bardziej czy mniej przekonująco się im przeciwstawia.

Niemniej jednak, jakkolwiek nie byłaby sformułowana misja przedsiębiorstwa (zakładu), zawsze napotyka ona na wyżej wykazaną barierę w postaci niespójności interesów i motywacji ekonomicznych. Pracownik ograniczony perspektywą rodzinną, której nie posiada już przedsiębiorstwo (zakład), nigdy nie będzie w stanie utożsamić się w pełni z interesami i motywacjami przedsiębiorstwa (zakładu). Nie zmienia tego faktu, to czy praca wykonywana w ramach tej organizacji ma charakter użyteczny społecznie, czy też nie. Nawet tam gdzie cel przedsiębiorstwa (zakładu) jest bez wątpienia pożyteczny (np. szpital, uniwersytet) to perspektywa przyjmowana z punktu widzenia celów, czy misji tej organizacji będzie siłą rzeczy wchodzić w konflikt z perspektywą egzystencjalną, w której siłą rzeczy pozostaje zanurzony pracownik. Nawet tam, gdzie stosunek pracownika wobec własności składających się na przedsiębiorstwo środków produkcji zostaje skompensowany poprzez jego partycypację w zarządzaniu tym przedsiębiorstwem, lub też zostaje on dopuszczony do udziału w zyskach przedsiębiorstwa (np. w ramach pracowniczej spółki kapitałowej), wciąż nie zmienia trwale jego położenia w relacjach rodzinnych i przyjmowanej przez niego perspektywy ekonomicznej. Jego perspektywa mogłaby się

451 Tak np. K. Marks definiuje „stosunek polityczny", jako „stosunek oddzielania i odgradzania od innych składowych społeczeństwa" (K. Marks, *W kwestii żydowskiej* (tłum. zbiorowe), w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła,* t. 1, Warszawa 1960, s. 445). Podobną intuicję rozwija później C. Schmitt (*Pojęcie polityczności...*, s. 209), co ciekawe wymieniając K. Marksa, jako „wnikliwego obserwatora" stosunków politycznych XIX wieku (tamże, s. 241). Oczywiście pojmowanie polityczności jako działania nakierowanego na zmianę stopnia integracji danej zbiorowości ludzkiej jest znacznie starsze, jest ono zawarte już *implicite* w Arystotelesowskim pojmowaniu człowieka jako *ζῷον πολιτικόν.* Wszakże wrodzona zdolność do budowania więzi społecznych zakłada integrowanie, którego skutkiem może być polityczne wyodrębnienie danej społeczności z ogółu (a więc, patrząc od innej strony dezintegracja tego ogółu).

zmienić, jedynie wówczas, gdyby jego udział w zarządzaniu lub też bezpośredni udział w zyskach przedsiębiorstwa wiązałby się z jednoczesnym dysponowaniem na własne potrzeby takimi środkami (taką nadwyżką), które pozwoliłyby mu się zupełnie wyłamać z ograniczeń perspektywy rodzinnej. Wówczas jednak przestał on by być pracownikiem, czy też robotnikiem w znaczeniu socjologicznym, ponieważ o klasyfikacji do określonej klasy społecznej decyduje bowiem nie tylko źródło dochodów ale także to jak określona osoba funkcjonuje w reżimie rodzinnym.

Wspólnota zakładu pracy pozostaje więc zawsze wspólnotą politycznie ułomną, a więc taką, w której samymi środkami politycznymi (tj. kreowaniem wspólnego celu, misji przez głównych decydentów) nie da się osiągnąć w pełni zadowalającej w stosunku do realizacji tych celów jedności. W tym sensie zakład pracy nigdy nie będzie wspólnotą polityczną w takim rozumieniu jak inne, wewnętrznie jednorodne, komórki społeczeństwa obywatelskiego, tzn. w takim doskonałym znaczeniu, w jakim pojęcie takiej „komórki" stosował G. W. Hegel. Do rozwiązania tej sprzeczności dochodzi dopiero na gruncie wspólnoty prawnej zakładu pracy. Do specyfiki znoszenia tej niedoskonałej, uwikłanej w sprzeczności ekonomiczne wspólnoty politycznej w ramach wspólnoty prawnej przejdę w następnym podrozdziale. Teraz wystarczy jedynie przypomnieć, na co obszernie już wskazywałem wcześniej, iż prawo charakteryzuje się tym, iż musi ono, aby być prawem we współczesnym rozumieniu tego słowa, uwzględniać choćby w minimalny sposób interesy wszystkich osób wchodzących w zakres jego zastosowania. Wynika to już z samej cechy powszechności tego prawa oraz z szeroko rozumianej równości wobec niego wszystkich podlegających mu podmiotów. Osoba której interes prawo zupełnie pomija, może słusznie czuć się spod prawa wyłączona, owo „prawo" nie jawi się jej wcale jako prawo. W tym właśnie sensie prawo, w ramach instytucji zakładu pracy, musi zawsze w jakiś sposób uwzględniać zarówno ograniczoną rodzinnie perspektywę pracownika i rynkową perspektywę przedsiębiorcy (lub szerszą perspektywę organizacyjną innego niż przedsiębiorca decydenta, choćby kolektywnego). W tym właśnie sensie prawo musi zapewniać pewne mechanizmy demokratycznej delimitacji w zakresie wpływu tych interesów i perspektyw na funkcjonowanie wspólnoty zakładu pracy, oraz przeciwstawiać im wspólne dobro zakładu pracy, będące w istocie wypadkową tych perspektyw i interesów. To w jakim zakresie jest ono wypadkową tych perspektyw wynika z dominującego typu interesu grupowego, czy zarówno z tego w jakim stopniu poszczególni gracze społeczni mogli w okolicznościach określonej struktury produkcji i podziału własności wprowadzić tą perspektywę, oraz – co najistotniejsze – na ile skorzystali z tego potencjału i ją wprowadzili.

Z perspektywy pracowniczej problem ten będzie sprowadzał się do tego na ile realnie korzystają oni z istniejących uwarunkowań w celu organizowania się w miejscu pracy lub poza nim, to jest na ile w oparciu o istniejący potencjał budują swoją siłę stowarzyszeniową

(*associational bargaining power*)[452]. Jeżeli ich organizacje, w szczególności związki zawodowe, włączą się do pola gry politycznej i zaczną przekształcać dyskurs polityczny, wówczas starania te będą przekładać się na korzystną dla pracowników zmianę prawa. Co jednak istotniejsze, będzie się to przekładać także na zaistnienie ich perspektywy w świadomości prawnej, nawet bez zmiany prawa jako takiego. Przedsiębiorcy mają w tej materii znacznie prościej. Ich pozycja ekonomiczna bywa tak duża, że nie rzadko nie potrzebują oni organizacji by uczestniczyć w grze politycznej. Nawet bez tworzenia związków pracodawców pozostają oni ważnym punktem odniesienia w polu gry politycznej, już choćby z tego powodu, że ich działalność wpływa na warunki egzystencji dużej liczby osób.

Przechodząc do kolejnej zmiennej niezależnej jaką jest typ struktury produkcji należy wskazać, że stopień uczestnictwa w polu gry politycznej, a następnie w polu gry prawnej, choć jest zależny rzecz jasna od woli i determinacji poszczególnych grup interesów, czy klas społecznych – i co trzeba podkreślić, nie wszystko z góry jest przesądzone – to jednak nie każda grupa czy klasa w określonych warunkach dysponuje takimi samym potencjałem do uczestnictwa w tej grze. Samo prawo uwzględniające różne perspektywy nie wystarczy aby przełamać warunkowaną rynkowo perspektywę produktywistyczną przedsiębiorcy. Mogą istnieć normy prawne włączające pracowników w mechanizmy demokratyczne w zakładzie pracy, ale nie będą one działać, mimo determinacji pracowników i ich stowarzyszeń. Tak dzieje się wówczas gdy strukturalna siła przetargowa (*structural bargaining power*[453]) pracowników jest zbyt niska. Ta zaś zależy od tego

452 B. J. Silver, *Za kapitałem podąża konflikt – Wywiad z Beverly J. Silver* (rozmawiała Agnieszka Mróz), w: „Biuletyn Poznańskiej Biblioteki Anarchistycznej", nr 5/2007, s. 5.

453 W odniesieniu do pracowników B. J. Silver wyszczególnia dwa rodzaje siły przetargowej. Pierwszy, wyżej już wspomniany, to siłą stowarzyszeniowa (*associational bargaining power*). Wynika ona z utworzenia grupowej, kolektywnej organizacji robotników (głównie chodzi o związki zawodowe i partie polityczne). Druga to strukturalna (*structural bargaining power*). Ta bierze się z zajmowanej pozycji w systemie ekonomicznym. Ta z kolei dzieli się na rynkową siłę przetargową (*marketplace bargaining power*) związaną bezpośrednio z pozycją na małym rynku pracy, ugruntowaną: a) posiadaniem rzadko spotykanych umiejętności pożądanych przez pracodawców, b) niskim poziomem bezrobocia, c) zdolnością pracowników do całkowitego wycofania się z rynku i przetrwania bez dochodowego źródła utrzymania, oraz na siłę przetargową wynikającą z miejsca pracy (*workplace bargaining power*) biorącą się ze strategicznej pozycji pewnej grupy robotników w kluczowym dla przemysłu sektorze. Tamże, s. 5. Siła przetargowa pracowników jest przełamywana przez kapitał na skutek zmian w strukturze produkcji. B. J. Silver nazywa te zmiany „przesunięciami". Wyróżnia trzy ich rodzaje: 1) przestrzenne (*spatial fix*), polegające na alokacji produkcji, 2) techonologiczno-organizacyjne (t*echnological fix*), następujące wraz z przejściem między określonymi typami organizacji pracy (np. wraz z wprowadzeniem taśmy produkcyjnej), 3) produktowe (*product fix*), wiążące się ze zmianą określonego produktu. Tamże, s. 6. Porównaj również J. Urbański, *Wstęp*, w: B. J. Silver, *Globalny proletariat, ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.,* M. Starnawski (tłum.),Warszawa 2009 s. 15 oraz I. Rabizo, *W kieracie ubojni. Zwierzęta i ludzie w przemyśle mięsnym,* Poznań 2018, s. 111-112. Przesunięcie produktowe i technologiczno-organizacyjne można powiązać z tzw. cyklami Kondratiewa. Zgodnie z teorią N. Kondratiewa, rozwój kapitalizmu przebiegał poprzez cykliczną reorientację kierunków produkcji. Współczesne rozwinięcia tej teorii wskazują na 5 faz, odpowiadającym rozwojowi konkretnych produktów i związanych z nimi innowacji technologicznych. Tak też w pierwszej fazie kluczowa była produkcja maszyn parowych i bawełny, w drugiej produkcja stali i budowa kolei, w trzeciej elektryczności i produktów chemicznych, w czwartej samochodów, a w piątej (występującej obecnie) elektroniki. Koncepcje cyrkulacji walk społecznych, oparte o cykle Kondratiewa, wiążą wzrost tych walk z zapotrzebowaniem na siłę roboczą w związku z pojawieniem się nowej perspektywy produkcyjnej, zaś załamanie tej perspektywy i odwrót, z

jak pracownicy zostali zaszeregowani w strukturze produkcji *sensu largo.* Chodzi więc o to w jakim stopniu miejsce ich pracy, jego specyfika oraz warunki, w których odtwarzają swoją siłę roboczą, umożliwiają im organizowanie się. Struktura produkcji to najzwięźlej mówiąc po prostu stosunek produkcji do reprodukcji siły roboczej.

Nietrudno wykazać, iż mimo różnic w deklarowanym „ustroju społeczno-gospodarczym", zarówno socjalistycznym jak i wolnorynkowym, do końca lat 70' XX w. stosunek produkcji do reprodukcji siły roboczej w krajach rozwiniętych wyglądał bardzo podobnie. Wielki przemysł skupiał duże rzesze robotników mieszkających i odtwarzających swoją zdolność produkcyjną w osiedlach zlokalizowanych w pobliżu fabryk. Ma to swoje odzwierciedlenie w organizacji przestrzennej miast, czego zespoły wielopiętrowych budynków z „wielkiej płyty" są uniwersalnym wyrazem[454]. Również zakłady przemysłowe lokalizowano raczej w obrębie miast. Ciągi technologiczne były często zamknięte w ramach jednej fabryki a ich obsługa wymagała pewnych kwalifikacji od robotników. Trudniej więc ich było zastąpić, a ich opór, klasycznymi środkami, takimi jak strajk, miał większy negatywny wpływ na realizację celów produkcyjnych – należało się więc z nimi liczyć. Charakterystyka ciągów technologicznych wymagająca większych kwalifikacji od robotników implikowała również stosunkowo większą niż obecnie rolę szkolnictwa zawodowego.

Można więc powiedzieć, że centrum zinstytucjonalizowanego życia większości ludzi w okresie od końca Drugiej Wojny Światowej do kryzysu energetycznego końca lat 70' – a w Europie Wschodniej do tak zwanej „transformacji ustrojowej" – lokowało się w sferze produkcji. Praktycznie od urodzenia dana osoba mogła być – i często bywała – związana z jednym konkretnym przedsiębiorstwem. Uczyła się w szkole zawodowej utworzonej w związku z funkcjonowaniem konkretnego zakładu i następnie w tym zakładzie pracowała aż do zakończenia wieku produkcyjnego. Zdecydowana większość więzi społecznych kreowana była na kanwie produkcji. Aktywność w sferze odtwarzania zdolności produkcyjnej redukowano do minimum w związku z utowarowieniem większości sfer życia. Oczywiście nie można pominąć i tego, że wiele

osłabieniem tych walk. J. Urbański, *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014, s. 125-126. Wydaje się jednak, iż ostateczny cios załamujący stowarzyszeniową siłę przetargową pracowników (w tym pozycji związków zawodowych) dają właśnie przemiany organizacyjno-technologiczne związane z przekierowaniem produkcji na nowe tory, a więc już po wejściu cyklu w fazę wzrostową. Dopiero wraz z ustabilizowaniem tych nowych form produkcji, pracownicy rozpoznają ich charakter i zaczynają skutecznie się organizować. Ich siła wzrasta, dopóki nie pojawią się nowe perspektywy produkcyjne. Momenty osłabienia znaczenia związków zawodowych można powiązać z fazami depresyjnymi 2, 3 oraz 4 cyklu Kondratiewa. Przy pewnym uproszczeniu można wskazać, iż najdotkliwsze kryzysy uzwiązkowienia następowały kolejno a) wraz z upowszechnieniem się pracy akordowej (czego usystematyzowanym teoretycznie wyrazem stał się tayloryzm), b) wprowadzeniem linii produkcyjnej wraz z upowszechnianiem się fordyzmu, c) w związku z delokalizacją ciągów produkcyjnych w postfordyzmie. Nie jest to jednak zależność ścisła.

454 M. Lamparska, *Osiedla patronackie w cywilizacyjnej przestrzeni europy. Kulturowe dziedzictwo robotniczej codzienności*, w: „Acta Geographica Silesiana", 11/2, 2017, s. 59-60.

kwestii związanych z reprodukcją siły roboczej takich jak żywienie, a nawet pewne formy wypoczynku, realizowano bezpośrednio w ramach przedsiębiorstw. Towarzyszył temu rozwój stołówek zakładowych czy zakładowych ośrodków wypoczynkowych.

Tendencja do bezpośredniego kumulowania w ramach przedsiębiorstwa funkcji związanych z reprodukcją siły roboczej wynikała przede wszystkim z konieczności racjonalizacji tej sfery życia pod względem celów produkcyjnych. Ta próba racjonalizacji wiązała się ściśle z charakterystyką ciągów technologicznych, wówczas w większym stopniu niż to się dzieje obecnie zależnych od robotników i ich doświadczenia, kwalifikacji, właściwości psychofizycznych, ewentualnie ich oporu. Ideologizacja form kontroli odtwarzania zdolności produkcyjnej miała charakter wtórny i miała swoje warianty zarówno w krajach deklarujących budowę socjalizmy, jak i w państwach wolnorynkowych[455]. Już tacy pionierzy naukowej organizacji pracy jak F. B. Gilberth czy H. Fayol – których trudno posądzić o sympatie socjalistyczne – rozważali konieczność uczestnictwa przedsiębiorstwa w realizacji pewnych funkcji związanych z życiem osobistym robotników[456]. Motywowali to głównie celem ograniczenia pozaprodukcyjnych czynników wpływających na ich zmęczenie i osłabiających ich wydajność w trakcie pracy[457]. Kompleksowe podejście przemysłowców do organizacji życia robotników, takich jak T. Bata czy H. Ford, również nie miało nic wspólnego z koncepcjami socjalistycznymi, niemniej jednak dobrze korespondowało z koniecznością z jednej strony zapewnienia względnej stabilizacji w ramach załóg pracowniczych, z drugiej zaś było próbą wyeliminowania pozaprodukcyjnych czynników uniemożliwiających realizację celów produkcyjnych. Tak więc to struktura produkcji wynikająca z ówczesnej specyfiki ciągów technologicznych (przed ich informatyzacją i umasowieniem nowoczesnych form transportu) wytwarzała w różnych krajach niezależnie od deklarowanego ustroju społeczno-gospodarczego, podobne formy relacji między przedsiębiorstwem a życiem rodzinnym robotników.

455 Tezę tą pokazuje także kontynuowanie pewnych zjawisk w ramach przedsiębiorstw przedwojennych po ich upaństwowieniu po wojnie w państwach deklarujących budowę socjalizmu. Takich przykładów w zakresie paternalistycznej polityki socjalnej skojarzonej z projektami racjonalizacji produkcji może dostarczyć historia umiejscowionych w Berlinie Wschodnim zakładów EAW im. J. Stalina, dawniej należących do koncernu AEG. „To, co niemieccy badacze nazywają 'liniami kontynuacji', ciągłość pewnych zjawisk niezależnie od kolejnych zakrętów historii, jest bardzo widoczna w historii zakładów im. Józefa Stalina. Do tego katalogu kontynuacji należy zaliczyć istnienie w powojennych zakładach EAW 'wzorowych taśm produkcyjnych', czyli selekcji najwydajniejszych robotników przy ustaleniu norm pracy. Warto też zauważyć, że po wojnie w zakładach EAW tayloryzm miał się bardzo dobrze. Przetrwały także zręby paternalistycznej polityki socjalnej". M. Mazurek, *Socjalistyczny zakład pracy. Porównanie fabrycznej codzienności w PRL i NRD u progu lat sześćdziesiątych*, Warszawa 2005, s. 26.

456 Jak wskazuje H. Fayol „[p]rzedsiębiorca powinien się więc troszczyć o dobry stan zdrowia i sił, wykształcenie, morale i stabilizację personelu. Tych czynników powodzenia nie zdobywa się jedynie w samym zakładzie. Kształtują się one i doskonale poza nim: a więc w domu, w szkole, w życiu towarzyskim i religijnym. Skłania to przedsiębiorcę do zajęcia się swoimi pracownikami poza fabryką i tu otwiera się na nowo kwestią sposobu postępowania". H. Fayol, *Ogólne zasady administracji*, w: J. Kurnal (red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji. Wybór pism*, Warszawa 1972, s. 301.

457 F. B. Gilberth, *Naukowe podstawy zarządzania – najlepsza droga do wykonania pracy*, w: J. Kurnal (red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji. Wybór pism*, Warszawa 1972, s. 220-221.

Oczywiście taka struktura produkcji implikowała pewien charakterystyczny sposób działania prawa. Na jedną z jego cech zwrócił uwagę N. Christie. Jego zdaniem w wysoce uprzemysłowionym społeczeństwie jednostka została wyrugowana z „własności" swojego konfliktu na rzecz profesjonalnych ciał przedstawicielskich[458]. W sferze relacji zatrudnieniowych za takie profesjonalne ciała przedstawicielskie w przedsiębiorstwie należałoby uznać wówczas związki zawodowe. Można więc uogólniając orzec, iż z perspektywy działania prawa taka struktura przemysłu, jaka była powszechna w Europie do końca lat 70' XX w. (bez względu na deklarowany ustrój społeczno-gospodarczy) preferowała stosowanie takich instytucji prawnych, które służyły ochronie zbiorowych interesów. Przy czym pole semantyczne sformułowania „interes zbiorowy" było wówczas szersze i obejmowało w sobie to co dziś lokuje się raczej w sferze indywidualnych dóbr osobistych. Wynika to z faktu, iż różne struktury produkcji implikują różne modele osoby. Wielkoprzemysłowa produkcja (skupiająca ludzi na wielu płaszczyznach w fabryce i poza nią) determinowała raczej to co E. Dunn określała mianem osoby „społecznie zanurzonej" będącej w większym stopniu „nośnikiem stosunków społecznych" niż „posiadanych dóbr i właściwości"[459]. Stąd też presję ze strony przedsiębiorcy częściej odbierano jako zamach na grupowe interesy niż jako atak na indywidualne dobra. Łatwo przewidzieć, iż działania osób „społecznie zanurzonych" będą manifestować się w strukturze prawnoinstytucjonalnej raczej w realizacji praw i wolności kolektywnych (np. w ramach aktywności związków zawodowych) niż np. w realizacji indywidualnego prawa do sądu.

Obserwowana na Zachodzie już od końca lat 70' (a w Polsce po tak zwanej transformacji ustrojowej) zmiana struktury produkcji przejawiająca się rozbiciem wielkiego przemysłu oraz związanych z nim więzi społecznych diametralnie odmieniała sposób działania prawa dowartościowując przede wszystkim obecne w nim mechanizmy obrony interesów indywidualnych. Bezpośrednia zależność między życiem rodzinnym a funkcjonowanie przedsiębiorstw osłabła. Nie oznacza to jednak, że produkcja nie kształtuje już życia rodzinnego. Z uwagi jednak na destabilizację form zatrudnienia w obrębie przedsiębiorstwa i zwiększenie płynności kadr, centrum zinstytucjonalizowanego życia nie znajduje się już wewnątrz przedsiębiorstwa. Pojawiły się nowe problemy jak kwestia dojazdów do pracy ponieważ przestano lokalizować zakłady produkcyjne w obrębie miast. Pojawił się problem łączenia ze sobą pracy w więcej niż jednym przedsiębiorstwie (sezonowo lub stale). Choć przemysł nadal determinuje formy życia rodzinnego, to jednak jednostka zmuszona jest do rozwiązywania swoich problemów samodzielnie w ramach

458 N. Christie, *Conflict as property,* w: „The British Journal of Criminology", nr 1/1977 r., vol. 17, s. 1.

459 E. Dunn, *Prywatyzując Polskę...*, s. 180. Należy wskazać, iż choć E. Dunn kojarzy w kontekście polskim model osoby społecznie zanurzonej z gospodarką socjalistyczną, to jednocześnie nie odmawia temu modelowi żywotności w „amerykańskich korporacjach" w kontrze do lansowanego tam indywidualizmu (tamże. 181). Również i dla tej autorki, kryterium deklarowanego ustroju gospodarczego nie ma znaczenia decydującego.

pozostawionych jej możliwości. Ma to swoje odzwierciedlenie w sferze działania prawa. Dziś częściej zwraca się uwagę na indywidualną sferę dóbr osobistych jednostki w relacjach zatrudnieniowych niż na jej udział w obronie interesów grupowych. Większą uwagę poświęca się sądowej ochronie dóbr osobistych pracownika (np. w kontekście mobbingu lub dyskryminacji – co ostatecznie wpłynęło też na kierunek rozwoju regulacji) niż na jego udział w mechanizmach obrony interesów zbiorowych. Symptomatyczny jest w tej materii wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r. sygn. akt K 6/15[460], w którym uznano art. 8 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy[461] za częściowo niezgodny z art. 47 Konstytucji RP. Niezgodność tą stwierdzono w zakresie, w jakim wyrażony w treści tego przepisu obowiązek udzielenia społecznemu inspektorowi pracy informacji oraz okazania mu dokumentów nie został uwarunkowany zgodą pracownika w wypadkach, w których wiązałaby się to z udostępnieniem jego danych osobowych. Wyrok ten (we wspomnianym tu zakresie) jest doskonałym przykładem tego jak aktualna struktura produkcji, preferująca tendencje indywidualistyczne, zwrotnie wpływa na kształt norm prawnych konstytuujących instytucję zakładu pracy.

Sam wpływ stosunku sfery produkcji do sfery życia rodzinnego, jak też państwa (jako moderatora tych sfer życia) został już szerzej omówiony w poprzednim podrozdziale. Tu jedynie zaznaczam, iż wzajemny stosunek tych dwóch zasadniczych sfer egzystencji, produkcji[462] i życia rodzinnego, który wyznacza strukturę produkcji *sensu largo* ma decydujące znaczenie na działanie norm prawnych, a w szczególności tych norm prawnych, które konstruują instytucję prawną zakładu pracy. Gdy więc chcemy scharakteryzować wspólnotę produkcyjną konwencjonalizowaną w ramach instytucji prawnej zakładu pracy, to nie możemy pominąć relacji między produkcją a życiem rodzinnym determinowanych przez charakterystykę ciągów produkcyjnych. Dlatego też zamiast zmiennej niezależnej ustroju społeczno-gospodarczego w ramach modelu działania prawa proponowanym przez A. Podgóreckiego, powyżej typu struktury własności (jako najbardziej bazowego), należy umieścić również zmienną niezależną struktury produkcji rozumianą jako uwarunkowany specyfiką ciągów technologicznych (na określonym etapie rozwoju sił wytwórczych) zbiór relacji między sferą produkcji *sensu stricte* a sferą reprodukcji siły roboczej moderowanych przez politykę społeczną państwa. Zmienna niezależna struktury produkcji może reprezentować różne typy niezależnie od modelu stosunków własnościowych kreowanych w ramach różnych ustrojów społeczno-godpodarczych. Określony typ zmiennej niezależnej struktury

460 Dz.U. z 2018 r. poz. 830.

461 T.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z 2018 r. poz. 830.

462 Zgadzam się tu w pełni z uwagą F. B. Gilberth'a, zgodnie z którą „[n]iekiedy sprzedaż, zakupy i inne rodzaje pracy zdają się chwilowo zajmować miejsce najważniejsze, ale na dłuższą metę produkcja *jest powszechną potrzebą wszystkich czasów”*. F. B. Gilberth*, Naukowe podstawy zarządzania…,* s. 222. Użycie kursywy zgodne z cytowanym tekstem.

produkcji kierunkuje też działanie prawa w podobny sposób mimo osadzenia w różnej strukturze własności. Przykładem tego są analogiczne tendencje podnoszące prestiż norm zbiorowego prawa pracy między krajami wolnorynkowymi a tymi deklarującymi budowę socjalizmu (przynajmniej do czasu kryzysu energetycznego końca lat 70' XX w.).

Co zaś z demokracją? Jak różne typy struktury produkcji modyfikują mechanizmy delimitujące sfery korzystania z praw i wolności osób tworzących wspólnotę produkcyjną? Oczywiście dawny typ struktury produkcji kojarzony z fordyzmem w fabryce i industrializacją przestrzeni miejskiej, sprzyjał z jednej strony profesjonalizacji mechanizmów demokratycznych, z drugiej strony zaś wiązał się on z tendencją do jawnego włączania sfery pracy w okowy systemu politycznego. To że wspólnota produkcyjna pozostaje wspólnotą polityczną i ma związek z szerszą wspólnotą polityczną jaką jest państwo było dla wszystkich jasne bez względu na deklarowany ustrój społeczno-gospodarczy. Jak wskazuje J. Gardawski, w odniesieniu do krajów realizujących wolnorynkowy model gospodarki, „[j]edną z idei przewodnich fordyzmu po II wojnie światowej było włączenie świata pracy i związków zawodowych do systemu politycznego, które odbywało się za pośrednictwem instytucji niekorporacyjnych, trójstronnych komisji, łączących organizacje pracodawców, związki zawodowe i rządy”[463]. Proces włączania związków zawodowych do gry politycznej w skali państwa sprzyjał podbudowywaniu znaczenia lokalnych struktur związków zawodowych jako elementu wpisanego w mechanizmy wypracowywania konsensusu wewnątrz wspólnoty produkcyjnej. Również w Polsce, gdzie mechanizmy wolnorynkowe nie funkcjonowały, świat pracy był wprowadzany do systemu politycznego innymi środkami. Związki zawodowe, właśnie na mocy wielkoprzemysłowego typu struktury produkcji, wciąż pozostawały istotnym, choć nie jedynym, ogniwem zakładowej demokracji. Tak więc normy prawne lokujące związki zawodowe w obrębie instytucji prawnej zakładu pracy działały silniej niż obecnie. Przekłada się to w danych statystycznych na większy stopień uzwiązkowienia i lepszą widoczność związków zawodowych[464].

Do dziś, jak wynika z badań CBOS, w większych przedsiębiorstwach działalność związków zawodowych jest lepiej widoczna. Związki zawodowe są tam również liczniejsze. Obecność związków w swoim zakładzie pracy w listopadzie 2019 r. deklarowało 65 proc. pracujących w

463 J. Gardawski, *Świat pracy a fordyzm i postfordyzm*, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa 2009, s. 53.

464 „Generalnie rzecz biorąc, od 2006 roku odsetek członków związków zawodowych wśród ogółu dorosłych Polaków utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Jest on jednocześnie niższy niż we wcześniejszym okresie, zwłaszcza na samym początku lat 90. Warto przypomnieć, iż w roku 1991 członkostwo w związku zawodowym deklarował niemal co piąty dorosły(19%). W ciągu kilku kolejnych lat liczba ta zmniejszyła się prawie o połowę, a w XXI wieku odsetek osób należących do tego typu organizacji nie przekraczał 9%”.Centrum Badań Opinii Społecznej, *Związki zawodowe w Polsce. Komunikat z badań*, nr 138/2019, s. 2.

zakładach zatrudniających co najmniej 250 osób[465]. W październiku 2021 r. było to odpowiednio 52 proc.[466] Niemniej jednak ważne jest też to, że widoczność ta jest równocześnie wysoka w przedsiębiorstwach sektora finansów publicznych[467]. Dzieje się tak dlatego, że aberracja od dominującego typ struktury własności w sektorze finansów publicznych (powiedzmy dla uproszczenia, że chodzi tu o ograniczoną sferę dominacji państwowej własności środków produkcji pojmowanej w kategoriach socjologiczno-ekonomicznych), niejako utrwaliła enklawy dawnego typu struktury produkcji, czy też miejscowo zahamowała jego erozję. Przykładem są tu np. Zakłady im. H. Cegielskiego w Poznaniu usadowione w obrębie miasta (blisko miejsca zamieszkania pracowników) i oparte na względnie dużej, przeciętnie lepiej wykwalifikowanej i stabilnie obsadzonej załodze pracowniczej. Innym przykładem fiksacji dawnej struktury produkcji w ograniczonej skali jest branża górnictwa węglowego[468]. Tu jednak aberracja od dominującej struktury własności nie ma aż tak dużego znaczenia. Wydaje się że dla zachowania dawnej struktury produkcji w tym obszarze równie ważne, jak nie ważniejsze, są kwestie ściśle technologiczne. Po prostu wydobycia surowców kopalnych nie da się zdelokalizować w takim stopniu jak produkcji.

Ta korelacja w warunkach polskich, między dawną strukturą własności i strukturą produkcji, w zdwojony sposób wzmacnia znaczenie struktur związków zawodowych w przedsiębiorstwach znajdujących się w sektorze finansów publicznych. Należy jednak stwierdzić, iż znaczenie norm prawnych włączających struktury związków zawodowych w obręb instytucji zakładu pracy (jako elementu zakładowej demokracji) zależy jednak przede wszystkim od typu struktury produkcji. Markerem lokalnej dominacji wielkoprzemysłowego (fordystowskiego) typu struktury produkcji pozostaje wielkość zakładu pracy. Jak wskazuje CBOS w badaniach z listopada 2019 r. „[z]wiązki zawodowe obecne są przede wszystkim w instytucjach publicznych i zakładach lub spółkach państwowych, natomiast tzw. uzwiązkowienie w sektorze prywatnym jest bardzo niskie”[469]. Dodają oni jednak – na co należy zwrócić szczególną uwagę, iż „[w]iąże się to zapewne m.in. z wielkością zakładów pracy – o ile blisko dwie trzecie (64%) pracujących w instytucjach, urzędach lub zakładach całkowicie państwowych, samorządowych lub publicznych (także w jednoosobowych spółkach skarbu państwa) deklaruje, że ich zakład pracy zatrudnia co najmniej 50 osób, to ponad połowa (56%) pracowników firm prywatnych jest zatrudniona w zakładach liczących do

465 „Biorąc pod uwagę wielkość zakładu pracy mierzoną liczbą pracujących, na podstawie deklaracji osób w nich zatrudnionych można stwierdzić, iż im jest on większy, tym większe prawdopodobieństwo, że związki zawodowe są w nim obecne (deklaruje tak od 9% zatrudnionych w zakładach, w których pracuje do 9 osób, do 65% pracujących w zakładach mającychco najmniej 250 pracowników)”. Tamże, s. 6.

466 Centrum Badań Opinii Społecznej, *Związki zawodowe w Polsce, Komunikat z badań,* nr 140/2021 , s. 4.

467 W październiku 2021 r. wskazywało na to 65 proc. respondentów zatrudnionych w „instytucjach państwowych, publicznych”. Tamże.

468 J. Gardawski, *Świat pracy a fordyzm…*, s. 63.

469 Centrum Badań Opinii Społecznej, *Związki zawodowe w Polsce…* (2019), s. 13.

49 pracujących”[470]. Właściwym czynnikiem różnicującym znaczenie związków zawodowych w strukturze przedsiębiorstwa jest więc w większym stopniu „wielkość zakładu pracy” niż ich usytuowanie względem dominującego typu struktury własności. Choć oczywiście trzeba mieć na uwadze, że pewne typy własności, np. własność państwowa, czy własność dużej, zdolnej do ustanowienia monopolu, korporacji, w większym stopniu pozwalają na tworzenie dużych i lokalnie skoncentrowanych zakładów pracy, niż inne jej typy. W każdym bądź razie to czynnik wielkości rozstrzyga tu w pierwszym rzędzie. Przykładem są tu np. zakłady Volkswagena zlokalizowane w Poznaniu i okolicach. Volkswagen Poznań Sp. z o. o. w trzech fabrykach w Poznaniu, Swarzędzu i we Wrześni zatrudniała w kwietniu 2020 r. ok. 11 tys. pracowników[471]. Volkswagen (przynajmniej w Polsce) reprezentuje kapitał prywatny. Mimo to we wskazanej spółce działa, zrzeszająca (jeszcze w czerwcu 2020 r.) imponującą jak na warunki polskie liczbę ok. 7 tys. pracowników, Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność”[472] oraz inna, znacznie mniejsza, zrzeszająca ok. 350 pracowników[473], Komisja Międzyzakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza”. Tak więc uzwiązkowienie w Volkswagen Sp. z o. o. znacznie przekracza przeciętne 9 proc. do 10,5 proc. wskazywane w ostatnich latach przez CBOS[474]. Wynika to właśnie z faktu wielkości tworzonej przez to przedsiębiorstwo wspólnoty produkcyjnej i kontynuowania wzorców wywiedzionych jeszcze z poprzedniego typu struktury produkcji.

Powyższe pokazuje, iż ważne narzędzie partycypacji pracowników w mechanizmach demokracji zakładowej, jakim są związki zawodowe traci na znaczeniu w wyniku zmiany struktury produkcji z wielkoprzemysłowej na zdelokalizowaną. Aktualnie zakładowe organizacje związków zawodowych jako element współokreślający instytucję prawną zakładu pracy, zachowują większe znaczenie tam, gdzie w warunkach polskich kontynuacja państwowego typu struktury własności, albo uwarunkowania technologiczne, zafiksowały zręby wielkoprzemysłowej (fordystowskiej) struktury produkcji.

Przechodząc do typu struktury własności jest oczywiste, że inaczej będą działały normy prawne tworzące instytucję zakładu pracy w społeczeństwie, w którym dominuje własność państwowa środków produkcji, gdzie o sposobie wykorzystania przedmiotu tej własności decyduje grupa decydentów (nieważne jak szeroka) wyłaniana w toku gry politycznej, a inaczej zaś tam

470 Tamże.

471 T. Cylka, *Koronawirus. Aż 2,5 tys. pracowników Volkswagena Poznań zagrożonych zwolnieniami?,* w: „Gazeta Wyborcza”, dostępny w Internecie: <https://poznan.wyborcza.pl/poznan/7,36001,25882579,koronawirus-az-2-5-tys-pracownikow-volkswagena-poznan-zagrozonych.html> [dostęp: 2020.10.09].

472 M. Klimkowski, *W Poznaniu 8,5 tys. pracowników Volkswagena dostanie lepsze umowy. Ale 1200 osób musi odejść*, w: „Wprost Auto”, dostępny w Internecie: <https://auto.wprost.pl/rynek/10338407/w-poznaniu-85-tys-pracownikow-volkswagena-dostanie-lepsze-umowy-ale-1200-osob-musi-odejsc.html>, [dostęp: 2020.10.09].

473 Dane te pozyskałem z racji członkostwa we władzach krajowych OZZ „Inicjatywa Pracownicza”.

474 Pierwszą liczbę podano na stronie 1 w komunikacie z 2019 r., drugą, również na stronie 1 w tym z 2021 r.

gdzie dominuje własność prywatna, gdzie decydenci owi wyłaniani są w ramach gry czynników ekonomicznych[475]. Ważne jest też to, że przyjęcie struktury własności jako zmiennej niezależnej w miejsce „ustroju społeczno-gospodarczego" pozwala także na porównywanie w jakim kierunku zmianie ulega działanie norm prawnych tworzących instytucję zakładu pracy w poszczególnych sektorach gospodarczych (np. oddzielnie w sektorze przedsiębiorstw państwowych oraz w sektorze przedsiębiorstw prywatnych). Nie jest bowiem powiedziane, że ten sam typ struktury własności obowiązuje w całym państwie deklarującym określony „ustrój społeczno-gospodarczy".

Najprostszego jednak przykładu na zilustrowanie działania zmiennej niezależnej struktury własności dostarcza zmiana kierunku działania normy prawnej wysłowionej w art. 100 ust. 2 pkt 4 k.p. na przestrzeni obowiązywania Kodeksu pracy. Chodzi mi o dekodujący tą normę prawną fragment tegoż przepisu w brzmieniu „pracownik w szczególności zobowiązany jest (…) dbać o dobro zakładu pracy". W okresie w którym dominowała państwowa własność środków produkcji dbałość o „dobro zakładu pracy" w większym stopniu inkorporowała w sobie treści polityczne, zaś w wypadku dominacji prywatnej własności w większym stopniu treści ekonomiczne. W pierwszym wypadku obowiązek ten silniej był kojarzony z postawami pożądanymi dla zachowania integralności wspólnoty produkcyjnej. Było bowiem jasne, że wspólnota produkcyjna to wspólnota polityczna. W drugim wypadku obowiązek ten stracił na znaczeniu i jeżeli już nabiera on treści społecznej, to najczęściej jako określona postawa wobec ekonomicznych interesów prywatnego właściciela. Stąd też dziś, w okresie gdy typ struktury własności można scharakteryzować przez dominację własności prywatnej środków produkcji, nader często stawia się znak równości między „dobrem zakładu pracy" a „dobrem pracodawcy"[476]. Taki skrót myślowy jakkolwiek by go nie oceniać z perspektywy dogmatycznej ma silne podłoże w obecnych warunkach gospodarczych a przede wszystkim w strukturze własności. Działanie omawianej tu normy prawnej, kluczowej dla instytucji zakładu pracy, byłoby zapewne jeszcze inne gdyby dominowały inne niż państwowa (samorządowa) czy prywatna (bo ta nie zawsze jest indywidualna) przypadki własności kolektywnej (np. spółdzielczej). To zagadnienie przekraczałoby jednak ramy tematyczne niniejszej

475 W tym wypadku mając na myśli własność państwową środków produkcji chodzi *de facto* o ekonomiczną własność pewnej grupy decydentów, która ma faktyczny wpływ na przedmiot tej własności. Od konkretnej sytuacji zależy w jakim stopniu do tej grupy decydentów można np. zaliczyć pracowników przedsiębiorstw państwowych, a w jakim stopniu są to tylko osoby kierujące tymi przedsiębiorstwami lub ogniwa władzy państwowej. Jak słusznie zauważa J. Tittenbrun, „[a]naliza ekonomiczno-socjologiczna nie może posługiwać się pojęciem osoby prawnej, niezależnie od tego, czy byłoby nią miasto, państwo, Kościół czy cokolwiek innego". Dalej zaś kontynuuje. „Ujmując rzecz bardziej ogólnie, istnieje wiele ekonomicznych stosunków własności, które nie są uwzględniane przez prawo. Być ekonomicznym właścicielem obiektu nie oznacza koniecznie posiadania prawnego tytułu do tego obiektu". J. Tittenbrun, *Z deszczu pod rynnę...,* t. 1, s. 10-11.

476 E. Maniewska, *Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2020 [dostęp 2020-10-08], teza 5 i 7; J. Iwulski, Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy, w: J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz,* Warszawa 2013, LEX [dostęp 2020-10-08], teza 1, 5, 10, 14, 15 i 19.

pracy.

Oczywiście tworzone w oparciu o funkcjonowanie współczesnego przedsiębiorstwa wspólnoty produkcyjne, złożone z upodmiotowionych w ramach swoich prawa i wolności obywateli (i nie obywateli) obiektywnie pozostają wspólnotami politycznymi. Istotą tych wspólnot jest bowiem siłą rzeczy wypracowanie mniej lub bardziej korzystnego dla poszczególnych grup czy jednostek konsensusu. Treścią tego konsensusu jest sposobu korzystania z tych praw i wolności przy realizowaniu odrębnych, partykularnych celów, dla których te jednostki lub grupy osób znalazły się we wspólnej przestrzeni organizowania i wykonywania pracy. Oczywiście uzgodnienie sposobu korzystania z tych praw i wolności, których nie zostawia się przecież przed bramą przedsiębiorstwa, wymaga pewnych procedur demokratycznych. Jakaś ich postać zawsze towarzyszy przedsiębiorstwu jako pozostającej wytworem społeczeństwa obywatelskiego formie wspólnoty produkcyjnej (lub dziś często będącej integratorem wspólnot produkcyjnych). Problem jednak polega na tym, iż typ struktury własności oparty na własności prywatnej środków produkcji czyni te procesy mniej dostrzegalnymi oraz ograniczonymi do minimum wystarczającego do utrzymania integralności wspólnoty produkcyjnej. W miejsce tych procesów eksponowany jest cel i interes prywatnego właściciela (będącego jako grupa lub jednostka tylko częścią tej wspólnoty). Inaczej jest oczywiście w wypadku sektora przedsiębiorstw państwowych. Tu aberracja od dominującego typu struktury własności sprzyja działaniu tych norm prawnych składających się na instytucję zakładu pracy, które konwencjonalizują dążenie do wypracowania konsensusu. Tu charakterystyka wspólnoty produkcyjnej jako wspólnoty politycznej jest wyraźniejsza.

Obrazują to badania CBOS dotyczące obecności związków zawodowych w zakładach pracy. Jak wskazuje się w komunikacie z listopada 2019 r. „[z] deklaracji badanych pracowników najemnych wynika, iż związki zawodowe działają na ogół w instytucjach, urzędach, zakładach całkowicie państwowych, samorządowych lub publicznych oraz w jednoosobowych spółkach skarbu państwa – 77% zatrudnionych w zakładach pracy zaliczających się do tej grupy zadeklarowało, że w ich miejscu pracy są związki zawodowe. Większość zatrudnionych w firmach czy instytucjach z różnym udziałem kapitału publicznego i prywatnego oraz w firmach prywatnych deklaruje natomiast, iż w ich zakładach pracy nie ma związków zawodowych (odpowiednio 57% i 78%)”[477]. Z badań tych, nawet lepiej niż ze wskaźnika uzwiązkowienia, wynika że istotny element procedur demokratycznych delimitujących korzystanie z praw i wolności w relacjach zatrudnieniowych jakim są organizacje związków zawodowych jest znacznie bardziej ugruntowany w świadomości pracowników sektora finansów publicznych (w tym sektora przedsiębiorstw państwowych) niż w wypadku sektora mieszanego lub prywatnego.

477 Centrum Badań Opinii Społecznej, *Związki zawodowe w Polsce...* (2019), s. 5.

Wskazać należy, iż nie koniecznie własność musi mięć charakter państwowy by wywierać podobne skutki w sferze uzwiązkowienia, czy też w zakresie innych czynników ujawniających wśród pracowników wzrost świadomości zakładowej demokracji. Tworzenie własności państwowej środków produkcji to nic innego jak ich koncentracja w rękach coraz mniejszej grupy decydentów. Jest oczywiście różnica w tym, czy ci decydenci posiadają wyłącznie ugruntowaną pozycję ekonomiczną, czy także – jak w przypadku władzy państwowej – także polityczną. Niemniej jednak dla ograniczenia pola gry ekonomicznej wystarczy koncentracja własności w rękach prywatnych. Dodatkowo duzi przedsiębiorcy, choć nie zawsze muszą tworzyć duże miejsca pracy, to jednak jako nieliczni mają możliwości by je tworzyć, a czasem wręcz staje się to koniecznością. Stąd też, czym większa jest pozycja dużych przedsiębiorców na rynku, tym wzrasta szansa, że powstaną duże zlokalizowane zakłady pracy. Tak np. potentaci handlu detalicznego, tacy jak np. Jeronimo Martins Polska S.A., mimo że większa część pracowników tej spółki pracuje w małych placówkach zatrudnienia – są to poszczególne sklepy detaliczne – to jednak w celu dystrybucji towarów do tych sklepów w skali kraju tworzy też ona centra dystrybucyjne. Te ostatnie są już dużymi placówkami zatrudnienia, w których pracownicy nie dość że są skoncentrowani, to jeszcze zyskiwać dość dużą siłę przetargową z racji na istotną rolę takich centrów logistycznych w łańcuchu dostaw. Tym samym już tylko monopolizacja rynku, co wiąże się najczęściej z koncentracją własności środków produkcji (w tym dystrybucji) w jednych rękach cały czas sprzyja powstawaniu dużych skupisk pracowników. To zaś podnosi pozycję przetargową tych pracowników w ich miejscu pracy.

Teraz zamierzam opisać działanie tych trzech typów zmiennych na świadomość prawną w perspektywie historycznej, w odniesieniu do najnowszej historii polski. Uważam, że jest to konieczne by zrozumieć rzeczywisty rozwój tendencji, które ukształtowały i cały czas kształtują aktualne warunki, w których funkcjonują wspólnoty zakładowe.

Najnowszą, powojenną historię wspólnot zakładowych w Polsce można, ze względu na oddziałujące w nich czynniki ekonomiczne, podzielić na trzy okresy. Każdy z nich charakteryzuje się dominacją określonych tendencji w obrębie wyżej opisanych zmiennych niezależnych. Pierwszy z nich zakończył się kryzysem społeczno-politycznym 1956 r., drugi zakończył się kryzysem ustrojowym przełomu lat 80 i 90. Aktualnie żyjemy w okresie trzecim, choć prawdopodobnie obserwujemy już okres przejścia do czwartego okresu.

Pierwszy z nich, trwający od 1944 r. do 1959 r, jest przede wszystkim okresem formowania się dużej własności państwowej, która sukcesywnie wypiera inne formy własności (indywidualnej i społecznej). Wbrew temu co się o tych czasach przyjęło sądzić, była to, z uwagi na zniszczenia wojenne, kreacja środków produkcji *de novo,* a czasem wręcz *ex nihilo* (przy dużym osobistym

wkładzie pracy robotników a małych środkach technicznych). W wielu wypadkach trudno tu mówić o zawłaszczeniu cudzej własności, chyba że mowa tu o zawłaszczeniu własności wypracowanej osobistym wysiłkiem samych robotników. Towarzyszy temu budowa silnie zlokalizowanej (skoncentrowanej) struktury produkcji w modelu wielkoprzemysłowym. Należy pamiętać, iż była to budowa nie rzadko od zera. Przemysł w tej formie w niektórych rejonach Polski w ogóle przedtem nie istniał, a czasem, nawet jeśli przed wojną istniał, to teraz leżał w gruzach (lub uległ grabieży wojennej). W zakresie dominującego typu interesu grupowego panuje początkowo zgodność między robotniczą perspektywą egzystencjalną (rodzinną) a perspektywą produktywistyczną. Ta nadzwyczajna zgodność była oczywiści spowodowana dużymi stratami infrastrukturalnymi i niską podażą dóbr konsumpcyjnych. Robotnicy poprzez zwiększoną produktywność bezpośrednio poprawiali swój komfort życia, co uczyniło pracę w tamtym czasie raczej społecznie użyteczną, raczej sensowną, a w każdym bądź razie mniej wyalienowaną. Ta zgodność ustała pod koniec tego okresu gdy poziom życia dostatecznie się podniósł a cele Planu Sześcioletniego nie miały już bezpośredniego przełożenia na możliwy do osiągnięcia przez robotników komfort życia. W takim układzie zmiennych świadomość zakładowa była na wskroś produktywistyczna i co nietypowe, owe dążenia wydajnościowe zostały dość skutecznie zinternalizowane w świadomości prawnej samych robotników, czy ich przedstawicieli (związkowców i delegatów do rad robotniczych). Miało to z czasem fatalne skutki w perspektywie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Okres odbudowy kraju po wojnie nie sprzyjał rozwojowi regulacji w zakresie bhp, co jest stwierdzeniem trywialnym jeżeli zdać sobie sprawę, iż wszelki rozwój prawodawstwa (w każdej dziedzinie) wymaga określonego stopnia społecznej stabilizacji. Zaraz po wojnie nie tylko brakowało inicjatywy w tworzeniu nowych wyczerpujących unormowań, ale warunki życia w zdegradowanym po wojnie kraju wyłączały w sferze działania prawa dużą część norm prawnych ustanowionych już w okresie międzywojennym i wciąż obowiązujących. Dopiero z czasem, wraz ze wzrostem stabilizacji społecznej i rekonstrukcją instytucji społecznych, prestiż poszczególnych dziedzin prawa i kreowanych w ich ramach instytucji prawnych wzrastał nierównomiernie, w zależności od aktualnego zapotrzebowania w określonych dziedzinach społecznej koegzystencji.

Pierwszym ważnym celem zaraz po zakończeniu działań wojennych było wznowienie produkcji, którego z uwagi na brak lub niewystarczającą siłę administracji państwowej, jak i dawnych pracodawców, często dokonywali sami robotnicy, a wśród nich aktywiści przedwojennych związków zawodowych. Byli oni wówczas zainteresowani głównie w osiągnięciu zadowalającej wydajności pracy, ponieważ dostarczała ona produktu bezpośrednio im samym oraz najbliższemu otoczeniu. Produkty tej pracy, jeżeli nawet w sposób bezpośredni nie umożliwiały im przetrwania (choć często tak właśnie było), to naocznie poprawiały komfort ich życia lub umożliwiały usunięcie

zniszczeń wojennych. Obowiązujące unormowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy z reguły nie sprzyjały poprawie wydajności, co przesądziło wówczas o niewielkim stopniu ich przydatności zarówno w oczach samych robotników jak i aktywu związkowego bezpośrednio zainteresowanego w podnoszeniu produktywności.

Pierwszy okres spontanicznej rekonstrukcji gospodarki, w którym czynnikiem sprawczym, z braku utrwalonych struktur władzy państwowej było w znacznej mierze samo społeczeństwo, trwał w zasadzie do 1947 r. W tym czasie najistotniejszą dziedziną zaangażowania związków zawodowych były konflikty dotyczące sposobu zarządzania zakładami pracy[478]. Uporządkowanie tej kwestii było sprawą palącą, jednakże, z uwagi na niski stopień społecznej stabilizacji, rozwiązywano ją *via facti,* nie zaś za pomocą kompetencji prawodawczych. Większość odbywających się w tamtym czasie strajków prowokowały działania władzy państwowej, dążące do realnego podporządkowania sobie zarządu nad przedsiębiorstwami. Zdarzało się również, iż strajki lub protesty robotnicze stanowiły odpowiedź na działania przedwojennych właścicieli, którzy dążąc do odzyskania swoich przedsiębiorstw uzyskali wsparcie w orzecznictwie sądów powszechnych[479]. Siła oddziaływania interesu przedwojennych fabrykantów wciąż, mimo sprzecznych z nią przeobrażeń ustrojowych, wymuszała działanie norm prawa cywilnego w kontekście ochrony prywatnej własności przedsiębiorstw. Wymuszała ona również działanie norm ustrojowych w kontekście trójpodziału władzy. Sądy w tym wypadku orzekały przecież wbrew realizowanej *via facti* przez władzę wykonawczą nacjonalizacji.

Dążeniom byłych właścicieli do odzyskania przedsiębiorstw często przeciwstawiali się zarówno sami robotnicy, jak i formująca się władza państwowa[480]. Obawa przed reprywatyzacją skłaniała robotników do poparcia projektów nacjonalizacyjnych[481]. Oczekiwali oni jednak od władzy państwowej zapewnienia im realnego udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Jednocześnie robotnicy i działacze przedwojennych klasowych związków zawodowych przeciwstawiali się dążeniom władzy państwowej do realnego podporządkowania sobie przedsiębiorstw dotychczas zarządzanych przez załogi zakładów pracy[482].

478 Jak zauważa P. Kenney, „[o]dmówienie robotnikom prawa do kierowania własnym zakładem pracy, a co za tym idzie, wyeliminowanie niezależnych organizacji pracowniczych, było głównym źródłem konfliktu klasowego w latach 1945-1947". P. Kenney, *Budowanie Polski Ludowej. Robotnicy a komuniści 1945-1950*, A. Dzierzgowska (tłum.), Warszawa 2015, s. 100.

479 Załoga odlewni „Brago" w listopadzie 1945 r. „blokadą zakładu" przeciwstawiała się wykonaniu wyroku Sądu Grodzkiego w Radomiu z dnia 5 kwietnia 1945 r. (L-671-45) nakazującym zwrócić przedsiębiorstwo spadkobiercą przedwojennych właścicieli (por. *Rezolucja Robotników firmy 'Brago',* w: „Życie Robotnicze", rok. 18, nr 33, z dnia 18.11.1945, s. 2).

480 Poparcie władz państwowych uzyskały strajki przeciwko zwrotowi prywatnym właścicielom trzech małych łódzkich fabryk w czerwcu 1945 r. (por. P. Kenney, *Budowanie Polski Ludowej…,* s. 101).

481 Tamże, s. 102.

482 „W rezolucjach i podczas zebrań w 1945 roku robotnicy nieustannie atakowali kierownictwo, zwłaszcza jeżeli dyrektor, którego wybrali oni sami lub ich rada, został zastąpiony przez kogoś zatrudnionego przez ministerstwo. Uważano, że wyznaczeni odgórnie dyrektorzy marnują bohaterskie wysiłki robotników dążących do ocalenia

W tych warunkach działanie norm z zakresu bhp było hamowane zarówno w obrębie metanormy struktury produkcji, będącej wypadkową niedoborów środków produkcji i małej skuteczności zakładów produkcyjnych w zaspokojeniu potrzeb konsumpcyjnych, jak też w obrębie metanormy interesu klasowego. Bezpośredni interes żadnej z klas lub grup społecznych nie wiązał się wówczas z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jeżeli robotnicy lub ich przedstawiciele podnosili argumenty z dziedziny bhp, to zwykle czynili to w ramach krytyki niepopularnych dyrektorów, którzy z ramienia ministerstwa przejmowali kontrolę nad przedsiębiorstwami. Robotnicy zarzucali im, iż ustanowione przez nich normy wydajności są nierealne do wykonania i mogą zagrażać bezpieczeństwu pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, iż w wypadku fabryki Jarischa w Łodzi, najbardziej akcentowanym problemem przez robotników, którzy pod koniec 1946 r. strajkowali przeciwko objęciu funkcji przez nowego dyrektora, nie była wcale okoliczność, iż lekkomyślnie ustanowione normy wydajności zagrażają bezpieczeństwu pracy, lecz ta, iż normy są na tyle wysokie, iż nie sposób wypracować premii za ich przekroczenie. Ta premia dla niektórych stanowiła większą część wynagrodzenia[483]. Zważając na to, iż płaca robocza nie zawsze jeszcze pokrywała potrzeby egzystencjalne, to aspekty bezpieczeństwa pracy naturalnie schodziły na plan dalszy, czemu zresztą sprzyjał system akordowy. W tym systemie realizacja obowiązków z zakresu bhp jest postrzegana przez robotników jako praca nieopłacona, w przeciwieństwie do zaangażowania w zadanie produkcyjne, które wprost przekłada się na stopień realizacji normy wydajności, od którego zależy wysokości otrzymanego wynagrodzenia[484].

Na tym etapie rozwoju powojennych stosunków społecznych w zakładach pracy, norma wydajności pracy służyła już przede wszystkim zaprowadzeniu dyscypliny i ugruntowaniu dominacji osób zarządzających przedsiębiorstwem z nadania władzy państwowej. Zresztą sama norma wydajności pojawiała się zwykle wraz z nowym kierownictwem, które próbowało uczynić, dotąd spontaniczną wytwórczość robotników (motywowaną konieczność zapewnienia dóbr konsumpcyjnych dla zrujnowanego kraju) przewidywalną, a przez to poddającą się planowaniu i kontroli. Interesy polityczne grupy rządzącej szły tu w parze z tayloryzacją stosunków pracy. Odzwierciedleniem tego procesu w sferze ideologicznej stała się zaimportowana z ZSRR figura przodownika pracy; robotnika, dla którego przekraczanie norm nie służy – jak we właściwym tayloryzmie – indywidualnej korzyści ekonomicznej (uzyskaniu większej płacy za akord), lecz jest

fabryk; wysiłki, dzięki którym robotnicy zyskali poczucie kontroli i umocnili się w przekonaniu, że fabryki należą do nich". Tamże s. 100.

483 Tamże, s. 101.

484 Mechanizm ten w beletrystyce doskonale oddał Emil Zola w powieści *Germinal* w żywych opisach przekory górników, którzy oczekując podwyższenia stawki akordowej za wydobyty wózek węgla, z coraz mniejszą dbałością przykładają się do kładzenia szalunków zabezpieczających strop i ściany przed osunięciem (np. E. Zola, *Germinal*, K. Dolatowska (tłum.), Warszawa 1983, s. 37-39).

przejawem zaangażowania politycznego w budowę ustroju socjalistycznego. Figurę tą prawnie zinstytucjonalizowano w roku 1949 w formie odznaczenia resortowego[485].

Choć wprowadzenie norm wydajności pracy powodowało opór wśród robotników, którzy sięgali czasem po argumenty z zakresu bhp dla przeciwstawienia się ich wysokości[486], to jednak pilniejszym postulatem, z uwagi na złe warunki egzystencjalne, pozostawał wciąż wzrost płacy roboczej[487]. Tak też w przemyśle włókienniczym średnia płaca miesięczna dogoniła szacunkowe wydatki rodziny dopiero w 1946 r., mimo to stanowiła ona zaledwie jedną dwunastą siły nabywczej w stosunku do 1936 r.[488] Częściej więc domagano się po prostu wzrostu stawek wynagrodzenia za wykonanie określonej normy, niż np. obniżenia norm lub ustanowienia społecznej kontroli nad ich ustalaniem. Robotnicy z reguły nie podważali podstawowych założeń systemu akordowego, choć czasem reinterpretowali go na swoją korzyść widząc w nim możliwość przejęcia kontroli nad czasem pracy (np. skracając realny czas dniówki roboczej, wykonując całą normę dzienną w czasie pierwszych kilku godzin pracy – co w systemie taylorowskim z reguły zagraża organizacji pracy dostrajanej do określonego z góry tempa i rytmu[489])[490]. Co zaradniejsi robotnicy widzieli w systemie akordowym szanse na poprawę swojej sytuacji ekonomicznej lub awans społeczny (szczególnie później za sprawą idei *przodownika pracy*) nie zważając na wiążące się z tym pogorszenie bezpieczeństwa w miejscu pracy[491].

485 Dokonano tego Uchwałą Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 1949 r. w sprawie ustanowienia odznaki „Przodownika Pracy" oraz odznaki i dyplomu „Zasłużonego Przodownika Pracy" (M. P. nr A – 46, poz. 626). Do przyznawania owych odznaczeń angażowano związki zawodowe. Odznaka „Przodownika Pracy" miała zasięg zakładowy i zgodnie z ust. 3 uchwały przyznawano ją w uzgodnieniu z organem zakładowego przedstawicielstwa związkowego jakim była Radą Zakładową. Odznakę i dyplom „Zasłużonego Przodownika Pracy" miała charakter branżowy i zgodnie z ust. 4 uchwały przyznawano ją w uzgodnieniu z Zarządem Głównym branżowego Związku Zawodowego. Obok współzawodnictwa indywidualnego między robotnikami zinstytucjonalizowano prawnie, również w formie odznaczenia resortowego, figurę *racjonalizatora pracy*, a więc kierownika lub dyrektora, który istotnie przyczynił się do wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwie lub branży. Dokonano tego Uchwałą Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 1949 r. w sprawie ustanowienia odznaki „Racjonalizatora Produkcji" oraz odznaki i dyplomu „Zasłużonego Racjonalizatora Produkcji" (M.P. nr A – 46, poz. 625). Przyznanie tego odznaczenia również uzgadniano odpowiednio z Radą Zakładową (ust. 3) lub Zarządem Głównym branżowego Związku Zawodowego (ust. 4).

486 Por. M. Fidelis, *Kobiety, komunizm i industrializacja w powojennej Polsce,* M. Jaszczurowska (tłum.), Warszawa 2015, s. 85-89. Zawarty tam opis dotyczy protestów kobiet w zakładach w Żyrardowie z lat 1945-1947. W kwietniu 1945 roku inspektorka pracy do spraw kobiet potwierdziła, iż organizacja pracy na niektórych stanowiskach (mokre prządki nie miały do pomocy tzw. blacharek) narusza wymogi bhp ustanowione pod koniec lat trzydziestych.

487 P. Kenney, *Budowanie Polski Ludowej…* 115-116.

488 Tamże, s. 106-107.

489 Odpowiedzią na takie praktyki robotników był *fordyzm*, w którym tempo oraz rytm pracy reguluje taśma produkcyjna a robotnik nie ma już nad tymi czynnikami bezpośredniej kontroli.

490 „Robotnicy z fabryki Johna, których inspektor zastał w czasie pracy wygrzewających się w słońcu, żywili uzasadnione przekonanie, że system akordowo-premiowy pozwala im robić to, na co mają ochotę". Tamże, s. 115.

491 Początkowo do przekraczania norm pchał pracowników przymus ekonomiczny dopiero później, gdy poziom życia się poprawił, zaczęły grać tu rolę inne motywacje. „W latach 1945-1946 robotnicy i robotnice, którzy przekraczali normy, otrzymywali punkty premiowe, wymienialne na dobra produkowane w fabryce ; w przemyśle włókienniczym jeden punkt odpowiadał kawałkowi materiału określonej długości albo określonej liczbie szpul nici. W tym systemie można było tanio zdobywać materiały i uzupełniać swoje pensje, sprzedając swoje punkty na wolnym rynku. Wartość punktów wahała się od 30 do 400 złotych, w zależności od jakości materiału dostępnego w konkretnej fabryce. Jako, że punkty zaczęły stanowić znaczną część robotniczych pensji, ci, którzy nie mogli

Sam ruch związkowy po Drugim Kongresie Związków Zawodowych z czerwca 1949 r. praktycznie nie stanowił już samodzielnej siły politycznej i był w znacznej mierze podporządkowany interesom władzy państwowej sprzyjając socjalistycznemu współzawodnictwu pracy i podnoszeniu norm wydajności. Warto wskazać, iż w ustawie z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych[492], mimo jej blankietowego charakteru, stanowiącego podstawę normatywną dla Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych[493], dość dużo miejsca poświęca się motywom jej ustanowienia. A zatem akt prawny ustalający status ustrojowy ruchu związków zawodowych (jako całości) ustanowiono m.in celem „mobilizacji klasy robotniczej do wykonywania planów produkcyjnych" oraz „zwiększenia wydajności pracy i rozwijania współzawodnictwa"[494]. Nieprzypadkowo prawnej instytucjonalizacji (całego) ruchu związkowego w Polsce Rzeczpospolitej Ludowej[495] dokonano zaledwie jeden dzień po ustanowieniu odznaki „Przodownika Pracy". To właśnie działacze związkowi z uwagi na szeroką bazę kontaktów z pracownikami mieli stać się głównymi propagatorami idei współzawodnictwa pracy[496].

produkować wystarczająco dużo i nie zarabiali punktów, nie dawali utrzymać rodzin". P. Kenney, *Budowanie Polski Ludowej…,* s. 116.

492 Dz.U. Nr 41, poz. 293.

493 Zgodnie z jej art. 3, szczegółowe określenie zadań celów i zakresu działania związków zawodowych powierzono w pierwszej kolejności Statutowi Zrzeszenia Związków Zawodowych, w dalszej zaś statutom związków zawodowych wchodzących w jego skład. Sama zaś ustawa składała się z 13 artykułów, w których pierwszy, najobszerniejszy *de facto* pełnił funkcję preambuły i nie zawierał tekstu normatywnego w ścisłym tego słowa znaczeniu. W pozostałych jednostkach redakcyjnych, już jednoznacznie normatywnych, statuuje ona zakres podmiotowy prawa koalicji związkowej oraz zasadę „dobrowolności" zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 2.), prawo do „współpracy z władzami i instytucjami w dziedzinie administracji publicznej, gospodarki narodowej i kontroli, w zakresie i trybie ustalonym przez przepisy prawa" (art. 4 ust. 1), zasadę jednolitej reprezentacji pracowników zrzeszonych i nie zrzeszonych „we wszystkich sprawach, które dotyczą ogólnych interesów pracowniczych" (art. 4 ust. 2), status ustrojowy Zrzeszenia Związków Zawodowych jako „naczelnej reprezentacji ruchu związkowego" oraz jego najwyższych organów Kongresu Związków Zawodowych i Centralnej Rady Związków Zawodowych (art. 5-9). Art. 10 -13 umieszczono w dziale „Przepisy przejściowe i końcowe".

494 Interesujący nas fragment quasi-preambuły umieszczonej w art. 1 ustawy o związkach zawodowych z 1949 r. tłumaczący, iż zapewnienia prawa koalicji związkowej, jaki i zniesienia wszelkich barier to prawo ograniczające dokonano: „celem stworzenia najdogodniejszych warunków dla dalszej działalności rozwijanej przez związki zawodowe w dziedzinie reprezentacji i obrony interesów robotników i pracowników umysłowych, troski o systematyczną i ciągłą poprawę bytu materialnego i kulturalnego świata pracy, mobilizacji klasy robotniczej do wykonywania planów produkcyjnych, zwiększenia wydajności pracy i rozwijania współzawodnictwa, stałego podnoszenia na wyższy poziom gospodarki narodowej"

495 Ponadbranżowe i zarazem ogólnopolskie zrzeszenie związków zawodowych był dotąd instytucją prawnie nieskonwencjonalizowaną (nawet bez założenia, iż miałoby ono skupiać w sobie cały ruch związkowy). Z uwagi na art. 11 w zw. z art. 3 zd. 2 wciąż obowiązującego po wojnie Dekretu z 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. U. Nr 15, poz. 209) organizacje związkowe z różnych gałęzi pracy mogły zrzeszać się jedynie w granicach miasta lub obwodu stanowiącego obszar działania tego samego inspektoratu pracy, stąd też, gdy na Pierwszym Kongresie Związków Zawodowych w dniu 21 listopada 1945 r. powołano Zrzeszenie Pracowniczych Związków Zawodowych o charakterze ogólnopolskim (później Zrzeszenie Związków Zawodowych), właściwie, aż do wejścia w życie ustawy o związkach zawodowych z 1949 r., nie posiadało ono osobowości prawnej.

496 Zresztą takie zadania działacze PPS i PPR próbowali narzucić ruchowi związkowemu już wcześniej podczas Pierwszego Kongresu Związków Zawodowych w listopadzie 1945 r. Na początku grudnia w tygodniku „Życie Robotnicze", wydawanym przez PPS, w artykule nawiązującym do kongresu czytamy: „[z]adaniem Związków Zawodowych oprócz spraw ekonomicznych jest sprawa podniesienia produkcji, podniesienia wydajności pracy, gdyż tylko tą drogą może być osiągnięta poprawa bytu ludności pracującej". E. Szulmajer, *Świat pracy a Związki Zawodowe*, w: „Życie Robotnicze", rok. 18, nr 33, z dnia 9.12.1945, s. 1.

Reasumując powyższe należy stwierdzić, iż ani w okresie poprzedzającym ostateczne podporządkowanie zakładów pracy władzy państwowej w latach 1945-1947, ani po tym okresie sprawy bhp nie stanowiły samodzielnego i doniosłego zagadnienia społecznego. W pierwszych dwóch latach po wojnie oddalającą zagadnienia bhp perspektywę produktywistyczną, wspólną zarówno dawnym aktywistą związkowym (potem zaangażowanym w uruchamianie zakładów pracy zniszczonych przez działania wojenne), jak też formującemu się aparatowi władzy państwowej, uzasadniał powszechny niedobór dóbr konsumpcyjnych i niska sprawność środków produkcji. Dość szybko jednak norma wydajności pracy stała się narzędziem politycznej dominacji i ekonomicznego wyzysku w rękach ugruntowującej swą władze elity politycznej, co na niemal dekadę zahamowało postęp w dziedzinie bhp.

Powyższe uwarunkowania sprawiały, iż współpraca między związkami zawodowymi a kierownictwem zakładów pracy w pierwszych latach po wojnie nie miała charakteru systematycznego. W zakładach pracy w górnictwie takim organem współdziałania było koło bezpieczeństwa pracy. W skład niego wchodzili pracownicy zajmujący się sprawami bezpieczeństwa, przedstawiciele rady zakładowej oraz przedstawiciele głównych działów produkcji. Zadaniem tego organu było analizowanie przyczyn wypadków przy pracy, planowanie działań zabezpieczających przed ich występowaniem w przyszłości oraz uświadamianie pracowników obowiązujących norm bezpieczeństwa i higieny pracy[497]. Mimo iż w ramach administracji zakładów pracy w górnictwie dość szybko przystąpiono do wyodrębniania jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy (biur bhp, następnie referatów), to jednak organizowanie organów współdziałania w postaci kół bezpieczeństwa pracy, w poszczególnych zakładach przeciągnęło się aż do 1947 r[498].

Mimo tych problemów, w pierwszych latach po wojnie – w ocenie J. Jarosa – wskaźnik wypadkowości w górnictwie węgla kamiennego wzrósł tylko nieznacznie. Oczywiście nieznacznie względem zaistniałej sytuacji – czyli mając na względzie zniszczenia i braki w infrastrukturze technicznej związane z okupacją i wojną. Prezentowane przez niego dane wskazują na wzrost przeciętnego wskaźnika wypadków przypadających na milion ton wydobycia w okresie od maja do grudnia 1945 r. zaledwie o 32 proc. wobec średniej sprzed wojny. Wskaźnik ten szybko zaczął spadać. W kolejnym, 1946 roku, już branym w całości, było to 29 proc. wobec tej średniej[499].

497 J. Jaras, *Historia górnictwa węglowego w Polsce Ludowej (1945-1970)*, Warszawa-Kraków 1973, s. 67.
498 Tamże, s. 67.
499 Przeciętny wskaźnika wypadków przypadających na 1 mln. ton wydobycia z 443,0 w latach 1928 – 1937, wzrósł do 586,5 w okresie od maja do grudnia 1945 r. oraz 570,0 w 1946 r. Niestety niewspółmierność okresów czasu branych tu pod uwagę (10 lat; 8 miesięcy oraz 1 rok) skłaniają do dużej ostrożności przy wyciąganiu wniosków z tego porównania. Przy tego typu pomiarach, czym krótszy okres, z którego zbierane są dane, tym większy wpływ okoliczności incydentalnych, powodujących odchylenie od średniej. Tamże, s. 66.

Niemniej jednak już w roku 1949 wskaźnik ten był nieco poniżej średniej sprzed wojny. Analizując dalej dane z tego okresu, należy stwierdzić, iż względem 1946 roku wskaźnik ten spadł o 27 proc. już w roku 1949, przy czym aż o 52 proc. spadła liczba wypadków śmiertelnych[500]. Należy jednak zwrócić uwagę na to, iż założenia Planu Trzyletniego[501] były znacznie bardziej realistyczne. W większym stopniu – niż w wypadku następującego po nim Planu Sześcioletniego – koncentrował się on na pilnych potrzebach społecznych, w tym bardziej na odbudowie zniszczonej wojną infrastruktury niż na podnoszeniu wydajności w przemyśle, w tym przemyśle wydobywczym. Nie narzucał więc górnictwu, którego infrastruktura wymagała odbudowy[502] takich wygórowanych celów jak jego następca. Warto też zwrócić uwagę – tu w odniesieniu do całej gospodarki – iż stwarzał on także warunki dla rozwoju ruchu spółdzielczego i drobnej przedsiębiorczości[503]. Ruch spółdzielczy nie pozostawał jeszcze wówczas w pełni pod kontrolą aparatu administracyjnego państwa[504]. Zaś sektor prywatny, zdaniem samych autorów planu, był niezbędny w dziedzinie „wytwórczości precyzyjnej", eksportu, budownictwa mieszkaniowego, innowacji czy też odgrywał istotne znaczenie w ramach faktycznego przejmowania w posiadanie Ziem Odzyskanych[505]. Nie wyeliminowano więc jeszcze wówczas wszystkich elementów ekonomicznej gry rynkowej. Dodatkowo odpowiadała jej też realna gra polityczna. Opozycja wśród działaczy PPS istotnie opóźniała szereg reform gospodarczych forsowanych przez rosnącą w siłę PPR, w tym centralizację ruchu spółdzielczego[506].

Wracając jednak do analizy wskaźników wypadkowości w górnictwie, tendencja w podnoszeniu standardów bezpieczeństwa zaczęła się odwracać po 1949 r., Stało się to zaraz po tym jak zaczęto prowadzić kampanie na rzecz współzawodnictwa pracy w związku z nowym Planem Sześcioletnim[507]. Pik przypadł na przedostatni roku Planu Sześcioletniego, czyli rok 1954.

500 Tak też wskaźnik przeciętnej liczby wypadków na 1 mln. ton wydobycia w latach 1946-1949 wynosił kolejno: 570,0 wypadków (w 1946 r.), 487,9 (w 1947 r.), 441,4 (w 1948 r.) oraz 417,5 (w 1949 r.). Także przeciętna liczba wypadków śmiertelnych na 1 mln. ton wydobycia wykazywała w tych samych latach tendencję spadkową. Tak więc kolejne było to: 9,1 wypadków śmiertelnych (w 1946 r.), 7,6 (w 1947 r.), 4,5 (w 1948 r.) oraz 4,4 (w 1949 r.). Tamże, s. 66.

501 Wprowadzonego ustawą z dnia 2 lipca 1947 r. o Planie Odbudowy Gospodarczej (Dz.U. nr 53, poz. 285). Niżej jako u.POG

502 J. Jaras, *Historia górnictwa...*, s. 56-52.

503 Dla gospodarki spółdzielczej por. art. 91-95 u.POG. Dla gospodarki prywatnej por. 96-99 u.POG.

504 Centralny Związek Spółdzielczy stanowiący naczelną organizację ruchu spółdzielczego w Polsce utworzono dopiero rok po wprowadzeniu Planu Trzyletniego. Utworzono go ustawą z dnia 21 maja 1948 r. o Centralnym Związku Spółdzielczym i centralach spółdzielni (Dz.U. Nr 37 poz. 344).

505 Por. art. 97 u.POG.

506 Plany centralizacji ruchu spółdzielczego forsowane przez PPR spotkały się z opozycją ze strony działaczy PPS. Spór ten swoje apogeum miał w roku 1947 ale mimo wzrastającej dominacji PPR trwał w praktyce aż do powstania w ich miejsce PZPR. Spowodowało to, iż faktyczne podporządkowanie ruchu spółdzielczego kierownictwu państwa (i pełne włączenie go w gospodarkę centralnie planowaną) zakończyło się dopiero wraz z wprowadzeniem Planu Sześcioletniego w 1950 r. Por. Z. Chyra-Rolicz, *Spółdzielczość w Polsce powojennej (1944-1990)*, w: „Dzieje Najnowsze" nr 1/2002 r., s. 108- 111.

507 Wprowadzono go ustawą z dnia 21 lipca 1950 r. o 6-letnim planie rozwoju gospodarczego i budowy podstaw socjalizmu na lata 1950-1955 (Dz.U. Nr 37 poz. 344).

Przeciętna liczba wypadków wzrosła wówczas o 47 proc. względem stanu z 1949 r. Natomiast wypadków śmiertelnych aż o 50 proc. W ostatnim zaś roku realizacji tego planu oba wskaźniki nadal były bardzo wysokie[508]. Było to oczywiście konsekwencją „szturmowszczyzny", czyli nadganiania planu w związku z groźbą jego niewykonania. Narzuceniu realizacji planu, kosztem zdrowia i życia wskazanych tu przykładowo górników (ale dotyczyło to również innych grup zawodowych), sprzyjało z jednej strony domknięcie monopolu państwa w dziedzinie gospodarki, a wraz z nim likwidacja pola gry ekonomicznej i odpowiadającego mu pola gry politycznej. To ostatnie wyczerpało się wraz ze zjazdem zjednoczeniowym PPS i PPR i utworzeniem PZPR w grudniu 1948 r. Z drugiej jednak strony egzystencjalna perspektywa robotników, w sytuacji niskiej siły nabywczej wynagrodzenia również sprzyjała akceptacji dla przekraczania norm wydajności i instytucji współzawodnictwa pracy. Szczególnie przy wykorzystaniu systemu akordowego przewidującego premie za przekroczenie normy. Przede wszystkim zaś sprzyjał temu przez większość omawianego wyżej okresu fakt, iż ich praca przekładała się wprost na lepszy komfort ich życia wraz z postępującą odbudową kraju.

Tu dochodzimy do kolejnego okresu, który charakteryzuje się w obrębie zmiennej niezależnej struktury własności całkowitą, już zakończoną, centralizacją środków produkcji w rękach państwowej administracji. W ramach struktury produkcji utrwalił się silnie zlokalizowany (skoncentrowany) model wielkoprzemysłowy, co przeobraziło także perspektywę życiową samych robotników. Ich stabilne elementy zinstytucjonalizowanego życia zostały ulokowane w obrębie wspólnoty zakładowej. Wraz z zakończeniem industrializacji kraju i wytworzeniem przyzakładowej infrastruktury socjalnej, zaczęli oni żyć dosłownie życiem zakładu pracy. Do największych przekształceń doszło jednak w obrębie metanormy interesu grupowego. Przyjmowana przez kierownictwo przedsiębiorstw perspektywa produktywistyczna nie przekładała się już wprost na polepszenie standardów życia robotników. Tym samym doszło do rozejścia się perspektywy robotników oraz decydentów zarządzających państwowymi przedsiębiorstwami. Z drugiej jednak strony osłabienie podporządkowania pracowniczego wraz z eliminacją sankcji bezrobocia, oraz fiaskiem niektórych politycznych czy ideologicznych surogatów tej sankcji przed rokiem 1956, spowodowało daleko idące kompromisy na rzecz perspektywy egzystencjalnej. Istotna była tu także ukierunkowanie świadomości robotników, w tym ich świadomości prawnej na instytucje zakładu pracy w związku z ześrodkowaniem ich życia w instytucjonalnej sferze przedsiębiorstw. Wzrost

508 Tak też wskaźnik wypadkowości w górnictwie węglowym na 1 mln ton wydobycia z okresów wynoszących jeden rok począwszy od 1950 roku, kończąc zaś w roku 1955 wynosił kolejno: 491 wypadków (w 1950 r.), 498 (w 1951 r.), 548 (w 1952 r.), 599 (w 1953 r.), 616 (w 1954 r.) oraz 503 (w 1955 r.). Także przeciętna liczba wypadków śmiertelnych na 1 mln. ton wydobycia wykazywała w tych samych latach tendencję wzrostową. Tak więc kolejno było to: 4,3 wypadków śmiertelnych (w 1950 r.), 4,3 (w 1951 r.), 4,7 (w 1952 r.), 4,7 (w 1953 r.), 6,6 (w 1954 r.), oraz 5,2 (w 1955 r.). J. Jaras, *Historia górnictwa...*, s. 141-142.

znaczenia perspektywy egzystencjalnej w dyskursie widać szczególnie w przyjętych rozwiązaniach prawnych i orzecznictwie sądów podkreślającym wagę bezpieczeństwa pacy czy konieczność badania sytuacji życiowej pracownika. Świadomość prawna w tym układzie była silnie kształtowana w oparciu o ograniczoną realnymi potrzebami perspektywę rodzinną robotnika, która już przestała być zgodna z perspektywą przedsiębiorstw. Perspektywa produktywistyczna w ideologicznym wydaniu straciła na znaczeniu. Po październiku 1956 r. przestano nadmiernie eksponować aspekt przodownictwa pracy, choć nie zarzucono go całkowicie. Taki stan utrzymywał się do lat kryzysu transformacji w latach przełomu lat 80 i 90.

Po zakończeniu Planu Sześcioletniego, wynikającym stąd kryzysie społecznym i wystąpieniach czerwcowych 1956 r., znowu uwidacznia się w górnictwie węglowym zwrot w stronę obniżenia wskaźnika wypadkowości. Ostatecznie do roku 1970 wypadkowość względem piku przypadającego na przedostatni rok „sześciolatki" spadła aż o 87 proc., w tym o 83 proc. w odniesieniu do wypadków śmiertelnych[509]. W orzecznictwie natomiast zaczęto dostrzegać problem „przymykania oczu" kierownictwa na naruszania bhp przez pracowników, które jednocześnie sprzyjały wydajności pracy. W orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1958 r. o sygn. I CR 524/58[510] uznano nawet, iż brak wystarczającego nadzoru kierownictwa zakładu pracy umożliwiający takie naruszenia wystarczy by uznać winę pracodawcy za występujący wskutek tych naruszeń wypadek przy pracy[511]. Zauważono więc, iż pracownicy ryzykujący w celu wyższego zarobku akordowego nie ponoszą wyłącznej odpowiedzialności za swoje zdrowie i życie. Ponosi ją również kierownictwo przedsiębiorstwa, które w ten sposób osiąga lepsze wyniki w zakresie produktywności. Te zaś przyczyniają się do wykonania lub – co miało znaczenie dla prestiżu kierownictwa przedsiębiorstwa – czasem także przekroczenia planu. Mniej więcej w tym okresie wprowadzone też pierwsze unormowania (charakterystycznego dla okresu PRL – dziś zaś zmarginelizowanego) społecznego przeglądu warunku pracy

509 Tak też wskaźnik wypadkowości w górnictwie węglowym na 1 mln ton wydobycia z okresów wynoszących jeden rok począwszy od 1956 roku, kończąc zaś w roku 1970 wynosił kolejno: 495,5 wypadków (w 1956 r.), 548,0 (w 1957 r.), 521,1 (w 1958 r.), 477,2 (w 1959 r.), 291,7 (w 1960 r.), 185,3 (w 1961 r.), 177,8 (1962 r.), 173,7 (w 1963 r.), 137,5 (w 1964 r.), 163,1 (w 1965 r.), 146,5 (w 1966 r.), 126,6 (w 1967 r.), 132,8 (w 1968 r.), 146,7 (w 1969 r.), 94,1 (1970 r.). Także przeciętna liczba wypadków śmiertelnych na 1 mln. ton wydobycia wykazywała w tych samych latach tendencję wzrostową. Tak więc kolejno było to: 4,9 wypadków śmiertelnych (w 1956 r.), 3,4 (w 1957 r.), 3,9 (w 1958 r.), 2,8 (w 1959 r.), 2,1 (w 1960 r.), 2,4 (w 1961 r.), 2,3 (w 1962 r.), 2,0 (w 1963 r.), 1,7 (1964 r.), 1,4 (1965 r.), 1,2 (w 1966 r.), 1,0 (w 1967 r.), 1,0 (w 1968 r.), 1,0 (w 1969 r.), 1,1 (w 1970 r.). Tamże, s. 210.

510 LEX nr 115892.

511 Jak wskazuje się w uzasadnieniu tegoż orzeczenia, "[o]cena, że pracownik ponosi winę za wypadek, któremu uległ, wyłącza odpowiedzialność przedsiębiorstwa tylko wtedy, gdy wina pracownika była wyłączna. Nieprzestrzeganie przez pracownika zasad bezpieczeństwa pracy czy to z niedbalstwa, czy to, jak dzieje się najczęściej, dla osiągnięcia większych ilościowo rezultatów - wykazuje winę pracownika, ale jednocześnie tolerowanie przez zakład pracy tego stanu rzeczy czy to świadomie (np. dla zwiększenia produkcji), czy to nawet na skutek braku nadzoru - stanowi naruszenie obowiązków wynikających z zasad bezpieczeństwa pracy. Nie wystarcza bowiem oddanie do rąk pracowników odpowiednich urządzeń i wydanie odpowiednich instrukcji; konieczne jest jeszcze dopilnowanie, aby te urządzenia i instrukcje były wykorzystywane".

Pierwszym etapem formowania się instytucji społecznego przeglądu warunków bhp była Uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 2 czerwca 1960 r. w sprawie społecznych przeglądów warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach górniczych[512]. Unormowanie to choć o zasięgu branżowym[513] zawiera wszystkie zasadnicze elementy, które charakteryzowały nieco późniejszą, powszechną wersję konstruowanej w nim instytucji prawnej, która w zasadniczych zrębach przetrwała do wielkiej nowelizacji 1996 r.[514]. Dziś po tej regulacji pozostało tylko odniesienie w art. 4 pkt. 5 ustawy o społecznej inspekcji pracy[515]. Przegląd społeczny składał się z trzech etapów. Pierwszym było zebranie aktywu zakładowego, który debatował nad stanem bhp i określał podstawowe obszary przeglądu, oraz wybierał komisję przeglądową. Drugim właściwy przegląd. Komisja przeglądowa dokonywała weryfikacji warunków bhp według wytycznych ustalonych przez zebranie aktywu zakładowego, W trzecim etapie, na podstawie uwag komisji przeglądowej, uzgadniano plan poprawy warunków pracy.

Należy jednak zwrócić uwagę, że to nie wysiłki prawodawcze spowodowały odwrócenia tendencji zmniejszenia wypadkowości. Te wysiłki, jak zresztą pokazuje powyższe, były podejmowane już po tym jak ten trend uległ zmianie. Zmiany prawne utrwaliły jedynie pożądaną tendencję[516], skonwencjonalizowały dotychczasowy trend będący pochodną określonego stosunki sił społecznych.

Przyjęcie Kodeksu pracy w 1974 r. przypada na okres względnej stabilizacji politycznej, która nastąpiła po zażegnaniu fali niepokojów społecznych (w tym strajków), jakie miały miejsce w grudniu 1970 r. (czego konsekwencją było m. in. odsunięcie od władzy Władysława Gomułki), trwała ona do fali strajków w czerwcu 1976 r. Kryzys grudnia 1970 r. był pierwszym poważniejszym kryzysem społecznym po czerwcu 1956 r., w którym aktywną rolę odegrali robotnicy. Kryzys ten był wyrazem niezadowolenia robotników (ale również studentów i inteligencji) z niedochowywania przez aparat biurokratyczny (ówcześnie władający środkami

512 M. P. Nr 62, poz. 292.

513 Na co poza tytułem wskazywał również § 1 omawianej uchwały, zgodnie z którym okresowe społeczne przeglądy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy wprowadza się „we wszystkich zakładach górniczych".

514 Najpierw kwestię przeglądów unormowano dla wszystkich zakładów pracy Uchwałą Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 25 listopada 1966 r. w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy (M.P. Nr 68 poz. 324). Uchylała ona regulację branżową górniczą i w jej miejsce wprowadzała w praktyce tożsamą jej regulację z tą różnicę, że przeglądami objęto całą już gospodarkę. Obowiązywała ona do 31 sierpnia 1989 r. Następnie zastąpiła ją uchwała nr 122 Rady Ministrów z dnia 18 sierpnia 1989 r. w sprawie przeprowadzania społecznych przeglądów warunków pracy (M.P. Nr 30 poz. 226). Ta ostatnia uchwała została uchylona 1 stycznia 1997. Nie zastąpiono jej już kolejnym tego typu aktem. Kwestia społecznych przeglądów pracy przestała być regulowana prawnie.

515 Zniesienie zasadniczej regulacji spowodowało m.in. że przeglądy społecznych warunków pracy przestały być obowiązkowe i regularne.

516 Stanowi tp zasadnicze zadanie polityki prawa. Prawo nie jest narzędziem zmiany społecznej, a przynajmniej nie jest narzędziem dla niej kluczowym. Ważne jest jednak dla jej utrwalenia. Prawo konwencjonalizuje nową tendencją, czyni ją społecznie uchwytną.

produkcji) wypracowanej po czerwcu 1956 r. umowy społecznej[517].

Spontaniczna mobilizacja robotników z grudnia 1970 r, ograniczona głównie do Wybrzeża[518], potwierdziła zdolności mobilizacyjne klasy robotniczej. Co istotne, zmiany społeczno-polityczne, jakie nastąpiły w roku 1970 – w przeciwieństwie do procesów destalinizacyjnych z drugiej połowy lat 50. – były podyktowane, praktycznie rzecz biorąc, wyłącznie sytuacją wewnętrzną państwa. W czerwcu 1956 roku wystąpienia klasy robotniczej wpisywały się w szerszy kontekst zmian społeczno-politycznych w bloku wschodnim. Natomiast w 1970 r., siła przetargowa robotników była już mocno ugruntowana w systemie ekonomicznym i realiach rynku pracy. Okoliczność, że ruch protestu z grudnia 1970 r. nie objął całego kraju, była zasługą przytomnej reakcji władzy. Wystąpienia robotnicze, jakie rozpoczęły się 12 grudnia wiadomością o podwyżkach cen, uspokoiły się już 20 grudnia na wiadomość o wyborze nowego kierownictwa PZPR[519].

Ruchliwość załóg, czy mówiąc bardziej współcześnie, fluktuacja kadr, potrafi dobrze odzwierciedlać siłę przetargową klasy robotniczej. W zależności od kontekstu wyrazem siły może być zarówno niski jak i wysoki wskaźnik wymiany kadr. Na początku formowania się gospodarki PRL poziom fluktuacji był raczej wyrazem siły klasy robotniczej, niż jej słabości. Robotnicy uciekali z miejsc pracy, w którym było najciężej, do powstających lub modernizowanych miejsc pracy, w których było lżej lub też zarobki były wyższe. Zmieniło się to w latach 60. Wskaźnik fluktuacji znacznie wtedy zmalał i ustabilizował się na stałym poziomie. Wciąż jednak pozostawał on wyrazem napięcia między przedsiębiorstwami rywalizującymi o nadwyżki pracowników[520].

517E. Makowski, *Ruch Robotniczy w Wielkopolsce. Zarys dziejów do 1981 roku*, Poznań 1984, s. 259-265.

518Do najważniejszych wydarzeń doszło w Trójmieście, gdzie strajk objął wiele zakładów pracy, w tym stocznie i port. Od 17 grudnia – dzień po podpaleniu gmachu KW PZPR, do którego doszło podczas masowej demonstracji stoczniowców – Szczecin był objęty strajkiem powszechnym. Tamże, s. 261. Przejawy ruchu protestu społecznego pojawiły się też w innych miastach np. w Poznaniu. „Próby wywołania strajku w Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego oraz w 'Stomilu' zakończyły się jednak niepowodzeniem. Załogi robotnicze pamiętały jeszcze żywo przebieg i skutki poznańskiego Czerwca 1956. Tylko w Kaliskiej Fabryce Fortepianów 'Calisia' doszło do strajku". Tamże, s. 262.

519Tamże.

520 W pewnych okolicznościach wzrost siły przetargowej pracowników związanej z sytuacją miejsca pracy może wyrażać wskaźnik fluktuacji (wymiany) kadr. Wskaźnik ten, to stosunek liczby odejść albo przyjęć do pracy – bierze się pod uwagę zawszę liczbę mniejszą – do przeciętnej liczby zatrudnionych [c do metody por. J. Jaras, *Historia górnictwa...* s. 217, przypis dolny nr 7]. Jeżeli wzrost zatrudnienia jest w miarę stabilny, nie pokrywa go przyrost osób w wieku produkcyjnym i jednocześnie wskaźnik fluktuacji jest niski, oznacza to, że siła przetargowa pracowników związana z sytuacją na rynku pracy jest raczej silna. Jest to wyrazem konkurencji o pracowników między przedsiębiorstwami. Taka sytuacja zachodziła w owym czasie w ważnych dla Polski sektorach gospodarki i została dobrze udokumentowana zwłaszcza dla przemysłu węgla kamiennego, przy czym, przez przemysł węgla kamiennego rozumiem tu: kopalnie, elektrownie, brykietownie, warsztaty naprawcze, piaskownie kopalniane, prace przy eksploatacji łupku. W okresie od 1956 r. do 1970 r. dało się obserwować w tym sektorze nieduży, ale stały wzrost zatrudnienia. Tak więc wobec 328 262 osób zatrudnionych przeciętnie w 1956 r. wzrósł on do 350 871 osób w roku 1970 [Tamże, s. 215]. Jednocześnie w tym samym okresie, stopień fluktuacji kadr w przemyśle węgla kamiennego znacznie się obniżył, bo aż z 55,5 proc. do 17,1 proc. Warto jednak zauważyć, że pierwszy raz porównywalnie niski wskaźnik fluktuacja osiągnęła w 1962 r. (17,1 proc.) i od tego momentu nie wzrastała znacznie (najwyżej do 22,1 proc. w roku 1963), przy czym w roku 1968 osiągnęła ona poziom najniższy bo aż 13,2 proc. [Tamże, s. 217-218]. Natomiast, wskaźnik fluktuacji w Dolnośląskim Zjednoczeniu Przemysłu Węglowego z 72,2 proc. w 1954 r. spadł do 3,1 proc. w roku 1966 [Tamże.] Należy jednak poczynić zastrzeżenie, iż liczbą w tym

Nadwyżki te były potrzebne w związku z okresowym nadrabianiem planów. W tych warunkach zakłady pracy, które nie posiadały stosownej rezerwy pracowników, nie radziły sobie z wykonywaniem planów. W państwach tzw. realnego socjalizmu w miejsce realnego rynku pracy wytwarzał się więc tzw. „niby-rynku pracy". Powstawał on w wyniku rywalizacji między poszczególnymi przedsiębiorstwami o dodatkową „nadliczbową" siłę roboczą, która miała zapobiec arytmicznemu charakterowi procesu pracy. Gwarantowało to przedsiębiorstwu bezpieczeństwo w zakresie realizacji planu, przy uwzględnieniu (w praktyce stałej) konieczności jego nadganiania na skutek przestojów związanych z brakiem zaopatrzenia. Problem jednak w tym, iż w skali całej gospodarki mogło powodować to niedobór rąk do pracy. Powstawało więc zamknięte koło Z jednej strony przedsiębiorstwa rywalizowały ze sobą o pracowników, co dodatkowo zwiększało pozycję przetargową tych pracowników (w aspekcie rynkowym) i osłabiało ich podporządkowanie reżimowi pracy. To oczywiście odbijało się na wydajności pracy. Pracownicy w ramach pracy wyalienowanej, przy braku presji ekonomicznej, niebyli skorzy by wydajniej pracować. Czas pracy, przynajmniej z punktu celów produkcyjnych, bywał więc trwoniony[521]. Nie bez powodu zgodnie z pierwotnym brzmieniem art. 100 § 2 pkt. 2 tekstu pierwotnego Kodeksu pracy, pracownik był zobowiązany „dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę". Teraz w Kodeksie pracy brak analogicznego nakazu. Jest on w obecnych realiach ekonomicznych po prostu zbędny. W tamtych jednak czasach brak przymusu ekonomicznego próbowano kompensować w świadomości prawnej za pomocą takich właśnie unormowań. Bez względu jednak na to w jakim stopniu normy tego typu były internalizowane przez samych pracowników, to ostatecznie i tak często brakowało ich w kluczowych momentach wskutek wyżej wskazanej rywalizacji. Byli oni po prostu zatrudnieni w innych przedsiębiorstwach

---

okresie decydującą o wskaźniku fluktuacji, czyli tą niższa – poza rokiem 1957, 1963 i 1964 – była liczbą przyjęć do pracy. Oznacza to, iż więcej osób ubywało niż było przyjmowanych. Liczba osób, których „ubyło" (i która w związku z tym nie wpływała na wskaźnik wymiany) również jednak stale ulegała zmniejszeniu od 147 074 w roku 1956 do 62 787 w roku 1970. Ponadto, stały wzrost zatrudnienia wskazywał na to, że nie mieliśmy tu do czynienia z likwidacją miejsc pracy (na które nie przybywali nowi pracownicy, co szczególnie na początku lat 90. mimo masowych zwolnień, przesądzało o niskich wskaźnikach fluktuacji). W tym wypadku prawdopodobnym wydaje się, iż liczba wskazująca na to ilu robotników rocznie „ubyło" może obejmować przypadki rotacji wewnętrznej w ramach sektora przemysłu węgla kamiennego, które z uwagi na przyjętą metodologię zbierania danych nie zawyżały liczby przyjęć do pracy. J. Jaras interpretuje te dane jako przejaw stabilizacji. W jego ocenie „[p]odwyżka płac, zmechanizowanie najcięższych prac pod ziemią oraz poprawa stanu bezpieczeństwa pracy wpłynęły na znaczne obniżenie wskaźnika fluktuacji, który w kopalniach węgla kamiennego zmalał w latach 1956-1968 z 49,5 proc. całej załogi, a więc przeszło trzykrotnie" [Tamże, 217]. Dodatkowo należy pamiętać, że ogół ludności w wieku od 15-59 lat w Polsce również wzrastał. Dla lat 1950, 1960 i 1970 bezwzględna liczba ludności Polski pozostającej w tym przedziale wiekowym wynosiła odpowiednio 15 586,8 tys., 16 962,0 tys. oraz 19 760,9 tys. [Liczby podane zgodnie z: Główny Urząd Statystyczny, *Historia Polski w Liczbach, tom 1, Państwo i społeczeństwo,* Warszawa 2003, s. 374 (tab. 101)]. Tak więc wzrost miejsc pracy w górnictwie mógł być w realiach rynku pracy, przynajmniej częściowo kompensowany wejściem na rynek pracy nowych osób.

521 URGENSE, *Tayloryzm…* s. 25.

jako rezerwa[522].

W gospodarce typu radzieckiego stosowany był tayloryzm jako system organizacji pracy. System ten, tak jak w typowych krajach kapitalistycznych „polega na przywłaszczaniu sobie wiedzy fachowej robotników i łamaniu robotniczego oporu […] poprzez stosowanie płacy od sztuki (akordu) i sprowadzanie pracy do cyklu powtarzających się gestów, kontrolowanych za pośrednictwem norm wydajności”[523]. Tayloryzm w krajach tzw. realnego socjalizmu łączył się z osłabionym stosunkiem pracy najemnej w znaczeniu ekonomicznym. Osłabienie to było kompensowane ideologicznie i prawnie. W tym ostatnim przypadku np. poprzez sankcje za porzucenie pracy). Jednym z głównych czynników tego osłabienia była niedostateczność bodźców ekonomicznych w zakresie mobilizacji siły roboczej i zastąpienie ich mało skutecznymi bodźcami administracyjnymi. Osłabienie bodźców ekonomicznych wiązało się ze względną pewnością, że każdy znajdzie pracę odpowiadającą jego możliwością fizycznym i intelektualnym. Z tym zaś wiązali oni zwiększenie ruchliwości załóg oraz takie rozmieszczenie siły roboczej, które „wywołuje sprzeczność między brakiem rąk do pracy w skali globalnej a ich nadmiarem w poszczególnych przedsiębiorstwach”[524].

Mimo spadającego wskaźnika fluktuacji, zarówno jej poziom jak i charakter nie wykluczał zupełnie ruchliwości załóg[525]. Pracownicy zwalniali się poszukując nowej, bardziej odpowiadającej im pracy w tych samych albo i innych sektorach gospodarki wciąż w stopniu wystarczającym by

522 „Powszechnie sądzi się, że to niepełne zatrudnienie w przedsiębiorstwach, czyli istnienie rezerw siły roboczej, wynika po prostu z tego, że zniesiono bezrobocie. Tymczasem, sprawa nie jest wcale taka prosta – bezrobocia nie ma, bo istnieje permanentne napięcie między globalnym niedoborem rąk do pracy a sztucznie zawyżonym zatrudnieniem w przedsiębiorstwach. Napięcie to wynika z różnych gospodarczych ośrodków decyzyjnych – przede wszystkim ministerstw i przedsiębiorstw – w stopniu o wiele większym niż z powodu konstytucyjnej i administracyjnej gwarancji zatrudnienia. Przysparza ono pracownikom znaczną zdolność negocjowania warunków zatrudnienia i pracy w przedsiębiorstwach (choć zdolność ta nie wypływa bezpośrednio z prawa pracy). Pracownicy mogą korzystać z tej możliwości niejako 'głosując nogami', to znaczy poprzez ruchliwość siły roboczej, ruchliwość, która w tym przypadku nie jest im narzucona, lecz którą oni sami narzucają przedsiębiorstwom, które starają się uporać z brakiem rąk do pracy w skali globalnej” Tamże, s. 18-19.

523 Tamże, s. 14.

524 Tamże, z. 15

525 Jeżeli bowiem o niskiej fluktuacji decyduje liczba przyjęć do pracy, nie zaś zwolnień – a tak waśnie było (prawie zawsze) we wskazywanym przez nas okresie – to przy posiadaniu informacji, że miejsc pracy nie ubywało, lecz przybywało, możemy mieć pewność, że taka ruchliwość załóg występowała. Liczba osób pracujących na podstawie stosunku pracy w gospodarce narodowej (na ostatni dzień kwartału kalendarzowego) w 1956 roku wynosiła 6 810 600 osób, natomiast w roku 1970 już 10 011 800. Główny Urząd Statystyczny, *Pracujący w gospodarce narodowej (stan w dniu 31 XII) - zatrudnieni na podstawie stosunku pracy [osoba]* w: Bank Danych Polska (online), obszar tematyczny: praca, kategoria: pracujący, dostępny w internecie: <https://bdp.stat.gov.pl/> [dostęp: 2019-02-24]. Ponadto, dostępne dane statystyczne pozwalają założyć, iż wzrastała ona w okresie od roku 1960 do 1970 proporcjonalnie do wzrostu liczby osób w wieku produkcyjnym. Różnica między liczbą pracujących na podstawie stosunku pracy z 1970 r. (tj. 10 011 800), a tą z 1960 (tj. 7 294 114) wynosi 2 717 686. Tamże, <https://bdp.stat.gov.pl/> [dostęp: 2019-02-24]. Natomiast, różnica osób w wieku od 15 do 59 lat między rokiem 1970 a 1960 wynosiła 2 798 900. Por. Główny Urząd Statystyczny, *Historia… t. 1,* s. 374 (tab. 101). Dla tamtego okresu nie publikuje się danych demograficznych dla współczesnej kategorii ludności w wieku produkcyjnym. Ponadto trzeba założyć, iż znacząca część z tych osób realizowała swój potencjał produkcyjny poza stosunkiem pracy.

zaburzyć realizację planów. Dodatkowo nawet jeżeli tego nie robili, to w każdej chwili mogli to zrobić. Rezygnacja z dotychczasowej pracy na rzecz innej była w tych warunkach realna perspektywą dla każdego pracownika. Zarządzający siłą roboczą tracili kontrolę nad ruchliwością pracowników. Stawała się ona dla nich nieprzewidywalna[526]. Jedyną zaś skuteczną możliwością stabilizacji zatrudnienia stawała się poprawa warunków pracy czy też polepszenie infrastruktury socjalnej związanej z pracą (np. ułatwienie dostępu do mieszkań)[527].

Powyższe wskazuje, iż kodyfikacja prawa pracy w latach 70. w znaczny sposób podbudowująca prawną pozycję pracownika w indywidualnej sferze stosunku pracy, jedynie konwencjonalizowała zaistniałą już sytuację społeczno-ekonomiczną. Co jednak ważne, wzrost siły przetargowej pracowników związanej z rynkiem pracy i pozycją w miejscu pracy zbiegał się z zupełnie innymi działaniami prawodawczymi niż te, które były następstwem wystąpień robotniczych w 1956 r. będących raczej przejawem wzrostu ich siły stowarzyszeniowej.

Zanim nastąpiło ustabilizowanie się gospodarki i struktury produkcji oraz pozycji pracownika w tej strukturze (co zapewnił dopiero stabilny rozwój gospodarki w latach 60.), ten dysponował już szeregiem możliwości zrzeszania się np. w związkach zawodowych czy zakładowych strukturach partyjnych. Kierownictwo tych organizacji nie zawsze realizowało interesy swoich członków, niemniej jednak liczne zebrania tych struktur czy też ich interakcja z ogółem pracowników (w tym z osobami do nich nienależącymi) z pewnością integrowały załogę zakładu pracy. Konsekwencją wystąpień z czerwca 1956 r. było przede wszystkim przyjęcie ustawy z dnia 19 listopada 1956 o radach robotniczym[528], która podbudowywała pozycję robotników w relacjach zbiorowych. Poprzez instytucję rady robotniczej zredefiniowano relację między załogą przedsiębiorstwa a jego dyrektorem, dając tej pierwszej prawną gwarancję wpływu na zarządzanie tym przedsiębiorstwem. Stało to się jednak bez ingerencji w prawną charakterystykę podporządkowania pracownika w zatrudnieniu. Tu nadal obowiązywało prawodawstwo okresu międzywojennego, a przede wszystkim dwa Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej, z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników[529] oraz z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę

526URGENSE, *Tayloryzm…* s. 17.

527„Szczególną uwagę zwrócono na zmniejszenie fluktuacji mieszkańców domów górnika, gdzie występowała stosunkowo największa płynność pracowników. Badania przeprowadzone pod koniec lat pięćdziesiątych wykazały, że znacznej większości tych pracowników odpowiada zawód górnika, zniechęcają ich jednak dysproporcje w zarobkach, brutalne traktowanie przez część dozoru kopalnianego, brak życia kulturalnego i sportowego, zbyt wysokie ceny posiłków w stołówkach, a przede wszystkim nieodpowiednie warunki mieszkaniowe i brak perspektyw na otrzymanie w krótkim czasie mieszkania utrudniający założenie rodziny. Rezultaty badań stały się podstawą do podjęcia przez kierownictwo resortu kroków, mających na celu poprawę w domach górnika, m. in. zapewnienie ich mieszkańcom rozrywek kulturalnych oraz ułatwienie nabywania mieszkań w spółdzielniach górniczych”. J. Jaras, *Historia górnictwa…,* s. 218.

528Dz. U. nr 53 poz. 238.

529Dz. U. nr 35, poz. 324.

pracowników umysłowych[530]. Dodatkowo ustawa o radach robotniczych z 1956 r. – jak też zastępująca ją ustawa z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym – utrwalały jeden z istotniejszych przedwojennych podziałów między pracowników umysłowych a robotników.

Dopiero wzrost siły przetargowej pracowników związanej ze wzrostem pozycji na rynku pracy (w związku z zastąpieniem rynku pracy „niby-rynkiem pracy", na którym przedsiębiorstwa konkurowały o dodatkowych „nadliczbowych" pracowników) oraz – co równie istotne – wzrost ich indywidualnej pozycji wewnątrz zakładu pracy (o czym niżej), mógł zaburzyć podstawy społeczno-ekonomiczne dawnych unormowań instytucji prawnej stosunku pracy. Niewątpliwie więc, nie tylko siła przetargowa klasy lub grupy społecznej, ale również źródło tej siły ma znaczenie, jeżeli rozpatrujemy możliwy jej wpływ na stanowienie prawa. Po prostu aparat państwa w zależności od źródła tej siły podejmuje inne środki zaradcze w celu ograniczenia napięć społecznych. W pewnych sytuacjach może wystarczyć zwiększenie zakresu wolności i praw kolektywnych, innym razem lepiej jest wzmocnić pozycję indywidualną obywateli. Wszystko to jednak jest zazwyczaj wtórne wobec faktycznej pozycji społecznej określonych klas, grup społecznych czy jednostek.

W chwili wprowadzenia Kodeksu pracy indywidualna pozycja pracownika była dość silna. W tych realiach, w których przedsiębiorstwa praktycznie nie korzystały ze zwalniania z pracy z przyczyn ekonomicznych[531] raczej konkurując między sobą o nadwyżkę siły roboczej, wszelkie możliwości prawne pozbywania się pracowników traciły materialny sens. Co prawda jeszcze na początku lat 60. judykatura podtrzymywała pogląd, iż sąd „nie może nakazać pracodawcy, aby wydał o pracowniku opinię o określonej treści żądanej przez pracownika, ani też wchodzić w ocenę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę zgodnie z przepisami prawa"[532]. Tym samym pod wpływem nowych warunków społeczno-ekonomicznych nie przełamano jeszcze przedwojennej interpretacji obowiązujących przepisów. Mimo to wprowadzenie mechanizmów ochrony trwałości zatrudnienia właściwie nie ingerowało w relacje panujące na zakładach pracy. Kodeks pracy w tym względzie jedynie potwierdził i tak silną pozycję indywidualną pracowników.

W art. 45 Kodeksu pracy wprowadzono nieznaną dotąd prawu pracy instytucję sądowej kontroli zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Jak skonkludował to Sąd Najwyższy w jednym z pierwszych orzeczeń po wprowadzeniu tej ustawy: "Kodeks pracy rozszerzył zakres ochrony trwałości stosunku pracy. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony objęci zostali ustawową ochroną przez nieuzasadnionym wypowiedzeniem im umowy o pracę. Zakład pracy może wypowiedzieć pracownikom umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony tylko z uzasadnionych

530Dz. U. nr 35, poz. 323.
531Tamże, 33.
532Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1962 r. o sygn. I CR 366/61 (LEX nr 1633052).

przyczyn". W orzeczeniu tym wskazano ponadto, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracy powinna być zweryfikowana „pod kątem widzenia słusznych interesów zakładu pracy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy"[533]. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy uznał, iż „[z]a wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p. rozumieć należy takie wypowiedzenie, którego nie da się pogodzić z poczuciem słuszności, w rozumieniu społecznym i ekonomicznym"[534].

W nieco późniejszym orzeczeniu, już w latach 80. Sąd Najwyższy podkreślił, że „[w]ypowiedzenie przez zakład pracy umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinno być nie tylko zgodne z formalnymi wymogami kodeksu pracy i innych ustaw, lecz ponadto powinno być 'uzasadnione', a więc powinno wynikać z obiektywnie istniejących oraz mających społeczne i moralne usprawiedliwienie potrzeb zakładu pracy". W sprawie tej sąd podkreślał, iż konflikt między pracownikiem a przełożonym nie może być samodzielną podstawą uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, zaś przełożeni nie mogą od pracowników wymagać bezkrytycznej akceptacji ich zachowań[535]. Natomiast żądanie przez załogę zmiany przełożonego, w danych okolicznościach uzasadnione, mogło stanowić dopuszczalną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę osobie zatrudnionej na stanowisku kierowniczym[536].

W uchwale całej izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. o sygn. III PZP 10/85[537] wskazywano na konieczność oceny zasadności wypowiedzenia w perspektywie zasad ustroju i celów Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Do tłumaczenia i stosowania przepisów prawa pracy w tym duchu zobowiązywał ówcześnie obowiązujący art. 7 k.p. Istnienie takiej klauzuli w kodeksie pracy wprost zobowiązywało do horyzontalnego stosowania norm prawa konstytucyjnego w stosunkach pracy. W uchwale tej wskazywano ponadto na powinność uwzględnienia przy ocenie zasadności wypowiedzenia „słusznych interesów zakładu pracy" oraz „przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy". Inne okoliczności dotyczące pracownika powinny być uwzględnione, jeżeli przemawiają za tym zasady współżycia społecznego.

Nawet jeśli zaraz po uchwaleniu Kodeksu pracy Sąd Najwyższy wskazywał, iż wypowiedzenie jest „normalnym, dozwolonym środkiem prawnym dla obu stron stosunku pracy", a więc niejako podtrzymywał ciągłość ze stanowiskiem judykatury sprzed uchwalenia Kodeksu pracy, to jednocześnie podkreślał znaczenie badania sytuacji rodzinnej i ekonomicznej pracownika,

533Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1975 r. o sygn. I PRN 34/75 (LEX nr 12382).
534Wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 24 marca 1976 r. o sygn. I PR 47/76 (LEX nr 12405).
535Wyrok Sadu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 1983 r. o sygn. I PRN 102/83 (LEX nr 14619).
536Wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1976 r. o sygn. I P 994/76 (LEX nr 1732900) oraz z dnia 25 marca 1981 r. o sygn. I PR 19/81 (LEX nr 12712).
537LEX nr 12880.

wywodząc z zasad współżycia społecznego ochronę przed zwolnieniem „jedynego żywiciela rodziny”[538].

Z początkiem lat 90 – i tu dochodzimy do kolejnego okresu w ramach przedstawionej tu periodyzacji – nastały gwałtowne zmiany w strukturze produkcji. Zmiany te były konsekwencją ogólnoświatowego trendu w kierunku delokalizacji produkcji trwającego już od końca lat 70. By jednak zmiany te mogły zaistnieć, musiało najpierw dojść do przekształceń własnościowych w aspekcie horyzontalnym. Wraz z tymi zmianami powróciła wolnorynkowa groźba skutków związanych z utratą zatrudnienia. Zanikły przyczyny osłabiające stosunek pracy najemnej, co spowodowało dewaluację indywidualnej pozycji pracownika względem procesu pracy[539]. Odmieniło to jednocześnie typ hierarchii interesów grupowych. Zwyciężyła perspektywa produktywistyczna, podporządkowująca interesy robotników kapitałowi.

Zmiany w strukturze produkcji z silnie zlokalizowanej na zdelokalizowaną zupełnie przeorientowały stabilne elementy zinstytucjonalizowanego życia robotników. Przestali oni żyć życiem zakładu pracy. Praca nie organizowała już ich życia – albo jej nie było, albo często dochodziło do jej zmiany. Ruch protestu ukierunkowany na zakłady pracy zaczął słabnąć i przeniósł się na inne płaszczyzny – te bardziej stabilne z perspektywy często zmuszonego do zmiany zatrudnienia robotnika. Z czasem protesty w obronie miejsc pracy wygasały i odżywały na nowo, ale już w obronie prawa do mieszkania (również zagrożonego w związku z gorszą sytuacją ekonomiczną)[540]. Wyprowadzenie ruchu protestu poza zakłady pracy jeszcze bardziej ułatwiło dekonstrukcję tego co pozostało po dawnej strukturze produkcji.

W tej sytuacji nie dziwi więc odwrót w judykaturze w stronę tezy, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę powinno być oceniane „w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to

538Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1976 r. o sygn. I PRN 52/75 (LEX nr 13460).

539Warto tu przytoczyć uwagę C. Shmitta. „Społeczeństwo funkcjonujące według zasad ekonomicznych dysponuje wystarczająco skutecznymi środkami, aby wyrzucić poza swój nawias i 'pokojowo' bez użycia przemocy unieszkodliwić tych wszystkich, którzy przegrali w gospodarczej konkurencji, którym brak sukcesów i którzy 'przeszkadzają' innym. Dokładniej rzecz ujmując, społeczeństwo może doprowadzić takich ludzi do śmierci głodowej, jeśli dobrowolnie nie poddadzą się jego regułą”. C. Shmitt, *Pojęcie…* s. 219. Jeszcze dobitniej ujmuje to B. Brecht. „Brutalna przemoc już się przeżyła (...) nie posyła się już morderców, jeżeli można posłać komornika”. B. Brecht, *Powieść za trzy grosze,* M. Tarnowski (tłum.), Warszawa 1949, s. 260.

540 „Znaczna różnica między strukturą prekariatu a strukturą robotników sproletaryzowanych wyznacza też swoiste wektory form buntu. Stanowisko pracy robotnika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zinstytucjonalizowane w ramach jednego (konkretnego) zakładu pracy. Inaczej jednak dzieje się w wypadku robotnika sprekaryzowanego, którego 'stanowisko pracy' można zdefiniować jako pole okręgu, którego środek stanowi miejsce jego zamieszkania, a promień równa się ilorazowi możliwych środków na dojazd i stawek oferowanych przez miejscowych przewoźników. W tym wypadku „stanowisko pracy” ulega instytucjonalizacji poza zakładem pracy, w którym ten (konkretny) sprekaryzowany robotnik stanowi tylko element tymczasowy. Najbardziej stabilnym elementem w tym układzie jest natomiast mieszkanie. Będąc środkiem okręgu, tym samym określa ono zakres terytorialny 'stanowiska pracy', przynajmniej tak długo, jak pracownik nie zdecyduje się na migrację, oznaczającą również zmianę owego 'stanowiska pracy'”. P. Krzyżaniak, *Ruch lokatorski, prekariat, strajk czynszowy*, w: „Przegląd anarchistyczny”, nr 12/2011, s. 141. Por. też J. Urbański, *Prekariat...*, s. 193-201,

zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę". Taką tezę po raz pierwszy wypowiedział Sąd Najwyższy jeszcze na gruncie stanu prawnego sprzed 2 czerwca 1996 r. w wyroku z dnia 2 października 1996 r. o sygn. I PRN 69/96[541], natomiast w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. o sygn. I PKN 419/97[542] wskazano, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć „szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy". Tym samym, mając na uwadze to, iż stabilność zatrudnienia jest kluczowa dla rozwoju świadomości prawnej, w dość krótkim czasie doszło do jej dewaluacji. Z tą dewaluującą wiąże się także istotna reinterpretacja dotychczasowych pojęć prawnych. Zakład pracy utożsamiono z przedsiębiorcą i pojawił się problem „lojalności względem pracodawcy". Poszukując przepisu prawa wysławiającego normę prawną nakazującą pracownikowi „lojalność względem pracodawcy" (utożsamianego dodatkowo zatrudniającym go przedsiębiorcą) w literaturze i judykaturze doszukiwano się najczęściej w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.[543]

Uznanie w judykaturze, że zasadność rozwiązania umowy na czas nieokreślony należy rozpatrywać „w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę"[544], było możliwe jedynie w określonych warunkach społeczno-ekonoicznych, które w Polsce nastąpiły po roku 1989. Swoboda nawiązania stosunku pracy, wszakże istniejąca już w PRL[545], nabrała jednak zupełnie nowego znaczenia w związku z urynkowieniem gospodarki, radykalnym spadkiem liczby dużych zakładów przemysłowych i związanym z tym osłabieniem pozycji związków zawodowych oraz wzrostem bezrobocia. Pojawienie się indywidualnego przedsiębiorcy w miejsce państwa jako strony stosunku pracy uruchomiło z uśpienia wszelkie konsekwencje prawnej wolności umów, o których przestrzegł M. Weber, wskazując, iż „[w]zględne wypieranie przymusu, którym grożą normy nakazujące i zakazujące, przez rosnące znaczenie 'wolności umów', zwłaszcza zasad upoważniających, pozostawiających wszystko 'swobodnemu' porozumieniu, oznacza z pewnością formalne umniejszenie przymusu. Ale oczywiście wyłącznie na rzecz tych, którzy ekonomicznie są w stanie czynić użytek z owych upoważnień"[546].

Problem jednak w tym, że w Polsce nie przeprowadzono żadnej gruntownej deregulacji prawa pracy, zaś mimo to, owa „swoboda umów" niejako zdezaktualizowała dotychczasowe

541LEX nr 28630.
542LEX nr 33895.
543Tak np. zdaniem Sądu Najwyższego zaprezentowanym w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2011 r. o sygn. II PK 236/10 (LEX nr 1413531), czytamy, iż „[w] art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ustanowiona została szczególna zasada lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika (niezależnie od zajmowanego stanowiska) od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy".
544Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r. o sygn. I PRN 69/96 (LEX nr nr 28630).
545Poza pewnymi wyjątkami jakie miały miejsce zaraz po wojnie, które były regulowane ustawą z dnia 7 marca 1950 roku o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej (Dz.U. Nr 10, poz. 107).
546M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo...*, s. 558.

działanie, wysłowionych w przepisach prawa, nakazów i zakazów. Zresztą M. Weber, zaraz po wyżej cytowanym zdaniu sam spieszy dodać, iż „materialnie ogólna suma 'wolności' w obrębie danej wspólnoty prawnej, uzależniona jest całkowicie od konkretnego porządku gospodarczego, szczególnie zaś typu podziału posiadania, a w każdym razie nie sposób jej rozstrzygnąć przez odwołanie się do treści prawa”[547].

Zmiany prawne w Polsce po 1989 r. choć ważne, nie były dla odczytywania treści norm prawa pracy tak istotne jak właśnie zmiana „typu podziału posiadania”, czy jak powiedziałby Marks lub Engels zmiany w zakresie „podziału własności”, przy czym pojmowali oni własność szerzej, w kategoriach socjologicznych, co pozwala utożsamiać ich pojęcie własności z użytym tu przez M. Webera pojęciem „posiadania”.

Ten nowy podział własności, wyrażający się w gwałtownym powiększaniu się sektora własności prywatnej, zwiększył pozycję dotychczasowych decydentów w sferze stosunków pracy poprzez możliwość ich uwłaszczenia[548] lub też otworzył drogę nowym przedsiębiorcą, często pochodzącym z zagranicy. W związku z pogorszeniem się sytuacji gospodarczej i ograniczeniem zatrudnienia w wielu większych przedsiębiorstwach państwowych, siła przetargowa pracowników została istotnie nadszarpnięta, co dodatkowo zwiększyło moc oddziaływania prywatnych właścicieli przedsiębiorstw w sferze stosunków prawnych[549]. Faktyczna restytucja „swobody umów” na gruncie stosunków pracy ujawniła się przede wszystkim w zwiększeniu ilości zawieranych umów o prace na czas określony, ale także w bardziej liberalnym podejściu do wypowiadania umów o pracę zawartych na czas nieokreślonych. Okoliczność ta była warunkiem *sine qua non* powszechnego egzekwowania zasady lojalności wobec pracodawcy. Dlatego w pierwszej kolejności w judykaturze zaczęto akcentować pogląd o wypowiedzeniu umowy jako zwykłym trybie jej rozwiązania, co w nowych warunkach gospodarczych znaczyło prawie zawsze tyle, co umożliwić jej rozwiązanie gdy

547Tamże.

548Zdaniem J. Tittenbruna, socjologa związanego z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, „[j]ednym z przykładów prawniczego podejścia do prywatyzacji […] jest popularne przeświadczenie, iż o historii prywatyzacji w Polsce można mówić od chwili uchwalenia czy raczej wejścia w życie, ustawy o prywatyzacji przyjętej przez parlament w 1990 r. Faktyczna, choć nie występująca oficjalnie pod ta nazwą, prywatyzacja była już wówczas jednak mocno zaawansowana. Jeszcze w czasach ancien regime'u powstały liczne (według oficjalnych ustaleń 1593) spółki między osobami prywatnymi i przedsiębiorstwami uspołecznionymi. Od stycznia do września 1989 r. według niektórych danych powstało 12 tys. 600 takich spółek […]. Według danych NIK [...], pod koniec 1989 r. istniało w sferze produkcji materialnej 3 tys. 457 spółek prawa handlowego z udziałem przedsiębiorstw państwowych (ponad 4 razy więcej niż przed rokiem). Różnice pochodzą prawdopodobnie ze stosowania odmiennych klasyfikacji podmiotów gospodarczych. Wagę zagadnienia podkreśla to, iż spółki takie istniały w 175 spośród 1700 największych przedsiębiorstw sektora państwowego […]. Nietrudno zrozumieć, dlaczego proces ten uzyskał w języku potocznym miano uwłaszczenia nomenklatury.; do spółek tych należało 1000 dyrektorów, wicedyrektorów, kierowników zakładów i głównych księgowych, 580 prezesów spółdzielni, 9 wojewodów, 57 prezydentów oraz naczelników miast, 80 działaczy partii politycznych i związków zawodowych”. J. Tittenbrun, *Z deszczu pod rynnę...*, t. 1, s. 15.

549Nie bez znaczenie pozostaje również fakt, iż wśród decydentów, którzy uwłaszczyli się w wyniku pierwszej fazy prywatyzacji byli również, choć w niewielkim stopniu (porównaj wyżej cytowany fragment z książki J. Tittenbruna) działacze związków zawodowych, co jednocześnie przyczyniło się do rozbicia siły przetargowej ruchu związkowego.

chce tego zatrudniający przedsiębiorstwa. Dopiero potem zaczęto poszukiwać normy prawnej, w którą można by wtłoczyć materialną treść obowiązku lojalności wobec nowego typu prywatnego przedsiębiorcy, który już nie utożsamia się z interesami społeczeństwa *in toto,* lecz z własnym interesem społecznym. Dość niefortunnie tą materialną treść zaczęto łączyć z normą wyrażającą obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, który w dotychczasowym rozumieniu stanowił instytucję harmonizująca w sobie interesy pracowników i faktycznych decydentów gospodarczych. Tak się stało, mimo iż gruntowna nowelizacji prawa pracy ominęła art. 100 § 2 pkt 4 k.p. w tym sensie, iż nie zastąpiła zwrotu „zakład pracy" współtworzącego wyrażenie „dobro zakładu pracy", odpowiednio odmienionym słowem „pracodawca". Nie przeszkodziło to jednak sędziom i przedstawicielom nauki prawa, wbrew zalecanemu w toku wykładni założeniu o „różnoznaczności terminów różnokształtnych"[550], przyjmować, iż chodzi tu o nic innego, jak właśnie o „dobro pracodawcy".

Co ciekawe, reinterpretacji uległy także odniesienia historyczne do nieistniejących już, po nowelizacji z 1996 r., jednostek redakcyjnych Kodeksu pracy. Zasadę dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie, przed tą nowelizacją, wyrażał również art. 12 Kodeksu pracy. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, nadanym mu jeszcze w tekście pierwotnym ustawy, pracownik był „obowiązany wykonywać należycie swoje obowiązki, przestrzegać dyscypliny pracy, dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę oraz dbać o dobro zakładu pracy i jego mienie". W okresie obowiązywania tego przepisu pojęcie pracodawcy na gruncie prawa pracy praktycznie nie istniało. Mimo to K. Rączka w 2004 r. wyrażał pogląd, iż w przepisie tym wyrażono m.in. „obowiązek dbałości o dobro pracodawcy"[551].

W kontekście rozbioru świadomości zakładowej jaka następowała wskutek kryzysu transformacji nie można pominąć problemu, tym razem nie ekonomicznego (co było charakterystyczne dla poprzedniego okresu), lecz prawnego osłabienia stosunku pracy najemnej. Konkretnie chodzi mi o osłabienie prawnej ochrony stosunku pracy, poprzez zawężenie definicyjne zakresu podporządkowania pracowniczego. Chodzi mi o nowelizację art. 22 § 1 k.p., jakiej dokonano w 2002 r.[552]. Przed dniem 29 listopada 2002 r. zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązywał się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wraz ze wspomnianą zmianą dookreślono, iż pracownik nawiązując stosunek pracy, zobowiązuje się do świadczenia pracy, ponadto „w miejscu i czasie wyznaczonym przez

550M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2008, s. 233.

551K. Rączka, Komentarz do art. 12 Kodeksu pracy w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, w: *Prawo pracy,* LexisNexis 2005, LEX [dostęp: 2019-01-23].

552 Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, Poz. 1146).

pracodawcę". Co prawda, już w latach 70. w orzecznictwie wskazywano przesłanki ściśle określonego przez zakład pracy (wówczas jeszcze rozumiany podmiotowo) czasu oraz miejsca wykonywania pracy, jako cechy charakterystyczne podporządkowania pracowniczego[553]. Mimo to, zdecydowano się na uwzględnienie tych przesłanek wprost w przepisie prawa, co zdecydowanie zawęziło ustawową definicję podporządkowania pracowniczego i jednocześnie ograniczyło możliwości dostrzeżenia przez orzecznictwo nowych form tegoż podporządkowania bardziej przystających do zmienionej struktury produkcji. Kryzys reżimu fabrycznego wraz z postępującym rozdrobnieniem przedsiębiorstw spowodował, że właściwa pierwotnemu tayloryzmowi (a następnie fordyzmowi) racjonalizacja czasowo-przestrzenna czynności wykonywanych przez pracowników w związku ze świadczeniem pracy przestawała być dominującą treścią podporządkowania w relacjach zatrudnieniowych. Te nowe typy podporządkowania, czemu sprzyjała zmieniona treść art. 22 § 1 k.p., konwencjonalizowano już w ramach stosunków cywilnoprawnych.

Ruch związkowy, nieprzystosowany strukturalnie do nowych realiów, tracił zdolności mobilizacyjne, a wraz z ekspansją umów cywilnoprawnych tracił także kompetencje do reprezentacji praw i interesów coraz większej liczby zatrudnionych. W tym kontekście społeczno-gospodarczym podkreślenie zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi poprzez dodanie art. 22 § 1^2 k.p., co nastąpiło wraz z wyżej wskazaną nowelizacją z 2002 r., nie mogło odnieść żadnych skutków. Dodanie tego przepisu nie miało zresztą normatywnego znaczenia. Zachowanie pracodawcy, polegające na zastępowaniu umowy o pracę umową cywilnoprawną, już od dnia 2 czerwca 1996 r. typizowane było jako wykroczenie zgodnie z art. 281 pkt 1 k.p. Jako takie było więc niedozwolone. Problem w tym, iż nowelizacja z 2002 r. nie wzmocniła zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, lecz zawężając definicję podporządkowania pracowniczego, faktycznie ograniczyła zakres zastosowania sankcji z tytułu odpowiedzialności za wykroczenie.

Nowelizacja z 2002 r. w perspektywie ówczesnego rozłożenia sił społecznych jeszcze bardziej osłabiła pozycję (szeroko rozumianych) pracowników i związków zawodowych, a jednocześnie ugruntowała i tak wzmocnioną, w związku z wcześniejszymi nowelizacjami prawa pracy, pozycję przedsiębiorców.

553 Tak więc zgodnie z Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. o sygn. I PZP 18/76 (LEX nr 12404) „[u]mowa o pracę nakładczą staje się umową o pracę - w rozumieniu art. 22§ 1 k.p. - gdy spółdzielca zobowiąże się do codziennej osobistej pracy, pod nadzorem brygadzisty, w ściśle określonych godzinach, w lokalu spółdzielni lub w pomieszczeniu przez nią wynajętym – a pracownik na to się godzi". Natomiast zgodnie z tezą zawartą w wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 18 grudnia 1975 r. o sygn. II U 2867/75 (LEX nr 1732915) „[u]mowa o prowadzenie kasy zapomogowo-pożyczkowej w zakładzie pracy nazwana "umową zlecenia" jest umową o pracę, jeżeli w jej treści został ściśle określony czas pracy, miejsce wykonywania czynności oraz stawka godzinowa i nie została przewidziana możliwość powierzenia wykonywania tej czynności osobie trzeciej".

W okresie między 1996 r. a 2002 r. orzecznictwo próbowało na nowo określić cechy podporządkowania pracowniczego, dostosowując się do zaistniałych zmian społeczno-gospodarczych. W tym czasie ustalono m.in., iż zobowiązanie ze stosunku pracy może być wykonywane niezespołowo poza zakładowym podziałem pracy[554]. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazuje wprost, iż „[p]ojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań”[555]. Nowelizacja z 2002 r. dookreślając art. 22 § 1 k.p. w sposób dość zachowawczy zahamowała dalszy rozwój poszukiwań orzeczniczych w tym przedmiocie.

Rozpowszechnienie się umów cywilno-prawnych, czemu sprzyjała ta omawiana nowelizacja, stanowiło, obok wzrostu znaczenia terminowych umów o pracę[556], istotny czynnik podważający pozycję ruchu związkowego wewnątrz zakładu pracy.

Aktualnie wydaje się, iż rozpoczyna się czwarty okres, charakteryzujący się odwróceniem trendu zapoczątkowanego wraz z kryzysem transformacji. Podstawą tego trendu jest znowu zmiana w strukturze własności. Minął już czas rozdrobnienia kapitału państwowego w związku z prywatyzacją z początku lat 90. Gospodarka została na nowo podzielona między większych graczy. Duże przedsiębiorstwa umocniły swoje wpływy, głównie, choć nie wyłącznie, w sektorze usług i logistyce. Pojawili się pracodawcy zatrudniający lokalnie, zarówno bezpośrednio i pośrednio od kilku do kilkudziesięciu tysięcy pracowników (np. Amazon, Volkswagen[557]). Stabilizacja w sferze

554 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 o sygn. I PKN 415/98 (LEX nr 38488).

555 Zdaniem tegoż Sądu „w nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy system podporządkowania autonomicznego jest szczególnie widoczny w przypadku pracowników wykonujących zawody twórcze, gdyż szczególnie im pracodawca pozostawia istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego im w ramach stosunku pracy zadania”. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 o sygn. I PKN 277/99 (LEX nr 44853). Porównaj też wyrok wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 o sygn. I PKN 646/01 (LEX nr 1211109).

556 W ocenie J. Urbański, mimo iż „przyjęto pewnego typu obostrzenia w stosunku do obowiązujących do 1996 r. przepisów Kodeksu pracy dotyczących zawierania umów na czas określony (…), to nie zdołały one zapobiec nadużywaniu tego rodzaju umów, które dawały szansę pracodawcą stosować w stosunku do coraz większego odsetka pracowników zasadę bliską *employment at vill* (…), a państwo w zasadzie dopiero po 20 latach (2016 r.) zareagowało, wprowadzając bardziej restrykcyjne przepisy w tym wzgledzie. W tym czasie jednak umowy na czas określony zdążyły stać się jednym z głównych narzędzi nowego reżimu, za pomocą m.in. którego dokonano głębokiej prekaryzacji stosunków pracy”. J. Urbański, *Umowy na czas określony a utowarowienie pracy,* w: A. Musiała (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowy terminowe*, Poznań 2018, s. 219.

557 Największym pracodawcą z punktu widzenia formalnego pozostawała Poczta Polska zatrudniająca w 2020 r. 78 873 pracowników. Duzi pracodawcy występują w handlu detalicznym (np. Jeronimo Martins Polska SA, w 2020 roku zatrudniał bezpośrednio 70 750 pracowników). Faktycznie jednak tworzą oni wiele małych placówek zatrudnienia. Amazon Fulfillment Poland Sp. z o.o., zatrudniał w 2020 r. bezpośrednio 17 323 osób, zaś Volkswagen Poznań Sp. z o.o., zatrudniał bezpośrednio zaledwie 10 491 pracowników. Ci jednak tworzą duże placówki bardziej skoncentrowane, zatrudniające w jednym miejscu (przy uwzględnieniu także pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej i w ramach innego typu outsourcingu) po kilka tysięcy osób w

własności środków produkcji wiąże się zawsze, jak to wykazałem już wcześniej, z osłabieniem roli gry ekonomicznej. Wzrost zatrudnienia związany z pojawieniem się większych przedsiębiorstw, nawet jeżeli to zatrudnienie nie jest wciąż jakościowo dobre, i tak ogranicza dotkliwość sankcji ekonomicznej bezrobocia. Sprzyja to wzrostowi siły przetargowej zarówno tej związanej z rynkiem pracy jak i miejscem pracy. Utrwala się też nowa struktura produkcji, zupełnie inna niż ta sprzed trzech dekad. Pracownicy co prawda, ponownie zaczynają żyć życiem zakładów pracy, jednakże nie tyle łączy ich infrastruktura socjalna zakładów pracy (zakładowe centra kultury, świetlice, szkoły etc.), co zakładowy transport zbiorowy. Delokalizacja doprowadziła do wyprowadzenia zakładów pracy z miast, poza nie, na tereny Specjalnych Stref Ekonomicznych. Są one zlokalizowane głównie w gminach ościennych otaczających większe ośrodki miejskie. Jednocześnie zwiększył się zakres terytorialny kooperacji między zakładami pracy a gospodarstwami domowymi. Aktualnie jedno z wielu centrów logistycznych Amazona, korzysta z siły roboczej odtwarzanej w gospodarstwach domowych, nie tylko z różnych gmin ale nawet województw. Dla porównania, w PRLu zakład pracy zatrudniał najczęściej osoby z miasta, w którym był zlokalizowany. Dojazdy z innych miejscowości zdarzały się sporadycznie. Unaocznia to, iż proces delokalizacji struktury wielkoprzemysłowej docelowo nie prowadzi wcale do dekoncentracji kapitału i społecznych środków pracy ale docelowo podnosi tą koncentrację na znacznie wyższy poziom. Taki poziom, który już nie odnosi się do tradycyjnie rozumianych ośrodków gry politycznej, takich jak samorząd terytorialny. Ponadto kooperacja między gospodarstwami domowymi a przedsiębiorstwami znowu staje się bardziej ściślejsza Głównie z uwagi na rozwój technologi informacyjnej i opartych na tych technologiach form kontroli. Niemnie jednak zarówno transport zbiorowy jak i narzędzia komunikacji na odległość mogą być wykorzystywane i coraz częściej są do organizowania się pracowników i do zwiększania ich siły przetargowej w miejscu pracy.

Wraz z tymi zmianami w strukturze własności i strukturze produkcji zmienia się też powoli przyjmowany w dyskursie publicznym typ hierarchii interesów grupowych. W oparciu o ten dyskurs kształtuje się samo prawo a wraz z nim powoli także świadomość prawna. Istotną zmianą w tym zakresie, można powiedzieć, że zmianą epokową, jest wprowadzenie dopuszczalnych norm wydatku energetycznego przy pracy fizycznej. Zmianę tą wprowadzono z mocą obowiązującą od 1 maja 2017 r.[558]. Zgodnie z tymi unormowaniami, wydatek energetyczny netto niezbędny do wykonywania pracy związanej z wysiłkiem fizycznym, w tym z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów, w czasie zmiany roboczej nie może przekraczać dla kobiet 5000 kJ, a przy

jednym miejscu. Liczby podałem za *Najwięksi pracodawcy*, w: Rankingi „Rzrczpospolitej" (online), dostępny w Internecie: <https://rankingi.rp.pl/lista500/2021/wzrost_zatrudnienia> [dostęp: 2023-05-01].

558 Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 kwietnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. Poz. 854).

pracy dorywczej 20 kJ/min. Natomiast w wypadku mężczyzn wydatek energetyczny netto niezbędny do wykonywania pracy fizycznej związanej z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów w czasie zmiany roboczej nie może przekraczać 8400 kJ, a przy pracy dorywczej 30 kJ/min[559]. Konsekwencje tej zmiany moim zdaniem jeszcze się nie ujawniły, ale oznacza ona istotne ograniczenie perspektywy produktywistycznej. Mogą one wymuszać zarówno ograniczenie celów, czy norm pracy ustalanych przez przedsiębiorcę, jak też prowadzić np. do ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych, gdy np. wydłużenie dniówki roboczej prowadziłoby do przekroczenia dopuszczalnego dobowego wydatku energetycznego. W orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego wskazano w związku z tą zmianą na konieczność dostosowania obciążenia pracą do wieki i stanu fizycznego pracownika, oraz na brak monopolu pracodawcy w doborze metody pomiaru wysiłku[560]. Z uwagi na to, iż wprowadzenie norm wydatku energetycznego istotnie ogranicza dowolność przedsiębiorcy w ilości narzucanej pracy, to mogą się one z czasem stać istotnym elementem ogniskującym świadomość zakładową. Szczególnie w tych sytuacjach, w których wraz z oczekiwanym wzrostem wydajności nie będzie szedł wzrost wynagrodzenia. Konkretyzacja ograniczeń bhp w kontekście dopuszczalnego wysiłku może (nie dewaluując celów tego unormowania) stanowić argument przetargowy wielu rodzaju sporach między pracownikami a pracodawcą[561].

559 Por. § 6 ust. 3 i 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 1139).

560 Jak słusznie stwierdził Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia z 18 maja 2022 r., sygn. III OSK 1010/21 (LEX nr 3432839), „podjęte przez organ rozstrzygnięcie [w wyniku weryfikacji wydatku energetycznego dokonanego przez Państwową Inspekcję Pracy – P.K.] może być oceniane tylko przez pryzmat tego, czy każda z zaprezentowanych przez organ i stronę metod pomiaru wydatku energetycznego pracowników, wyklucza przekroczenie dopuszczalnej przez przepis wartości. Jeśli choćby tylko jedna z powyższych metod wskazuje na przekroczenie dopuszczalnej wartości, to należy przyjąć, że dopuszczalny poziom wydatku energetycznego, na gruncie § 6 ust. 4 rozporządzenia MPiPS z 14 marca 2000 r., został przekroczony. Za takim wnioskowaniem przemawia bowiem cel przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, których zadaniem jest ochrona zdrowia i życia pracowników (art. 207 § 2 k.p.), które to wartości również na gruncie Konstytucji są traktowane priorytetowo (zob. art. 68 ust. 1), także w odniesieniu do stosunków pracy (zob. art. 24 i art. 66 ust. 1 Konstytucji). Tym bardziej, że przyjęta przez organ metoda pomiaru wskazuje na wydatek energetyczny konkretnego pracownika, odzwierciedlający jego wiek i stan fizyczny, natomiast metoda stosowana przez stronę, najogólniej mówiąc, odnosi się do uniwersalnej miary wydatku energetycznego na danym stanowisku pracy. Bez właściwych ram normatywnych nie można przesądzać oczywiście o tym, która z tych metod powinna mieć zastosowanie, ale z punktu widzenia celu stosowania przepisów o BHP (ochrony zdrowia pracownika) przyjętemu przez organ sposobowi pomiaru nie można odmówić adekwatności". Por. też wyroki Naczelnego Sadu Administracyjnego z dnia 18 maja 2022 r. o sygn. III OSK 1011/21 (LEX nr 3432813) oraz o sygn. III OSK 1162/21 (LEX nr 3448257), jak też wyrok tegoż sądu z dnia z 23 listopada 2022 r., sygn. III OSK 1555/21 (LEX nr 3481773).

561 Należy wskazać, że pewne formy dyscyplinowania pracowników w dziedzinie wydajności bywają też ocenione negatywnie w judykaturze bez odwołania się do wyżej opisanych unormowań w dziedzinie bhp. Przykładem jest tu np. wyrok Sądu Rejonowego Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 6 lutego 2019 r. o sygn. V P 713/16 (niepublikowane). Jak wskazano w uzasadnieniu tegoż wyroku, „[s]ąd w pierwszej kolejności dokonał analizy stworzonej przez pozwaną procedury oceny pracowników stanowiącej Załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy. Z zeznań R. S. wynikało, że system oceny pracowników opiera się na założeniu, że wszyscy pracownicy powinni osiągnąć minimum, które jest obliczane na podstawie rzeczywiście osiągniętych wyników przez wszystkich pracowników za ostatnie 4 tygodnie. Minimum jest to wynik osiągany przez 90% pracowników. W ocenie Sądu

Inne zmiany prawne, które obrazują zmianę trendu, uwzględniającego w większym stopniu typ interesu grupowego pracowników, to przede wszystkim, te będące konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. o sygn. K 1/13[562]. Chodzi tu o dostosowanie katalogu osób korzystających z praw i wolności związkowych do konstytucyjnego podmiotu tych praw i wolności. Konsekwencją tych zmian było jasne wyartykułowanie, iż osoby zatrudnione w inny sposób niż na umowę o pracę, mogą z tych praw i wolności korzystać[563]. W ten sposób, jak się wydaje, zainicjowano zmiany, które mogą w przyszłości wzmocnić pozycję związków zawodowych osłabioną przez ekspansję pozakodeksowych form zatrudnienia. Na pewno jednak zmiany te, nawet jeżeli nie mają (jeszcze) istotnego praktycznego przełożenia na wzrost uzwiązkowienia, to są istotnym wskaźnikiem odwrócenia trendu. Innym przykładem takich zmian jest nowelizacja Kodeksu pracy w perspektywie zwiększenia ochrony trwałości zatrudnienia pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony[564]. Wypowiedzenie takich umów przez pracodawcę, wskutek zmiany art. 30 § 4 oraz 38 § 1 Kodeksu pacy, poddano rygorowi wskazania

taki unormowanie jest bardzo niekorzystne dla pracownika, bowiem już odgórnie zakłada, że nie wszyscy pracownicy osiągną wyliczony taką metodą pułap i służy eliminacji najmniej wydajnych osób. Przy takiej konstrukcji nie ma możliwości by wszyscy pracownicy osiągnęli minimum, które nie jest stałą znaną pracownikowi i gwarantujących mu pewność, że przy poprawnym wykonaniu określonej liczby zadań spełni warunki konieczne do utrzymania zatrudnienia, a zależy od wydajności pozostałych osób. Nadto regulamin przy ocenie pracowników całkowicie pomija osiągane przez nich wyniki powyżej ustalonej normy przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu pracownika. Rozwiązanie to prowadzi w rzeczywistości do stworzenia sytemu podobnego do 'wyścigu' pracowników o unikniecie znalezienia się wśród tych którzy wykonują prace poniżej średniej, przy czym osiągnie wyników powyżej założonej normy jest całkowicie ignorowane przez pracodawcę. Kryteria te są całkowicie nieobiektywne, albowiem nie opierają się na żadnych dających się zweryfikować ustaleniach, jaka ilość czynności pracownik jest w stanie dziennie wykonać, zachowując przy tym należytą jakość. W ocenie Sądu takie rozwiązanie jest niekorzystne dla pracownika w porównaniu do przepisów kodeksu pracy, które nakazują mu wykonywać pracę starannie i sumiennie. Faktycznie pozwany wypaczył ideę stosunku pracy, zawarta w przepisach kodeksu pracy sprowadzając łączący go z [pracownikami stosunek prawny do sytuacji w której arbitralnie przyznał sobie prawo do zwalniania najmniej wydajnych pracowników tylko dlatego, że ich wyniki są gorsze niż 90% reszty załogi, nie biorąc pod uwagę w ogóle tego, jaki wynik obiektywnie pozwala pracownikowi wykonywać swoje obowiązki sumiennie i dokładnie. Prowadzi to w rezultacie do tego, co potwierdził przedstawiciel organu pracodawcy w zeznaniach złożonych przed Sądem, ze system oceny pracowników z góry zakłada, że zawsze będą tacy, których należy ocenić negatywnie. W ocenie Sądu takie ustalenie procedury stanowi przykład przedmiotowego traktowania pracownika i nastawienie pracodawcy jedynie na zysk". Sąd Okręgowy w Poznaniu na skutek wywiedzionej przez pozwanego pracodawcę apelacji podzielił przedstawioną wyżej argumentację w wyroku z dnia 10 czerwca 2020 r. o sygn. VIII Pa 135/19 (niepublikowany). Sąd ten zauważył, iż „wszelkie wewnętrzne regulacje pracodawcy muszą odpowiadać normom kodeksowym lub być korzystniejsze dla pracowników. Jest to swoiste minimum ochrony, zagwarantowanej pracownikom przez prawodawcę. Przepisy te wypierają wszelkie mniej korzystne unormowania pracodawców i pozwalają na bezpośrednie korzystanie z regulacji kodeksowych. Jak wspomniano powyżej, założenie iż przynajmniej 10% pracowników, niezależnie od tego czy obiektywnie byli oni staranni i sumienni, otrzyma negatywną ocenę, wypacza charakter stosunku pracy. W tym zakresie pracodawca nadużył swojej pozycji, stwarzając wśród pracowników system rywalizacji, który nie wiązał się dla nich z żadną formą nagrody, a jedynie z brakiem negatywnych skutków. Ponownie należy podkreślić, że powyższe wiązało się z tym, że zawsze któryś z pracowników był oceniany negatywnie. Jest to unormowanie skrajnie antypracownicze i sprzeczne z duchem prawa pracy. Zatem Sąd Rejonowy trafnie zauważył, iż nie powinien ono mieć zastosowania".

562 Dz.U. z 2015, poz. 791. LEX nr 1730123.

563 Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Poz. 1608).

564 Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 641).

przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jak też konsultacji tej przyczyny z reprezentująca pracownika zakładową organizacją związkową. Co jednak najistotniejsze, zasadność przyczyny wypowiedzenia takiej umowy, w związku ze zmianą art. 45 § 1 Kodeksu pracy, może być przedmiotem oceny sądu[565]. Konsekwencją tej zmiany z pewnością będzie wzrost znaczenia zakładowej organizacji związkowej w świadomości prawnej osób zatrudnionych na umowy na czas określony. Do tej pory organizacja zakładowa związku zawodowego uczestniczyła w konsultacji rozwiązania takiej umowy bez wypowiedzenia. Obowiązywał też obowiązek uzgadnianiu rozwiązania bądź wypowiedzenia takiej umowy z osoba szczególnie chronioną z tytułu wykonywania funkcji związkowej[566]. Wbrew pozorom zmiany te w moim przekonaniu nie będą miały takiej wagi dla konstruowania świadomości zakładowej jak właśnie te wprowadzające górną dopuszczalną normę intensywności pracy. Nie chodzi mi tylko o to, iż normy ograniczające dopuszczalny wydatek energetyczny dotyczą wszystkich pracowników bez względu na podstawę ich zatrudnienia, czy nawet osób zatrudnionych na inne podstawie niż stosunek pracy (na podstawie art. 304 Kodeks pracy), pod warunkiem, że wykonujących pracę fizyczną. Chodzi mi przede wszystkim o to, iż wprowadzenie dopuszczalnych norm intensywności pracy jest zmiana systemową, dotąd bez podobnego precedensu, w sposób jednoznaczny ograniczającą dowolność kreowania celów produkcyjnych przez pracodawcę w odniesieniu do konkretnych pracowników[567].

Reasumując powyższe rozważania, czynniki ekonomiczne, takie jak – zaczynając w kolejności od najbardziej bazowych – struktura własności, struktura produkcji oraz typ hierarchii interesów grupowych, mają kluczowy wpływ na kształtowanie się świadomości prawnej, w tym świadomości zakładowej. Nie działają one bezpośrednio, niemniej jednak w długofalowy sposób, na przestrzeni lat, przekształcają one najpierw kulturę prawną zakładów pracy a na końcu świadomość jednostek tworzących wspólnotę zakładową. Wzrost świadomości prawnej demokratycznych instytucji zakładowych poprzedzać musi stabilizacja zatrudnienia wewnątrz wspólnot zakładowych. Nie każde współdziałanie typów zmiennych niezależnych o charakterze gospodarczym sprzyja rozwojowi wysokiej kultury prawnej a następnie świadomości prawnej pracowników. Sprzyjać na pewno będą jej takie czynniki jak wzrost koncentracji własności środków produkcji (powstawanie dużych zakładów pracy), struktura produkcji w której stabilne element zinstytucjonalizowanego życia koncentrują się w obrębie zakładu pracy. Co jednak chyba

565 Negatywnie trzeba ocenić jednak to, iż zastosowanie tych przepisów wyłączono w odniesieniu do pracowników tymczasowych. Por. art. 21 ustawy o pracownikach tymczasowych obwiązujący od 21 kwietnia 2023 r.

566 P. Krzyżaniak, *Problemy związane ze stosowaniem przepisów o szczególnej ochronie działaczy związkowych w odniesieniu do pracowników tymczasowych,* w: A. Musiała (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy. Umowy terminowe,* Poznań 2018, s. 124-126.

567 Jest to ograniczenie w duchu przedziwne temu, co wysławiał pierwotny art. 100 § 2 pkt 2 pierwotnego tekstu Kodeksu pracy. Nakazywał on pracownikowi osiąganie jak najwyższych wyników. Osiągnięcia te i związany z nimi wysiłek nie miał ograniczeń, choćby z uwagi na instytucję współzawodnictwa pracy.

najistotniejsze, potencjał wynikający z tych okoliczności ekonomicznych musi być przetransponowany na płaszczyznę gry politycznej i prawnej. W praktyce mogą tego dokonać zorganizowani pracownicy w ramach związków zawodowych. Jeżeli tak się nie stanie, pracownicy nie wykorzystają korzystnego dla nich potencjału wynikającego z uwarunkowań struktury własności i struktury produkcji w aspekcie politycznym a potem prawnym, to potencjał ten nie spowoduje korzystnej dla nich zmiany społecznej.

6. Wspólnota zakładowa jako wspólnota polityczna

Powyżej opisałem wspólnotę zakładową głównie w kategoriach socjologicznych, teraz zamierzam dookreślić czym jest wspólnota zakładu pracy w kategoriach politycznych. Upolitycznianie wspólnoty pracy w wyniku występującego w nim konfliktu perspektyw (produktywistycznej i egzystencjalnej) stanowi bezpośrednią przyczynę jurydyzacji relacji zatrudnieniowych oraz wdrożenia w ich ramach procedur demokratycznych. Teraz zamierzam się więc przyjrzeć wspólnocie zakładowej jako wspólnocie politycznej.

Rozważając instytucję prawną zakładu pracy jako – obok gminy – „jedną z najważniejszych form organizacji państwa", A. Sobczyk, przypisywał jej cele z zakresu polityki społecznej[568]. Stąd też, zakład pracy jawił się jako najistotniejsze ogniwo administracji państwowej w tej dziedzinie, w którym władczo rozstrzyga się o korzystaniu ze szczególnego rodzaju dobra wspólnego, jakim są „zasoby pracy"[569]. Przyjmując tę konstatację za słuszną należałoby wskazać, iż Rzeczpospolita Polska, zgodnie z art. 2 Konstytucji, będąc demokratycznym państwem prawa urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej, dokonuje tego w szczególności za pomocą instytucji zakładu pracy.

Celem koniecznym dla właściwego ugruntowania wyrażonej w tytule niniejszej pracy tezy, a mianowicie wykazania demokratyzującego stosunki społeczne charakteru norm zbiorowego prawa pracy, jest dowiedzenie, iż instytucji zakładu pracy w strukturze organizacji państwa nie należy redukować (niemalże) wyłącznie do roli ustrojowego narzędzia realizacji celów wąsko rozumianej polityki społecznej. Zresztą A. Sobczyk jest daleki od absolutyzowania tej funkcji zakładu pracy, traktując takie ujęcie jako pewne uproszczenie. Nie mniej jednak, by cel ten zrealizować, należy porzucić przyjmowaną przez niego za P. Winczorkiem koncepcję władzy politycznej opartej na

568 A. Sobczyk, *Państwo…,* s. 349.
569 Tamże, s. 82.

założeniu „że istotą polityczności jest masowy adresat”[570]. Rzeczywiście, jeżeli różnica między władzą polityczną a innymi rodzajami władzy miałaby być jedynie ilościowa, oparta na zasadzie skali oddziaływania, to poszukując w obrębie zakładu pracy elementów władzy publicznej, która z natury jest polityczna[571], należałoby się skupić na obejmującej duży zakres osób, bowiem wykraczającej poza krąg pracowników, sferze socjalnej zakładu pracy, czego zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest jednym z najlepszych przykładów[572].

Inaczej jednak niż w wyżej wskazanym przypadku, traktowanie polityczności przede wszystkim jako „stopień intensywności zjednoczenia lub rozproszenia jakiejś zbiorowości ludzkiej”[573], skłaniałoby do poszukiwania definicji władzy politycznej raczej w odniesieniu do potencjalnych lub urzeczywistnionych konfliktów społecznych niż w sferze skali jej oddziaływania. Z tej perspektywy niewątpliwie tą funkcją władzy publicznej, w której najpełniej wyraża się jej polityczny charakter, byłoby zapewnienie ładu społecznego, a więc rozładowanie zagrażających

570 Tamże, s. 323. Natomiast P. Winczorek wyjaśnia to w następujący sposób: „[k]iedy przechodzimy do wielkich skal, gdzie więzi między ludźmi mają charakter bezosobowy, opierają się na tym, że wszyscy podlegamy tym samym ośrodkom decyzyjnym, tym samym obowiązującym grupę normą postępowania, pojawiają się fakty publiczne, pojawia się zjawisko polityki”. Następie przedstawia on definicję władzy politycznej jako władzy, która jest „realizowana w wielkich grupach społecznych, lecz nie koniecznie w oparciu o normy prawa. Może mieć charakter faktyczny, ale także przybierać postać władztwa sprawowanego na podstawie norm pozaprawnych (norm statutowych rozmaitych tworów organizacyjnych, norm religijnych itp.)”. P. Winczorek, *Nauka o państwie*, Warszawa 2005, s. 27-28.

571 Takie założenie, iż władza publiczna jest „podgrupą władzy politycznej” opartej na normach prawnych, jednakże niekoniecznie wykonywanej przez państwo, przyjmuje A. Sobczyk. Tenże, *Państwo...*, s. 320. Powołuje się on na typologię władzy przedstawioną przez P. Winczorka, który po jej przedstawieniu podsumowuje ją następującym stwierdzeniem, zwięźle ukazującym zakresy zawierania się poszczególnych podtypów władzy: „nie każda władza w ogóle jest władzą polityczną, ta zaś – publiczną, a publiczna państwową”. P. Winczorek, *Nauka…,* s. 28. Należy jednak odnotować, że istnieje pogląd przeciwny, zgodnie z którym władza polityczna jest szczególnym przypadkiem władzy publicznej. Stanowisko takie opiera się na rozróżnieniu angielskich pojęć „politics” oraz „policy”. W polu pierwszego z tych pojęć leżą rozstrzygnięcia wyznaczające kierunek działania w oparciu o wybraną aksjologię, w polu drugiego, działania wykonawcze. Aktami władzy publicznej o charakterze politycznym są tylko te działania, które mieszczą się w polu pojęcia „politics”, od działań wykonawczych („policy”) oczekuje się względnego odpolitycznienia. Tak np. T. Biernat, *Władze publiczne w demokratycznym państwie prawa. Prawo – Instytucje – Zasoby,* Kraków 2014, s. 63-68.

572 Tak też zgodnie z definicją osoby uprawnionej do korzystania z funduszu zawartą w art. 2 pkt. 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 998), korzystać z tych świadczeń mogą obok pracowników także ich rodziny, a więc niejako włącza się wspólnotę domową pracownika do wspólnoty zakładu pracy. Ponadto świadczeniami z funduszy mogą być objęci także byli pracownicy i ich rodziny, emeryci oraz renciści, jak też „inne osoby”, którym takie uprawnienie przyznano w regulaminie. Choć wyraźnie nie zarysowano granicy osób uprawnionych do korzystania z funduszu, zauważa się w literaturze, iż objęcie opieką socjalną "innych osób" musi podlegać reglamentacji. Celem funduszu socjalnego nie jest prowadzenie przez pracodawcę (lub pracodawcę i związki zawodowe) działalności dobroczynnej. Tak np. A. Musiała, A*rt. 2 [definicje]*, w: A. Musiała, *Komentarz do ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych,* w: K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, WK 2016, LEX [dostęp: 2019-03-08], teza 6. Co jednak ważne – i co podkreśla A. Sobczyk – sposób określenia dostępu do środków z funduszu może mięć istotne znaczenie dla procesu integracji lokalnych społeczności. Tak np. zamkniecie lokalnego, dofinansowywanego z środków funduszu zakładowego, przedszkola czy klubu dziecięcego mogłoby przyczynić się dezintegracji tej społeczności, w szczególności wówczas, gdy jest to jedyna taka instytucja w miejscowości (por. A. Sobczyk, *Państwo...*, s. 174). Przykład ten doskonale ujawnia aspekt polityczny w planowaniu i wydatkowaniu środkami funduszy, jest nim jednak nie tyle skala oddziaływania społecznego (choć też jest ważna), co raczej możliwość oddziaływania na stopień zintegrowania wspólnoty.

573 C. Schmitt, *Pojęcie polityczności...*, s. 209.

temu ładowi konfliktów społecznych[574].

Mając to na uwadze, warto przyjrzeć się na poważnie zadaniom państwa jako wspólnoty politycznej, rozumianej przez C. Schmitta jako „miarodajna polityczna jedność". Tak też, „[z]adaniem normalnego państwa jest […] przede wszystkim zabezpieczenie pokoju *wewnątrz* swoich granic, na swoim terytorium. Państwo powinno zaprowadzić 'pokój, bezpieczeństwo i porządek', aby w ten sposób mogła powstać *normalna* sytuacja, która jest podstawą funkcjonowania norm prawnych. Każda norma zakłada bowiem istnienie normalnej sytuacji. Normy tracą ważność w sytuacjach całkowicie nienormalnych"[575].

Jeżeli więc uznamy, że takie instytucje prawne jak np. instytucja sporu zbiorowego (aktualnie zakładająca pierwszeństwo nieirenicznych form jego rozwiązania) czy zakładowy dialog społeczny, ale także realizowana w zakładzie pracy funkcja redystrybucyjna prawa pracy, służą *de facto* normalizacji stosunków społecznych w zakładzie pracy i *ex natura rei* poza nim, gwarantując niezakłócone działanie norm prawnych, to instytucję zakładu pracy (z uwagi na jej rozpowszechnienie) należy pojmować przede wszystkim jako uosobienie instytucjonalne zasady państwa prawnego. Tak jak Konstytucja w art. 1 przeciwstawia możliwym konfliktom politycznym dobro wspólne, jakim jest Rzeczpospolita, i wymusza tym samym co do zasady demokratyczny sposób ich rozwiązywania[576], tak też zasada dobra zakładu pracy jako konkretyzacja konstytucyjnego dobra wspólnego[577] również wymusza pewien stopień demokratyzacji relacji społecznych we wspólnocie zakładowej. Dopiero z tej perspektywy widać wyraźnie, iż zbiorowe prawo pracy niejako wprowadza do zakładu pracy konieczny pierwiastek demokratyczny, zaś indywidualne prawo pracy dookreśla status zakładu pracy jako organu państwa realizującego zasady sprawiedliwości społecznej. Zaś to wszystko, dookreśla jedynie rolę zakładu pracy jako instytucjonalnej emanacji państwa prawnego.

Zakład pracy z punktu widzenia nauki o polityce należałoby definiować jako wspólnotę prawa, przeciwstawianą zantagonizowanym grupą społecznym, organizującym się po stronie popytu albo podaży siły roboczej. Moment normatywny, tak charakterystyczny dla państwa prawnego, ujawnia się w instytucji zakładu pracy na dwóch poziomach. Po pierwsze indywidualnym, jako znaczne ograniczenie zasady wolności kontraktowania na rzecz bezpośredniej

574 Tak też, P. Winczorek omawiając funkcje władzy publicznej wskazuje, iż „[r]ezultatem zjawiska władzy [...] jest rozdział dóbr, o które w grupach społecznych toczą się spory", P. Winczorek, *Nauka…,* s. 29. Natomiast „[p]ojawienie się w grupie kogoś, kto rządzi, panuje, jest władcą, wprowadza do tej grupy pewien ład, porządek, zasady, normy postępowania, prawa", Tamże, s. 33.

575 C. Schmitt, *Pojęcie polityczności…,* s. 217.

576 „Państwo polskie jako dobro wspólne wszystkich obywateli może mieć taki charakter tylko będąc państwem demokratycznym". W. Skrzydło, *Komentarz do art. 2 Konstytucji* [w:] *Konstytucja Rzeczpospolitej Polskiej, Komentarz,* LEX 2013, [dostęp: 28.12.2018].

577 A. Sobczyk, *Państwo…,* s. 55.

regulacji ustawowej praw i obowiązków stron stosunków pracy albo – mówiąc językiem A. Sobczyka – wyparciem zobowiązań umownych przez konstrukcje praw i obowiązków o charakterze publicznym[578]. Po drugie zaś zbiorowym, jako przewartościowanie okazjonalizmu politycznych decyzji dysponentów interesów zbiorowych (głównie pracodawców i związków zawodowych) w tworzonych przy ich udziale autonomicznych (zakładowych) aktach prawa pracy. Prawo gwarantuje stabilność jako „urzeczywistniona polityka", polityka zaś jako „nieurzeczywistnione jeszcze prawo" jest procesem dynamicznym, destabilizującym ład społeczny[579]. Państwo prawne chroniąc ład społecznych przeciwstawia dążeniom politycznym pracowników i pracodawców znormatywizowaną formę zakładu pracy.

By móc scharakteryzować zakład pracy jako element struktury instytucjonalnej państwa prawnego, nie można pośród licznych publicznoprawnych cech pracodawcy, akcentowanych przez A. Sobczyka i niejako „odziedziczonych" po instytucji kierownika zakładu pracy, pominąć także aspektu prywatnoprawnego. Niewątpliwie za pośrednictwem instytucji prawnej pracodawcy, przedsiębiorca przeciwstawia swój interes, interesom pracowniczym. Twierdzenie, iż „pracodawca nie prowadzi polityki własnej, lecz realizuje politykę państwową"[580] może być prawdziwe jedynie w odniesieniu do konkretnych obszarów jego działalności, np. gdy udziela on urlopu rodzicielskiego[581]. Nie sprawdza się ono zupełnie, gdy ten sam pracodawca, jako niewątpliwy dysponent interesów przedsiębiorcy wewnątrz wspólnoty zakładowej, uczestniczy ze związkiem zawodowym w mediacjach podczas sporu zbiorowego lub negocjuje z nim treść układu zbiorowego pracy. Odgraniczenia sfery publicznoprawnej działania pracodawcy od prywatnoprawnej A. Musiała – co do zasady słusznie – dopatruje się w charakterystyce przyznanej mu kompetencji. Jeżeli jest ona związana z obowiązkiem uczynienia z niej użytku, wówczas pracodawca działa jako

578 Tamże, s. 343.

579 C. Schmitt komentując czynione w naukach politycznych podziały na sprawy bieżące (administracyjne) i polityczne stwierdza, iż „[n]a podobnej zasadzie można oddzielić prawo jako urzeczywistniona politykę od samej polityki od samej polityki, która jest nieurzeczywistnionym jeszcze prawem – w pierwszym wypadku mamy do czynienia z pewnym ugruntowanym stanem, a w drugim z dynamicznym procesem". S. Schmitt, *Pojęcie polityczności…,* s. 194 (przypis). Rozdział między polityką a prawem jest charakterystyczny dla niemieckiej teorii prawa. T. Buksiński podkreśla, iż Schmitt zasadniczo zgadza się z H. Kelsenem. „Prawo należy do osobnego świata norm i wartości, który jest odmienny od świata faktów oraz świata władzy i polityki. Rozziew między prawem a władzą jest nie do pokonania. Schmitt nie tylko podziela opinię Hume'a, że nie ma wynikania logicznego między faktami a normami i ocenami, lecz również dodaje tezę, iż nie ma wynikania w druga stronę – z norm i wartości nie wynikają żadne fakty. Prawo ze swej istoty jest ogólne i ma normatywny charakter, władza zaś jest zawsze konkretna i faktyczna". T. Buksiński, *Prawo a władza polityczna*, Poznań 2009, s. 78. To co jednak najważniejsze w koncepcji Schmitta to dialektyczne przejście jakiemu podlega decyzja polityczna przeobrażając się jakościowo w generalną i ogólną normę prawną (w warunkach „demokratycznego państwa prawodawczego"). Świat prawa i polityki u Schmitta są sobie przeciwstawione, jako dwa momenty działania społecznego, w praktyce nie są one od siebie rozdzielone, jak mogłyby zostać odczytane metaforyczne odniesienia do „rozziewu" czy oddzielnych światów w wypowiedzi T. Buksińskiego. W innym wypadku twierdzenie o prawie jako o „urzeczywistnionej polityce" nie miałoby sensu.

580 A. Sobczyk, *Państwo…* s. 324.

581 Tamże.

organ administracji, jeżeli z wolnością, wówczas działa on jako podmiot prywatnoprawny[582]. Sprawa wydaje się jednak komplikować wtedy, gdy pracodawca jest zmuszony do skorzystania z przysługującej mu kompetencji do reprezentowania interesów prywatnoprawnych przedsiębiorcy. Tak się dzieje np. wówczas, gdy jest on zobowiązany skorzystać jako strona sporu zbiorowego z kompetencji do prowadzenia rokowań lub uczestnictwa w mediacjach. Jednakże w ramach tych rokowań lub mediacji, jeżeli założymy, iż pracodawca ten nie jest jednostką sektora finansów publicznych (gdzie obowiązek obrony interesu publicznego byłby niewątpliwy), to również i tu będzie on nie tyle uprawniony, co właśnie zobowiązany reprezentować prywatne interesy majątkowe przedsiębiorcy. Zresztą – jak gdzie indziej zauważa A. Musiała – „nie sposób nie uwzględnić na gruncie zbiorowych stosunków pracy koncepcji pracodawcy majątkowego”[583], stosunki te „opierają się na grze autentycznych interesów podmiotowych pracodawców i pracowników, a główne znaczenie w tej grze mają interesy majątkowe”[584]. Interesy majątkowe, a więc z reguły prywatnoprawne. W tym jednak przypadku nie chodzi o to czyje są to interesy majątkowo, lecz o to by były należycie reprezentowane wobec pewnego celu o charterze publicznym,. Tym celem publicznym jest dążenie do załagodzenia sporu.

Już tu jednak należy podkreślić, iż owej gry sił nie sposób sprowadzić wyłącznie do sfery interesów majątkowych, a przynajmniej nie zawsze w tym samym stopniu dla obu stron. To, co dla pracodawcy oznacza zwiększenie wydatków w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc stanowi obciążenie majątkowe, dla pracownika może mieć bezpośrednie znaczenie dla zachowania zdrowia bądź życia. Niemniej jednak gra interesów prywatnoprawnych między pracownikami i pracodawcami jest faktem i to faktem o tak doniosłym znaczeniu publicznym, że wymagającym szczególnej obudowy instytucjonalnej.

Pozostając przy sferze zbiorowych stosunków pracy nie sposób pominąć, iż wiąże się z nią zasadnicza i zarazem dobitnie publicznoprawna kompetencja, choć niekoniecznie związana z przymusem czynienia z niej użytku, a jest nią stanowienie prawa (w postaci aktów zakładowego prawa pracy). W ramach tej kompetencji sfera działania pracodawcy jako organu administracji oraz jako dysponenta interesów prywatnych przedsiębiorcy splata się tak mocno, że właściwie nie sposób jej odgraniczyć.

Znaczenie roli znormatywizowanej sfery zakładu pracy z punktu widzenia zasady

582 „Pracodawca, gdy występuje jako organ administrujący, korzysta zatem z kompetencji połączonej z obowiązkiem uczynienia z niej użytku, a gdy ów pracodawca działa w przestrzeni prywatnoprawnego władztwa przedsiębiorcy, z którego czerpie pracodawcza kompetencja wydawania poleceń 'niesłużbowych' – staje się podmiotem „prywatnym”. Takie podejście, w moim głębokim przekonaniu, otwiera pewną i co chcę podkreślić – niewątpliwą – przestrzeń prywatnoprawną w stosunku pracy”. A. Musiała, *Czy rzeczywiście „Państwo zakładów pracy”? – artykuł recenzyjny*, w: „Monitor Prawa Pracy”, nr 6/2017, s. 298.

583 A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe...,* s. 147.

584 Tamże.

demokratycznego państwa prawnego, można w pełni zrozumieć wówczas, gdy rozpatrujemy ją jako pole gry sił, które pozostają w tej sferze ujęte instytucjonalnie. Z jednej strony jest to więc pracodawca reprezentujący (choć niewyłącznie) interesy przedsiębiorcy korzystającego przede wszystkim z konstytucyjnie zagwarantowanej mu swobody działalności gospodarczej, z drugiej strony mogą to być związki zawodowe reprezentujące interesy pracowników, a więc ludzi, którzy korzystając z prawa do pracy czy innych praw socjalnych i ekonomicznych, w żadnym razie nie rezygnują z wolności osobistych i praw politycznych. Gruntowna nowelizacja prawa pracy z 1996 r.[585] nie tyle zastąpiła instytucję zakładu pracy, instytucją pracodawcy – co może sugerować nowelizacja art. 3 k.p. – lecz upodmiotowiła przedsiębiorcę (w osobie pracodawcy) jako niezależny podmiot w obrębie zakładu pracy. Dzięki temu, pracodawca-przedsiębiorca może reprezentować swoje własne interesy i prawa w relacji ze stroną pracowniczą. Niemniej jednak, to wciąż dobro zakładu pracy, nie zaś „dobro pracodawcy" czy też jego wyłączna wola, stanowi właściwy punkt odniesienia dla wyznaczenia granic swobody korzystania z wolności i praw przez podmioty tworzące wspólnotę zakładu pracy.

Nie bez znaczenia pozostaje to, że upodmiotowienia pracodawcy dokonano jednocześnie tą samą ustawą nowelizującą, którą akty zakładowego prawa pracy regulujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy – w tym regulaminy – zaliczono w poczet źródeł prawa pracy. Tego bowiem dotyczyła zmiana art. 9 k.p. Tym samym szereg reguł o treści generalnej i abstrakcyjnej określających sposób zachowania pracowników w miejscu i czasie pracy – a więc podporządkowania ich pracodawcy – został podniesiony do rangi norm prawnych[586]. Nowa Konstytucja z 1997 r., choć nie potwierdziła tego statusu wprost, – jej art. 87 milczy na temat tego typu aktów – to uczyniła to pośrednio i pod znamiennym warunkiem. Tym warunkiem była konieczność porozumienia się między związkami zawodowymi a pracodawcami co do treści tego typu aktów, albowiem w orzecznictwie szybko wypracowano pogląd, który możliwości uznania ich za źródeł prawa doszukiwał się w kompetencji nadanej partnerom społecznym w art. 59 ust. 2 Konstytucji.

Jak wskazano w orzecznictwie, „w myśl art. 59 ust. 2 Konstytucji, związki zawodowe oraz pracodawcy mają między innymi prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, co uzasadnia pogląd, iż zasadniczo nadal - także pod rządami Konstytucji RP - zachowuje swoją dotychczasową moc i sposób pojmowania przepisu art. 9 Kodeksu pracy"[587]. Zaś „[w]ażnym kryterium zaliczenia przepisów o charakterze branżowym lub lokalnym do kategorii

585 Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110, z 1997 r., nr 104, poz. 661 oraz z 1998 r., nr 66, poz. 431).
586 Por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r. o sygn. I PKN 201/97 (LEX nr 32170).
587 Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1998 r. o sygn. I PKN 138/98 (LEX nr 36344).

przepisów prawa pracy jest to, by ich wydawanie znajdowało oparcie w ustawie, a przy tym dotyczyło praw i obowiązków stron stosunku pracy. Ponadto z reguły – z uwagi na sposób rozstrzygnięcia tych kwestii w ustawie – przepisy te mają charakter aktów tworzonych przy udziale przedstawicielstwa pracowniczego, co stanowi istotną przesłankę dla traktowania ich jako tzw. branżowego lub lokalnego prawa pracy i podkreślenia ich jakościowej różnicy w stosunku do zarządzeń, instrukcji czy poleceń wydawanych przez pracodawcę (dyrektora przedsiębiorstwa)”[588].

Tak więc wraz z instytucjonalnym upodmiotowieniem przedsiębiorcy w obrębie zakładu pracy, co nastąpiło wraz z wprowadzeniem instytucji pracodawcy, zastrzeżono, by normatywny wzorzec podporządkowywania pracowniczego – przynajmniej w zakresie, w jakim dookreślają go zakładowe akty prawa pracy – był uzgodniony z przedstawicielami związków zawodowych. Tym samym, legitymację demokratyczną uzyskało owo czasowo-przestrzenne podporządkowanie „robotnika cząstkowego” temu „żywemu mechanizmowi” przemysłu uosobionemu w postaci pracodawcy. W demokratycznym państwie prawnym, tam, gdzie sprzeczne interesy społeczne uzyskują formę instytucjonalną, a czasem muszą ją uzyskać, tam też, musi pojawić się równoważący te sprzeczności element normatywny, który pozwala na zachowanie stabilności tego układu instytucjonalnego – a wraz z nim całego społeczeństwa.

7. Wspólnota zakładowa jako wspólnota praworządna

Przechodząc z analizy wspólnoty zakładowej jako wspólnoty politycznej, do wyjaśnienia w jaki sposób pozostaje ona wspólnoto prawa, nieodzowne jest wyjaśnienie czym jest praworządność leżąca u podstaw wykonywania władztwa zakładowego.

Praworządność to, najprościej rzecz ujmując, wykonywanie władzy w granicach określonych przez prawo. Przyjmuje się też powszechnie, iż wymógł praworządności odnosi się do podmiotów stanowiących prawo. Równie powszechnie się też przyjmuje, iż wymógł jej odnosi się do organów „państwa” w szerokim znaczeniu organów władzy publicznej. Jeśliby stwierdzić, że akty zakładowego prawa pracy można uznać za akty tworzone tylko w stosunkach między obywatelami, to mielibyśmy taką – dziwną z punktu widzenia teorii prawa – sytuacje, że pojęcie praworządności tworzenia tych aktów odnosiłoby się do oceny postępowania zwykłych obywateli (a nawet nie-obywateli, którzy również mogą wchodzić w rolę pracodawców lub współtworzyć związki zawodowe). Tymczasem, jak już wyżej powiedziałem, przyjmuje się, że praworządność nie jest atrybutem postępowania obywateli, lecz organów państwa.

588 Tamże.

Myślenie o praworządności szeroko, jako wspólnym atrybucie postępowania obywateli i organów państwa, – sprowadzanie jej do „przestrzegania prawa" – popada w słusznie ujmowaną przez K. Opałka niekonsekwencję. Jak słusznie wskazywał ten autor, mimo formowania w literaturze tak szerokich ujęć praworządności, które odnosiły się również do stosunków między obywatelami, raczej pozostaje niewątpliwe to, że gwarancje praworządności, a więc środki dotyczące jej utrzymania, odnoszą się wyłącznie do działania organów państwa[589]. Problem jednak polega na tym, że realizacja działalności państwa współcześnie rzadko kiedy zamyka się wyłącznie w obrębie jego klasycznych instytucji, na które składa się ciało ustawodawcze, wykonawcze (i podlegająca mu administracja) oraz sądownictwo. Już w latach osiemdziesiątych formułowano koncepcje „czwartej władzy" składającej się z wyposażonych w „samostanowiące kompetencje prawotwórcze" różnego rodzaju zrzeszeń, związków zawodowych czy samorządów[590]. Miał więc rację Z. Ziembiński, który definiując praworządność jako „stan państwa rządzonego przez organy kierujące się prawem", – a więc działające w ramach udzielonej im kompetencji, i poza nią nie wykraczające – ujmował organy państwa szeroko „odnosząc je do każdego podmiotu, który mocą norm danego systemu prawnego upoważniony jest do dokonywania w imieniu państwa jakichś czynności konwencjonalnych doniosłych prawnie, a więc także np. do przedstawicieli organizacji społecznych czy gospodarczych, którym normy prawne jakiś tego rodzaju kompetencji udzielają"[591]. Takie szerokie ujęcie „organów państwa" w kontekście praworządności za Z. Ziembińskim aprobowała już w nowej sytuacji społeczno-gospodarczej E. Kustra[592], co jest niezbędne w sytuacji, gdy typ legalistyczny tworzenia prawa uzupełniany jest o elementy społecznego typu tworzenia prawa, co wyraża się m.in. uwzględnieniem udziału w jego tworzeniu woli partnerów społecznych.

Można więc zaryzykować twierdzenie, że pojęcie praworządności niejako zakreśla granicę między obywatelami a państwem rozumianym w opozycji do nich jako dysponent władzy, której ci pierwsi nie posiadają. Innymi słowy, struktura państwa, tak daleko sięga w „głąb społeczeństwa", jak daleko stosunki prawne podlegają ocenie z punktu widzenia praworządności. A ujmując to jeszcze inaczej, tam, gdzie mają zastosowanie gwarancje praworządności, tam możemy mówić o działalności szeroko rozumianych organów państwa. Granica ta jednak jest płynna. Współczesne państwo to raczej określone zasady, reguły postępowania, które służą realizacji pewnych funkcji względem określonej, terytorialnie wyodrębnionej wspólnoty ludzi. Jest one po prostu

589 K. Opałek, *Spór o pojęcie praworządności*, w: „Państwo i prawo", nr 10/1959, s. 532.
590 Tak np. T. Zieliński powołując się na Y. Cannac'a. T. Zieliński, *Teoria źródeł prawa a współczesne kierunki rozwoju prawa pracy*, w: S. Wronkowska (red.), M. Zieliński (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990,.s. 68-69.
591 Z. Ziembiński, *Typologia naruszeń praworządności*, w: „Państwo i prawo", nr 8/1982, s. 20.
592 E. Kustra, *Polityczne problemy…,* s. 114.

konglomeratem określonych norm postępowania o charakterze technicznym (celowościowym) lub prawnym. W wypadku państwa prawnego zdecydowana większość tych norm przyjmuje charakter prawny wyrażany w formie ustawy lub przynajmniej jest pośrednio jurydyzowana. Te reguły określają wzajemne relacje między osobami a zasobami (w tym pracy), czy infrastrukturą materialną. Przede wszystkim zaś służą określeniu, kto i w jakich okolicznościach może podejmować czynności o charakterze władczym, w tym stosować przymus. Państwo jest więc bytem abstrakcyjnym, normatywnym. Gdy ktoś w prawnie przepisany sposób wchodzi w wykonywanie określonych norm, przewidzianych dla sfery władzy państwowej, w przedstawionym tu szerokim rozumieniu tego pojęcia, po prostu działa za państwo. Wówczas stosuje się do niego dodatkowo, obok kryterium przestrzegania prawa, także kryterium praworządności. Sprowadza się ono do oceny na ile określone czynności władcze zarezerwowane dla sfery władzy państwowej, zostały użyte w granicach określonych prawem. Przeciwstawienie państwa społeczeństwu jest sztuczne. Korzenie takiego przeciwstawienia sięgają XIX w. Jak słusznie wskazuje jednak N. Luhman, „państwo nie istnieje poza społeczeństwem, jest ono jednym z systemów funkcjonowania społeczeństwa”[593]. Odnieść to należy również do pojęcia administracji publicznej, Również i ona jest tylko pewnym „systemem funkcjonowania społeczeństwa”, nie zaś czymś jednoznacznie z niego wyodrębnionym. Poza jej wyraźnie określonymi organami istnieje cały szereg zadań i funkcji, które są rozproszone i są wykonywane poza nimi, lub też jak w wypadku zakładu pracy, to wyodrębnienie nie jest tak jednoznaczne.

Uważam, że właśnie w takim szerokim ujęciu słowo „państwo” użyto w art. 2 Konstytucji RP. Jest bowiem oczywiste, że gwarancję wynikające z przyjętej tam zasady demokratycznego państwa prawnego – w tym też zasadę praworządności – odnosi się w równym stopniu do organów naczelnych władz państwa jak i do władz samorządowych, jak też do wszystkich podmiotów wykonujących władzę publiczną. Dodatkowo, wynikającą z zasady demokratycznego państwa prawa ochronę zaufania do tego co wynika z tekstu aktu prawnego (zasadę legalizmu) – co uzasadnia pierwszeństwo wykładni literalnej nad innymi jej metodami – w orzecznictwie i literaturze wprost odnosi się również do sądowej interpretacji zakładowych aktów prawa pracy[594]. Jeżeli jednak sądy mają interpretować akty zakładowego prawa pracy tak jak każdy akt normatywny, nie zaś jak umowę (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), to oznacza, iż przypisuje się im takie znaczenie jak by pochodziły od organów państwa, nie zaś od osób prywatnych. Przede wszystkim jednak ważne jest to, by treść tych aktów oraz sposób jej ustalenia była zgodna z

593 N. Luhmann, *Teoria polityczna państwa...*, s. 30.

594 Wyroku Sadu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2012 r. o sygn. I PK 42/12 (LEX nr 1400072). A. Musiała, *Reguły wykładni zakładowych układów zbiorowych pracy. Glosa do wyroku SN z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 42/12*, w: „Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa”, nr 1/2014, s. 131-137.

właściwą dla nich dyspozycją ustawową. Już bowiem sam art. 9 § 1 Kodeksu pracy wprost wymaga dla ich normatywnego charakteru „oparcia na ustawie". Stąd też A. Musiała traktowała przepisy prawa pracy, wyznaczające granice treści zakładowych aktów prawa pracy jak szczególnego rodzaju przykład delegacji ustawowej dla aktów podustawowych, choć nie objęty dyspozycją art. 92 Konstytucji RP[595]. W istocie wymóg by zakładowe akty prawa pracy były ustalane w granicach wyznaczonych przez prawo („w oparciu na ustawie"), oznacza, nie mniej, nie więcej, niż to, że mają one być aktem władzy praworządnej, a ta jest atrybutem państwa – „państwa" w takim rozumieniu jakim posługuje się art. 2 Konstytucji RP. W tym właśnie znaczeniu słowa „państwo", które przyjmuje za punkt wyjścia zakres wymogu praworządności, zarówno zakład pracy jak i jego organy, takie jak pracodawca czy związek zawodowy (w tej jego części, w której nabył uprawnienia zakładowe) są po prostu szczególnymi instytucjami państwowymi.

Myślenie o państwie w wąskich granicach, uzasadnionych rzekomo marksistowską definicją prawa jeszcze u schyłku tzw. realnego socjalizmu, nie pozwalało ująć zakładowego prawa pracy jako źródła prawa państwowego. Definicja ta akcentowała podwójną rolę państwa w stosunku do prawa. Po pierwsze, państwo jest instytucją tworzącą prawo, po drugie zaś, państwo stosuje przymus państwowy w przypadku nie przestrzegania obowiązujących zakazów i nakazów[596]. Oczywiście stanowisko K. Marksa i F. Engelsa w odniesieniu do państwa i prawa oraz ich wzajemnych relacji było znacznie bardziej skomplikowane, co ukazaliśmy szczegółowo wcześniej. Brak koncepcji instytucji zakładu pracy oraz stanowionego w nim prawa z punktu widzenia teorii państwa i prawa u schyłku tzw. realnego socjalizmu doprowadziło T. Zielińskiego do twierdzenia, iż właściwa teoria źródeł prawa uwzględniająca kontraktualne akty prawa pracy (w tym właściwe prawo zakładowe) przełamuje monopol państwa w zakresie tworzenia prawa[597], a nawet do przyjęcia stanowiska akceptującego w pewnym stopniu zatarcie między systemami normatywnymi[598]. Oczywiście, wbrew temu co twierdził T. Zieliński, nie chodzi tu o żadne „przełamanie monopolu państwa", lecz raczej „upaństwowienie" pewnej sfery relacji zależności. Upaństwowienie wyrażające się tym, że określone stosunki uważane za władztwo w domenie prywatnej, w tym wypadku te występujące w sferze relacji zatrudnieniowej, zostają uznane prawnie za element władzy publicznej i tym samym podporządkowane regułą praworządności. Jest to więc

595 Zdaniem A. Musiały, „[t]o 'oparcie ustawowe' należy rozumieć jako swoistą delegację ustawową (a więc nie typową), czyli ustawowe wskazanie, że ściśle określonych prawem warunkach ustawodawca upoważnia oznaczone podmioty do zawarcia porozumienia zbiorowego o pewnej treści. Owo 'oparcie ustawowe' ma bowiem jedynie w pewnym sensie – jak wyżej wskazano – odwzorowywać kształt delegacji ustawowej określonej przepisami konstytucyjnymi". A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe...,* s. 135.

596 T. Zieliński, *Teoria źródeł prawa…,* s. 65-66.

597 Tamże, s. 79.

598 T. Zieliński kończy swój artykuł pytaniem w duchu petrażycjańskim: „czy zanikanie różnicy między systemami normatywnymi (prawem, moralnością itd.), nie jest właśnie perspektywą przyszłości?". Tamże, s. 80.

raczej nie „przełamanie monopolu państwa", a jego rozszerzenie. Jest to jednak takiego typu rozszerzenie, które włącza osoby prywatne w sferę wykonywania przez nie władzy państwowej (publicznej). Można by więc równie dobrze powiedzieć, że państwo w ten sposób ulega „uspołecznieniu". Problem leży tu raczej w niedoskonałości dyskursu. Przeciwstawienia takie jak państwo i społeczeństwo, czy władza publiczna a władztwo prywatne, mocno osadziły się w dyskursie, w tym również dyskursie prawniczym, przy czym są one fałszywe. To nie są kategorie sobie przeciwstawne.

Zagadnienie praworządności, uwzględnione również przez E. Kustrę w odniesieniu do społecznego typu tworzenia prawa[599], otwiera drogę do rozpoznania właściwej relacji między zakładem pracy a państwem. Jeśli chcemy rozpoznać różnicę między zwykłym przestrzeganiem prawa a praworządnością w zakresie jego tworzenia i stosowania, czy też sprawowania kontroli nad jego tworzeniem i stosowaniem[600], to musimy jednocześnie zakreślić pewną *limes* między zwykłą aktywnością obywateli a ich aktywnością jako osób wchodzących w rolę wykonujących czynności konwencjonalne w imieniu nie swoim, lecz określonej wspólnoty lub grupy, na podstawie prawnie im przyznanych kompetencji[601]. Owa *limes* między tymi dwoma rodzajami aktywności i wyłącznie aktywności (nie zaś osób, czy instytucji), powinna zastąpić fałszywe rozgraniczenia między państwem a społeczeństwem, czy władzą państwową a władztwem prywatnym.

8. Wspólnota zakładowa jako ogniwo demokratycznego państwa prawnego

Poniżej zamierzam wskazać, co przesądza o tym, iż wspólnotę zakładu pracy należy traktować jako ogniwo demokratycznego państwa prawnego. Poprzez to sformowanie rozumiem iż instytucja zakładu pracy jest *sui generis* wspólnotą prawa publicznego. Sam zakład pracy, poprzez który ta wspólnota ulega upodmiotowieniu w kategoriach publicznoprawnych, łączący w sobie cechy zakładu administracji publicznej (z uwagi na stosowanie prawa) oraz organów władzy

599 Np. wskazując na *consensus* jako warunek praworządności tworzenia prawa w demokracji kontraktualnej. E. Kustra, *Polityczne problemy…,* s. 82.

600 Z. Ziembiński, *Typologia naruszeń praworządności…,* s. 23.

601 Jak zauważa K. Opałek, „[c]hoćby nawet wszyscy [obywatele – P.K.] uczestniczyli w rządzeniu i byli w nim intensywnie zaangażowani – do czego jest jeszcze daleko – to u każdego obywatela i tak występowałaby jawnie dwoistość czynów 'cywilnych' i urzędowych, dwóch sfer działania". K. Opałek, *Spór o pojęcie praworządności…,* s. 533. Choć trzeba się zgodzić co do podziału na czynności „cywilne" i „urzędowe", jak i co do tego, iż nie powinno być wątpliwości, kiedy ktoś korzysta z kompetencji do tworzenia prawa czy do jego stosowania, a kiedy tego nie czyni. Niemniej jednak, jeżeli chodzi o społeczne sprawowanie kontroli nad stosowaniem i sprawowaniem prawa to tu owa linia staje się mniej wyraźna. Np. pracownik będący zakładowym społecznym inspektorem pracy nie przestaje nim być gdy wykonuje swoje zwykłe obowiązki i nie traci związanych ze swoją funkcją kompetencji, także tych kontrolny w zakresie przestrzegania prawa pracy przez pracodawcę. Nie oznacza to jednak by rezygnować z owego podziału.

samorządowej (z uwagi na stanowienie w nim prawa dla wspólnoty zakładowej). Co jednak istotne sam nie staje się on w związku z tymi cechami – tu nie zgadzam się z A. Sobczykiem – podmiotem prawa publicznego. Podmiotami prawa publicznego pozostają przede wszystkim pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Podmioty te w interesie publicznym reprezentują względem siebie nawzajem, a czasem także wobec innych podmiotów, dwie odmienne perspektywy leżące u podstaw wspólnoty zakładowej, perspektywę produktywistyczną, właściwą przedsiębiorcy, oraz egzystencjalną właściwą pracownikom. Pod dyskusję należy poddać to, czy na gruncie normatywnym istnieją uzasadnione podstawy by rozważać podmiotowość w obrębie prawa publicznego także samych pracowników rozumianych jako zbiorowość. Podstawy do takiego twierdzenia daje ustawa o społecznej inspekcji pracy, oraz ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji[602]. Sam zakład pracy nie jest podmiotem i nie musi nim być, by pełnić swoje funkcje publiczne.

Utrata podmiotowości przez zakład pracy po gruntownej nowelizacji prawa pracy 1996 r. jest kompensowana ustrojowo większym upodmiotowieniem partnerów społecznych, Odpowiada to aktualnie obowiązującej deklaracji ustrojowej wyrażonej w art. 20 Konstytucji RP. Wprowadzono tym samym w obrębie wspólnoty zakładowej konieczny w demokracji element kontradyktoryjności. Zakład pracy jako instytucja prawa publicznego nie zaś podmiot praw i obowiązków publiczno-prawnych, jest to konglomerat norm. Tworzy on środowisko normatywne dla funkcjonowania partnerów społecznych. To właśnie istnienie tych norm, w tym tych, które dotyczą kompetencji prawodawczej, czyni partnerów społecznych podmiotami praw i obowiązków publicznoprawnych. Po wejściu w życie nowelizacji z 1996 r. zakład pracy stał się ustrojowo „sceną relacji zatrudnieniowych", czy „polem gry społecznej", nie zaś odrębnym od partnerów społecznych podmiotem. Nie oznacza to jednak, że relacje normowane w obrębie zakładu pracy mają charakter prywatny, a przynajmniej nie wszystkie.

Z powyższych podrozdziałów z grubsza wynika w jaki sposób wspólnota zakładowa została podniesiona do rangi wspólnoty prawa i obok takich wspólnot jak np. wspólnota samorządowa, współtworzy ona demokratyczne państwo prawne. Przede wszystkim wspólnota zakładu pracy jest wspólnotą regulaminów i umów zbiorowych podniesionych na podstawie art. 9 § 1 k.p. do rangi aktów normatywnych o charakterze prawa. Wskazałem także na orzecznictwo sądów, które do tych aktów każe odnosić zasady wykładni prawa, nie zaś zasady interpretacji prywatnych oświadczeń woli. Potwierdza to dodatkowo status tych aktów. Wykazałem, że członkowie wspólnoty zakładowej, tacy jak przedsiębiorca wchodzący w jej ramach w rolę pracodawcy, czy zakładowi przedstawiciele związków zawodowych, dysponują kompetencjami o charakterze

602 Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584, z 2009 r. Nr 97, poz. 805.

publicznoprawnym, polegających nie tylko na stanowieniu prawa ale także na stosowaniu prawa, w tym również prawa powszechnie obowiązującego.

Trzeba wyraźnie podkreślić, iż okoliczność posiadania kompetencji o charakterze publicznoprawnym sama przez się nie przesądza jeszcze o tym, iż wspólnota stanowi ustrojowo wyodrębnione ogniwo demokratycznego państwa prawnego. Kompetencje publicznoprawne mogą występować w sposób rozsiany. Po prostu mogą przysługiwać bezpośrednio osobą jako członkom wspólnoty państwowej. Nie przesadzają więc same przez się o istnieniu jakiejś mniejszej, zakreślającej granice zastosowania tej kompetencji, wspólnoty publicznoprawnej, ani tym bardziej o istnieniu obsługujących ją podmiotów prawa publicznego.

Wdzięcznym przykładem takiej rozsianej kompetencji publicznoprawnej jest przysługujące każdemu obywatelowi (a nawet nie koniecznie obywatelowi) „ujęcie obywatelskie". Zgodnie z art. 243 § 1 Kodeksu postępowania karnego[603] każdy ma prawo ująć osobę na gorącym uczynku przestępstwa lub w pościgu podjętym bezpośrednio po popełnieniu przestępstwa, jeżeli zachodzi obawa ukrycia się tej osoby lub nie można ustalić jej tożsamości. Zgodnie zaś z § 2 tegoż przepisu, osobę ujętą należy niezwłocznie oddać w ręce Policji. Jest to kompetencja wybitnie publicznoprawna, która pozwala włączyć się każdemu (a więc nawet nie koniecznie obywatelowi) w realizację prawno-karnej zasady legalizmu (wyrażonej w art. 10 § 1 Kodeksu postępowania karnego). Posiadanie tej kompetencji nie przesądza o posiadaniu podmiotowości publicznoprawnej. Jeżeli jednak tak by to nazwać, to wyrażenie „podmiotowość publicznoprawna" przestałaby cokolwiek znaczyć. Utożsamiłoby się ze zdolnością prawną.

Przykład ten pokazuje jeszcze jeden problem związany z różnorodnym charakterem kompetencji publicznoprawnych. Kompetencja do „ujęcia obywatelskiego" nie wiąże się bezpośrednio z obowiązkiem skorzystania z niej. Mimo że jest publicznoprawna. Ma to pewne skutki z punktu widzenia zastosowania kryterium praworządności. Nie eliminuje go jednak zupełnie. Każdy w wypadku wystąpienia wysłowionych w tym przepisie przesłanek może się zdecydować na dokonanie takiego ujęcia lub nie. Ta decyzja jeszcze nie podlega ocenie przy zastosowaniu kryterium praworządności. Odróżnia to osobę prywatną od osób działających jako organy ścigania (*vide:* art. 10 § 1 k.p.k.[604]). Dla porównania trzeba jednak wskazać, iż również ściganie wykroczeń nie jest objęte prawno-karną zasadą legalizmu. Właściwe organy mogą same decydować czy ściganie lub zaniechaniu takiego ścigania jest w danej sytuacji celowe[605]. Nikt

603 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1375, 1855, 2582, 2600, z 2023 r. poz. 289, 535, 818). Niżej jako k.p.k.

604 Zgodnie z tym przepisem organ powołany do ścigania przestępstw jest obowiązany do wszczęcia i przeprowadzenia postępowania przygotowawczego, a oskarżyciel publiczny także do wniesienia i popierania oskarżenia - o czyn ścigany z urzędu.

605 A. Marek, *Prawo wykroczeń (materialne i procesowe),* Warszawa 2012, s. 94.

jednak nie twierdzi, że kompetencja ścigania wykroczeń traci przez to charakter publicznoprawny, ani też że organy ścigania, takie jak jednostki Policja, czy Państwowej Inspekcji Pracy tracą przez to podmiotowość publicznoprawną. Wracając jednak do przykładu ujęcia obywatelskiego, gdy jakaś osoba zdecyduje się takiego ujęcia dokonać, jej zachowanie jest już oceniane pod kontem tego czy działała na podstawie i w granicach prawa. Ocena że tak było, że osoba ta działała praworządnie, stanowi kontratyp wyłączający bezprawność czynu polegającego na pozbawieniu wolności innego człowieka (art. 189 Kodeksu karnego), lub zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia (art. 191 Kodeksu postępowania karnego). Brak podstawy dla takiego działania, np. czyn którego podjął się ujęty sprawca nie był przestępstwem, osoba taka nie próbowała się ukryć, znana była jej tożsamość, czy też ujmujący nie przekazał zatrzymanego niezwłocznie, gdy tylko mógł, policji, lub też jakiekolwiek nadużycia w ramach takie ujęcia, są oceniane jako przekroczenie kompetencji publicznoprawnej. Czyli właśnie jako naruszenie praworządności. Tak jest, ponieważ o tym czy dana kompetencja ma charakter publiczno-prawny nie świadczy niezawodnie sama konstrukcja tej kompetencji, np. to czy wiąże się ona z obowiązkiem skorzystania z niej (choć ma to istotny walor pomocniczy), ale – może i przede wszystkim – świadczy o tym jej cel, oraz to w jakim interesie jest ona wykonywana. Czy jest to interes publiczny, czy prywatny. Ważny jest też jej władczy charakter. Należy o tym pamiętać, szczególnie gdy rozważamy charakter kompetencji przyznanych na podstawie przepisów prawa pracy członkom wspólnoty zakładowej. Również i to, że pracodawca nie ma obowiązku zastosowania kary porządkowej w wyniku wypełnienia się przesłanek wskazanych w art. 108 § 1 k.p. nie musi przesądzać o tym, iż nie korzysta on w tym zakresie z kompetencji publicznoprawnej. Jest to jak najbardziej kompetencja publicznoprawna[606].

Powyższe pokazuje że kompetencje publicznoprawne mają różnorodny charakter i są powszechniejsze niż się przeważnie uważa. Posiadanie kompetencji publicznoprawnych nie jest ostatecznie niczym wyróżniającym. Za koniecznością wyodrębnienia wspólnoty zakładowej jako elementu ustrojowego państwa (jego specyficznego ogniwa) przesądza przede wszystkim to, że te kompetencje zostały skorelowane w ramach jednej konkretnej instytucji prawnej, służącej do realizacji celów publicznych. W tym wypadku celem jest umożliwianie i zapewnianie w uznany przez prawo i niezakłócony sposób kupna i sprzedaży siły roboczej. W taki sposób, który

606 Jak wskazuje K. Kulig, właśnie w odniesieniu do publicznoprawnego, w tym wypadku, administracyjnego charakteru kompetencji do stosowania kar porządkowych, „[w] literaturze prawa administracyjnego podaje się również, że kompetencja nie zawsze musi wiązać się z powinnością (obowiązkiem) czynienia z niej użytku. Czasem kompetencja może być połączona z wolnością w zakresie jej użytku ”. K. Kulig, *Teoria pracowniczej odpowiedzialności porządkowej*, wyd. 1, Warszawa 2017, Legalis [dostęp: 2023.04.02], rozdz. VI § 3 *in fine.* Należy też pamiętać, że pojęcie kompetencji administracyjnej jest węższe od pojęcia kompetencji publicznoprawnej, te drugie zawierają ponadto kompetencje do stanowienia prawa.

umożliwia realizację tego trudnego zadania szanując prawa i wolności obu stron tej transakcji. Taki, który umożliwia delimitację wykonywania tych praw i wolności, przy zachowaniu standardów konstytucyjnych i uszanowaniu rozbieżnych perspektyw członków tej wspólnoty. Tą instytucją jest oczywiście zakład pracy. Instytucja ta określa kompetencje i wzajemne relacje między faktycznymi podmiotami prawa publicznego jakimi są pracodawca i posiadające uprawnienia zakładowe organizacje związków zawodowych.

Właśnie to, że kompetencje członków wspólnoty zakładowej o niewątpliwie publicznoprawnym charakterze zostały wzajemnie ze sobą skorelowane i występują w pewnym porządku, przesądza o tym iż możemy mówić o tej wspólnocie jako o wspólnocie prawa publicznego, zaś o samym zakładzie pracy jako o szczególnej ustrojowej instytucji prawa publicznego. Ten zakład pracy posiada z jednej strony cechy zakładu administracji publicznej co jest widoczne głównie w sferze funkcji socjalnych wykonywanych w ramach tego zakładu pracy przez pracodawcę, przy udziale zakładowej organizacji związkowej. Z drugiej zaś strony także cechy organu władzy samorządowej, choć z uwagi na inny charakter demokracji, znacznie różniący się od np. samorządu terytorialnego. W tym drugim wypadku w ramach instytucji zakładu pracy przeniesiono na najniższy poziom stosunków zatrudnieniowych mechanizmy demokracji kontraktualnej wskazane w preambule do Konstytucji i w jej art. 20 i nazwane tam „dialogiem społecznym", oraz „dialogiem i współpracą partnerów społecznych". Ponadto w ramach instytucji zakładu pracy, czy tez głównie na jej poziomie, dookreślono prawo partnerów społecznych do rokowań w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień o czym mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Na poziomie zakładu pracy Rzeczpospolita Polska „zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych" – o czym mowa w art. 12 Konstytucji RP. Do tego zapewnienia dochodzi przede wszystkim poprzez zagwarantowanie związkom zawodowym ustawą „uprawnień zakładowych", które są wybitnie publicznoprawne w tym znaczeniu, iż są one wykonywane nie tylko w imieniu związku zawodowego i jego członków ale w również granicach praw i interesów zbiorowych osób nie zrzeszonych w związku zawodowym. Ostatecznie też na poziomie zakładu pracy ulokowano prawo do organizowania strajków, o którym mowa w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP.

Wszystkie te wyżej wymienione uprawnienia, z których składa się demokracja kontraktualna, ulokowano właśnie w przestrzeni zakładu pracy. Nawet jeżeli te mechanizmy maja swoje odpowiedniki na poziomie „pnadzakładowym", czy „międzyzakładowym", to jednak pojęcie zakładu pracy pozostaje dla nich zawsze punktem odniesienia, jak np. w wypadku „uprawnień zakładowych"[607]. Zakładowa demokracja stanowi zasadniczy trzon dialogu społecznego.

607 W wypadku organizacji międzyzakładowej związku zawodowego na zasadach wskazanych w art. 34-34[2] u.z.z.,

Dodatkowo zdolność związków zawodowych i odpowiadająca jej zdolność pracodawcy do prowadzenia rokowań i zawierania umów zbiorowych służy realizacji ich praw i wolności politycznych. Wynika to wyraźnie z systematyki konstytucji i umiejscowienia art. 59 ust. 2 Konstytucji RP w ramach tytułu „wolności i prawa polityczne". Przepis ten znajduje się więc w tym samym tytule co art. 62 ust. 1 Konstytucji RP gwarantujący obywatelom polski prawo wyborcze. Obydwa mają zresztą analogiczne znaczenie, gdyż zdolność układowa w ramach demokracji kontraktualnej jest odpowiednikiem praw wyborczych w ramach demokracji przedstawicielskiej.

Tym samym w ramach instytucji zakładu pracy normowane są relacje polityczne członków wspólnoty zakładowej, jak też sposób wykonywania przez nich praw i wolności politycznych w dziedzinie zatrudnienia. Już z tego powodu wspólnota zakładowa jawi się tu po prostu jako wspólnota prawa publicznego, gdzie wyposażeni w wolności i prawa polityczne członkowie uczestniczą w konstytucyjnych mechanizmach demokracji kontraktualnej. Trudno w tym kontekście zgodzić się z A. Musiałą, iż wspólnota zakładowa pozostaje wyłącznie wspólnotą prawa prywatnego[608]. Uważam też, iż w ramach debaty teoretycznej na temat wspólnoty zakładowej i co za tym idzie także instytucji zakładu pracy, jako publicznej czy prywatnej, zbyt bardzo podkreśla się rolę kompetencji administracyjnych o charakterze redystrybucyjnym (socjalnym). Tym czasem zupełnie na marginesie pozostaje w tej dyskusji problem związków zawodowych i pracodawcy jako konstytucyjnych dysponentów wolności i praw politycznych. Przedsiębiorca może posiadać prawa ekonomiczne w tym prawo własności przedsiębiorstwa, niemniej jednak zostaje on upodmiotowiony politycznie jako konstytucyjny pracodawca (*vide* art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). Jako już upodmiotowiony politycznie i wyposażony w zdolność układową, przeciwstawiony zostaje politycznej reprezentacji pracowników, czyli również wyposażanym w zdolność układową zakładowym organizacją związków zawodowych. Obydwa podmioty polityczne reprezentujące odmienne perspektywy (pierwszy ekonomiczną, drudzy egzystencjalną), w ramach mechanizmów demokratycznych zakładu pracy, próbują odnaleźć konsensus i ułożyć zbiorowe relacje zatrudnienia. Tu właśnie – a nie w kompetencjach natury prawno-administracyjnej – kryje się istota publicznoprawnej podmiotowości pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej oraz publicznoprawnej natury samej wspólnoty zakładowej. Stanowi to również wyraz zasady pomocniczości (subsydiarności).

Uważa się, iż istotą zasady pomocniczości jest racjonalny podział władzy „od dołu do góry"[609]. Można więc we współczesnych demokracjach ujmować podział władzy w wymiarze

nabywa ona uprawnienia zakładowe u pracodawców objętych jej działaniem.

608 A. Musiała, *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020, s. 170-171.

609 D. Fleszer, *Tworzenie jednostek pomocniczych gminy jako forma realizacji zasady pomocniczości,* w: „Samorząd Terytorialny", nr 4/2011, s. 26-27; J. Ciapała, *Konstytucyjny status samorządu terytorialnego*, w: M. Ofiarska (red.), J. Ciapała (red.), *Zarys prawa samorządu terytorialnego*, Poznań 2001, s. 36–37

horyzontalnym, czego wyrazem jest np. trójpodział władzy, oraz wertykalnym czego wyrazem jest właśnie zasada pomocniczości. W kontekście demokratycznego państwa prawnego mechanizmy decyzyjne nakierowane są pośrednio lub bezpośrednio na tworzenie prawa. Prawo to jest bowiem podstawą działania władzy publicznej – to zaś odróżnia państwo prawne od innych historycznych forma państwa. W tym kontekście horyzontalny podział władzy prowadzi do oddzielenia stanowienia prawa od jego stosowania. Natomiast konsekwencją stosowania zasady pomocniczości jest wyposażanie poszczególnych wspólnot, jak wspólnota samorządowa, czy wspólnota zakładu pracy, w autonomię w zakresie tworzenia prawa, a w pewnym zakresie także jego stosowania.

W kontekście zakładu pracy horyzontalny podział władzy sprowadza się, przynajmniej co do zasady, do tego, że zakładowe prawo pracy stanowione jest kolektywnie przez partnerów społecznych, natomiast stosowane jest przez pracodawcę, jedynie przy kontroli partnerów społecznych. Natomiast wertykalny podział władzy wyraża się przede wszystkim w tym, iż uregulowanie spraw na poziomie zakładu pozostawiono co do zasady pracodawcy wspólnie z obejmującymi ten zakład pracy organizacjami związków zawodowych. Co jednak istotne, także stosowanie prawa pracy w dużej mierze pozostawiono pracodawcy przy pewnym udziale organizacji związków zawodowych. W tym względzie należy wskazać choćby na przepisy nakazujące pracodawcy konsultację z zakładową organizacją związkową zamiaru podjęcia czynności indywidualny w zakresie prawa pracy. Chodzi tu o takie przepisy jak art. 38 k.p. dotyczący konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, art. 52 § 3 k.p. dotyczący konsultacji zamiaru rozwiązania takiej umowy i art. 112 § 1 zd. 2 k.p. dotyczący konsultacji w związku z wniesieniem przez pracownika sprzeciwu od zastosowania wobec niego kary porządkowej. Wszystkie one służą weryfikacji podejmowanych wobec pracowników władczych decyzji przez pracodawcę.

Zasada pomocniczości jest więc – jak widać – realizowana poprzez upublicznienie zakładu pracy poprzez wprowadzenie w jego ramy mechanizmów tworzenia i stosowania prawa. W ten sposób decyzje na najniższym szczeblu zakładowym dodatkowo zagwarantowano nadając im charakter normatywny (art. 9 § 1 k.p.). Daje to pracownikom i pracodawcy możliwość dochodzenia roszczeń w ramach naruszenia ustalonych przez partnerów społecznych zobowiązań zbiorowych bezpośrednio przed sądem powszechnym. Trudno się zgodzić więc z poglądem, iż uznanie jakiegoś zakresu relacji społecznych za publiczny miałoby się kłócić z zasadą pomocniczości[610]. Wręcz przeciwnie, to właśnie upublicznienie danej sfery relacji między ludzkich zwykle pozwala w pierwszej kolejności na demokratyzację panujących tam stosunków społecznych poprzez wytworzenie się tam uwzględniających wszystkich członków wspólnoty mechanizmów

610 Taki pogląd przedstawia A. Musiała, *Prawo pracy. Czyje?...*, s. 170-171.

decyzyjnych. Po drugie zaś gwarantuje to wykonywanie podejmowanych tam decyzji nadając im należy status i prestiż, oraz możliwość ich egzekwowania. Oczywiście mowa tu o objęciu danej wspólnoty mechanizmami społecznego typu tworzenia praw, nie zaś o podporządkowanie ich decyzją podejmowanym na wyższym szczeblu. Rozszerzenie sfery publicznoprawnej w zależności od intencji, może zarówno upodmiotowić jak i odebrać decyzyjność. W wypadku instytucji zakładu pracy mamy do czynienia z tym pierwszym przypadkiem.

Dodatkowo – wychodząc już poza kwestię zasady pomocniczości – muszę tu ponownie wskazać na fałszywość alternatywy między państwem a podmiotami prywatnymi. Nie jest to na pewno alternatywa rozłączna. W tym względzie zgadam się z A. Sobczykiem, który wskazuje, że „organizacja państwa nie ogranicza się do instytucji państwowych", a „zadania państwa są wykonywane przez liczne organizacje prywatne". Za przykład podaje on niepubliczne zakłady opieki zdrowotne, które z punktu widzenia państwa stanowią organizację rozproszonej administracji publicznej[611].

Pewne względy normatywne wskazują na odrębną podmiotowość publicznoprawną (poza pracodawcą i organizacją związkową która nabyła uprawnienia zakładowe), również samych pracowników. Chodzi tutaj o zakładowego społecznego inspektora pracy, który może dokonywać władczych decyzji wobec pracowników i pracodawcy a jednak nie podlega on bezpośrednio związkowi zawodowemu. Zgodnie z art. 5 ust. 2 u.s.i,p. nie zawsze musi być on członkiem związku zawodowego. Wybierają go i odwołują bezpośrednio pracownicy zakładu pracy. Związki organizują jedynie wybory i ustalają ich regulamin (art. 6 u.s.i.p.). Jednocześnie posiada on możliwość kierowania władczych zaleceń względem pracodawcy, które przyjmują formę zbliżoną do decyzji administracyjnej. Zgodnie z art. 11 ust. 3 u.s.i.p., pracodawcy przysługuje sprzeciw od takiego zalecenia do Państwowej Inspekcji Pracy. Powyższe pokazuje, iż zakładowy społeczny inspektor pracy jak też pozostali społeczni inspektorzy pracy (którzy już nie maja takich kompetencji władczych), mimo iż zgodnie z art. 2 u.s.i.p. społeczna inspekcja pracy kierowana jest przez związki zawodowe, zachowują jednak względną samodzielność i zasadniczo odpowiadają przed pracownikami zakładu pracy. Nie przed zakładową organizacją związkową. Przypominają swoim statusem prawnym bardziej przedstawicieli dawnej rady zakładowej, niż przedstawiciela związku zawodowego – jest to zresztą uregulowanie z podobnego okresu.

Zakładowy społeczny inspektor pracy dysponuje również potencjalnym zapleczem niezależności wobec pracodawcy. Ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy (art. 8 u.s.i.p.), przysługuje mu odrębna od związkowej ochrona trwałości zatrudnienia, wykluczająca w ogóle możliwość wypowiedzenia umowy (art. 13

611

u.s.i.p.). Co jednak najistotniejsze nie działa sam, gdyż obsada społecznej inspekcji pracy może być zgodnie z art. 6 u.i.s.p. nawet trzystopniowa obejmująca poziom grupowy pracowników, całego oddziału (wydziału) i zakładu pracy. Z drugiej jednak strony struktura inspekcji pracy jest – w przeciwieństwie do związku zawodowego – ściśle związana z zakładem pracy. Nie dysponuje on zdolnością sądową, w przeciwieństwie do zakładowej organizacji związkowej, którą ją posiada nawet w wypadku gdy nie ma osobowości prawej. Należy więc postawić pytanie, jak ocenić tą strukturę z punktu widzenia jej odrębnej podmiotowości. Czy można na niej konstruować odrębną podmiotowość załogi zakładu pracy, jako trzeciego, niezależnego podmiotu zakładowego? To pytanie pozostawiam otwartym. Podobne rozumowanie można byłoby przeprowadzić w odniesieniu do rady pracowników działającej na podstawie ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji[612]. W tym wypadku struktura ta ma nawet przyznaną zdolność sądową w sprawach dotyczących wyłączenia poufności (art. 16 ust. 4 tej ustawy). Trzeba jednak zaznaczyć, iż podmiotowość publicznoprawna pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej ma swoje silne podstawy w tym, iż obydwa te podmioty są zwykle częścią większej struktury. Pierwszy przedsiębiorstwa, druki związku zawodowego. Obydwie te struktury organizacyjne nie muszą się przecież ograniczać do tych elementów, w których uczestniczą w życiu określonej wspólnoty zakładowej. Część środków produkcji przeznaczonych do użytku w obrębie określonego zakładu pracy może być częścią znacznie większego przedsiębiorstwa. Z drugiej strony organizacja zakładowa związku zawodowego może być – i najczęściej jest – częścią większego, ogólnokrajowego związku zawodowego. W tym zasadza się materialne podłoże podmiotowości, którego pozbawione są takie twory jak rada pracowników, czy społeczna inspekcja pracy. Choć ta druga zwykle korzysta z zaplecza związkowego. Dodatkowo, co istotne z punktu widzenia źródła podmiotowości publicznoprawnej, to o ile jeszcze społeczną inspekcję pracy można traktować jako formę działalności związkowej, a więc działalności politycznej w myśl systematyki konstytucji, to członkostwo w radzie pracowników już takiego waloru nie posiada. Rada pracowników nie tworzy zakładowego prawa pracy, więc nie jest też narzędziem demokracji kontraktualnej w rozumieniu art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Konstytucja ponadto wyraźnie określa jako dysponentów praw politycznych w aferze zatrudnienia tylko pracodawcę i związki zawodowe.

Teraz pozostało wyjaśnić dlaczego uważam, iż zakład pracy nie posiada swojej podmiotowości publicznoprawnej. Zdaniem A. Sobczyka, „państwo powołuje do życia zakłady pracy jako podmioty prawa publicznego, obsługujące wspólnoty zakładu pracy, tak jak jednostki samorządu terytorialnego obsługują wspólnoty samorządowe”[613]. W moim przekonaniu analogia do

612 Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584, z 2009 r. Nr 97, poz. 805.
613 A. Sobczyk, *Zarys systemu...,* s. 110.

samorządu terytorialnego jest w tym wypadku za daleko posunięta. Przede wszystkim pozycja jednostek samorządu terytorialnego jako podmiotu prawa publicznego jest mocno osadzona w Konstytucji. Są to jedyne podmioty, którym już z mocy konstytucji zagwarantowano osobowość prawną[614]. Dodatkowo wyraźnie już w konstytucji wskazano, iż samorząd terytorialny wykonuje zadania publiczne (art. 163) i to ponadto jako zadania własne (art. 166 ust. 1). Co zaś się tyczy zakładu zakładu pracy, konstytucja w ogóle o nim nie wspomina. Brak jest również aktualnie przepisów ustaw zwykłych, które by powierzały zakładowi pracy jakiekolwiek zadania. Jeżeli jakieś zadania, które można określić jako publiczne, są powierzane komuś w zakładzie pracy, to najczęściej pracodawcy. Tak jak np. powierza się administrowanie środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracodawcy (art. 10 u.z.f.ś.s.). Nie chcę w ten sposób powiedzieć, że zakładu pracy nie ma. Po prostu nie jest on osobą, choćby ułomną. Jest on konglomeratem funkcji publicznoprawnych ale wykonywanych przez inne podmioty. Tych zaś nie da się sprowadzić wyłącznie do funkcji jego organów. Pracodawca z racji tego, że może tworzyć z pracownikami kilka zakładów pracy, nie może być traktowany jako organ zakładu pracy. Podobnie też związek zawodowy, którego organizacja łączy się tylko częściowo z zakładem pracy.

W ten sposób przechodzimy płynnie do kolejnego powodu dla którego zakładu pracy nie można traktować jako podmiotu. W jego ramach nie ma bowiem żadnego organu, który mogłaby wyrażać wspólną wolę wspólnoty nad którą ów zakład jest nadbudowany. Taką która równoważyła by perspektywę pracodawcy i pracowników. Na instytucję zakładu pracy można w uproszczony sposób spoglądać jako na zbiór procedur równoważących pozycję między pracodawcą a zbiorową reprezentacją pracowników. Nie ma tam jednak żadnego organu, który mógłby mówić za wszystkich. Pełnić rolę wspólnej reprezentacji.

Ostatni argument dotyczy tego, iż doszukiwanie się „na siłę" jednego podmiotu obsługującego całą wspólnotę zakładową jest bezcelowe wobec jasnego i zrozumiałej treści Konstytucji RP. W sferze relacji zatrudnieniowych wymienia ona dwa podmioty. Jest to pracodawca i związek zawodowy (art. 59 ust. 2). Ich kompetencje mogą przejąć również organizacje (zrzeszenia) pracodawców albo .związków zawodowych. Podmioty te zostały wyposażone w zdolność układową oraz „prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów

614 „Gminy (podobnie zresztą jak powiaty i samorządy województw) są szczególnymi osobami prawnymi, co w szczególności wynika z tego, że jako jednostki samorządu terytorialnego są jedynymi w polskim porządku prawnym, które osobowość prawną mają na mocy (art. 165) Konstytucji RP. Określić tego rodzaju rozwiązanie można zasadą konstytucjonalizacji osobowości prawnej jednostek samorządu terytorialnego". A. Doliwa, *Konstytucjonalizacja osobowości prawnej jako podstawa współpracy międzynarodowej gmin*, w: „Białostockie Studia Prawnicze", nr 12/2012 r., s. 209. „Osobowość prawna jednostek samorządu terytorialnego stanowi kategorię konstytucyjną; gminy i pozostałe jednostki samorządu terytorialnego należą do podmiotów mających osobowość prawną bezpośrednio z woli ustrojodawcy, co rodzi określone następstwa w zakresie praw i obowiązków, pozycji prawnej w państwie, w stosunku do państwa i w relacji z pojedynczymi ludźmi i ich prywatnoprawnymi organizacjami". Tamże, s. 211.

zbiorowych".Rozwiązywanie sporów nie swoich lecz zbiorowych, dotyczących większej grypy osób. Jest to więc cel publiczny. Tym samym pracodawca i związki zawodowe zostały wyposażone w zdolność do regulowania spraw publicznych, związanych ze zbiorowością pracowników i pracodawców, w celu rozwiązywania powstałych tam zatargów. Pracodawca reprezentuje z mocy konstytucji i w interesie publicznym interesy organizatora pracy, którym może być przedsiębiorca prywatny ale także publiczny. Często za tymi osobami stoi jakaś większa struktura kapitałowa, więc relacja między pracodawcą a faktycznym organizatorem pracy może być złożona – nie jest to tautologia. Związki zawodowe z mocy konstytucji reprezentują interesy zbiorowe pracowników. Również robią to nie tyle w interesie własnym, co publicznym. Dlatego jest to interes publiczny, bo służy wyrażonej w art. 20 zasadzie partnerstwa społecznego i dialogu społecznego. Ustrojodawca konstruuje typy rzeczników (ombudsmanów), mających wyrażać interesy określonych grup społecznych. Poprzez tych rzeczników grupy te uczestniczą w dialogu społecznym. Takimi właśnie ombudsmanami są pracodawca i związki zawodowe.

Tyle Konstytucja, resztę zaś doprecyzują ustawy zwykłe. Te zaś kierując się zasadą pomocniczości, umieszczają tak skonstruowane typy rzeczników interesów grupowych, czyli pracodawcy i związku zawodowego na możliwie najniższym poziomie społecznym i obudowują wzajemnie zestawem komplementarnych względem siebie kompetencji i gwarancji. Stanowią one jądro zakładu pracy jako instytucji prawa publicznego. By wyjaśnić tą – być może na pierwszy rzut oka zawiją – relację interesu prywatnego do publicznego, należy przypomnieć, iż demonokracja opiera się na wzajemnym rozpoznaniu interesów. Jest to wstęp do rozgraniczenia wykonywania wchodzących w kolizję wolności i praw. By jednak interesy zostały wzajemnie rozpoznane, w każdej większej wspólnocie ludzi, muszą istnieć jakieś formy ich pośredniej reprezentacji (służącej też ich gradacji i uporządkowaniu). Temu służą właśnie konstrukcje ustrojowe pracodawcy i związku zawodowego. Umieszczenie tych dwóch, niezależnych i przeciwstawnych sobie podmiotów w strukturze zakładu pracy pozwala na rozpoczęcie społecznej gry interesów na zasadach unormowanych prawnie. Konstytucja określa tą grę dialogiem społecznym. Konsekwencją tej gry są akty zakładowego prawa pracy (regulaminy, układy zbiorowe czy oparte na ustawie porozumienia). Nie wydaje ich nigdy zakład pracy lecz w wypadków regulaminów pracodawca przy udziale związku zawodowego, w wypadku układów zbiorowych pracy, czy umów zbiorowych jako, że są to umowy, są one wydawane wspólnie przez dwa podmioty. Zakład pracy nie stanowi tu więc podmiotu lecz po prostu zebrane i podniesione do rangi prawa reguły gry społecznej.

Przyjęcie, że zakład pracy jest podmiotem prawa publicznego w sferze relacji zatrudnieniowych w istocie ingerowałoby w konstytucyjną gwarancję podmiotowości pracodawcy i

związków zawodowych. Z tego też powodu uważam, iż instytucji zakładu pracy, choć niezbędnej dla realizacji celów pracodawcy i związków zawodowych, nie należy rozumieć podmiotowo. Tą ostrożność należy zachować także przy przyznaniu podmiotowości publicznoprawnej innym instytucją w obrębie wspólnoty zakładowej, np. bezpośrednio załodze zakładu pracy. Chodzi o to, że Konstytucja przyjmuje wyraźnie (szczególnie w art. 59) model zbiorowej reprezentacji pracowników realizowany w oparciu o związki zawodowe. Te zresztą jak dotąd nie mają konkurencji jeżeli chodzi o dobór formy reprezentacji zapewniającej największą dozę niezależności i samorządności.

W czym więc, przejawia się charakter wspólnoty zakładowej jako ogniwo demokratycznego państwa prawnego? Na tym poziomie jest to prostu wspólnota pracowników zrzeszonych w związki zawodowe oraz organizatora pracy reprezentowanego przez pracodawcę. Poprzez te dwa konstytucyjnie przesądzone typy reprezentacji (pracodawcę i związki zawodowe), realizują oni swoje wolności i prawa polityczne w sferze zatrudnienia. Zakład pracy instytucjonalizuje powstałą w ten sposób grę polityczną, nadaje jej wymiar proceduralny. W jego ramach dochodzi do przekształcenia tej gdy politycznej w prawo zakładowe.

9. Konkluzje

Rozwój tendencji historycznych, w szczególności tych związanych z wydzieleniem odrębnej od domowej sfery pracy, spowodował, iż praca stała się elementem życia publicznego. Przestała ona być kwestią prywatną właściciela środków produkcji. Stało się tak, z jednej strony, ze względu na uspołecznienie środków produkcji – ich użycie wymagało dużej ilości osób – z drugiej strony ze względu na upodmiotowienie samych wytwórców. Robotnicy przestali podlegać reżimowi familijnemu organizatorów pracy. Wytworzył się szczególny system gospodarczy opierający się na samodzielnym (już nie domowym) przedsiębiorstwie oraz faktycznie skooperowanych z nim gospodarstwach domowych robotników. Te ostatnie odtwarzają siłę roboczą niezbędna dla realizacji celów produkcyjnych przedsiębiorstwa. Relacja miedzy nimi a przedsiębiorcą nie jest przymusowa (jak w wypadku np. chłopów poddanych) lecz oparta na stosunku ekonomicznym. Ten zostaje ujęty formalnie w postaci umowy. Ta zaś z czasem obudowuje się w szereg gwarancji w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Relacja miedzy robotnikiem a przedsiębiorcą jest tylko pozornie indywidualna. W rzeczywistości robotnik reprezentuje interesy swojego gospodarstwa domowego. Jest on przez to ograniczony perspektywą rodzinną, egzystencjalną. Przedsiębiorca z kolei reprezentuje

nieograniczoną realnymi potrzebami perspektywę rynkową. Jest ona nieograniczona właśnie dlatego, iż rachunek przedsiębiorstwa oddzielił się od rachunku domowego organizatora pracy. Te dwie przeciwstawne tendencje antagonizują stosunki społeczne we wspólnocie pracy. W wyniku gry politycznej, wymuszającej interwencję państwa, ale także uznania przez nie i zagwarantowanie umów zborowych, przekształca się ona z czasem we wspólnotę prawa. Relacje miedzy zantagonizowanymi stronami zbiorowych relacji pracy zostają wdrożone w karb proceduralny. Zostają one również zdemokratyzowane. Wspólnota pracy przekształca się w demokratyczną wspólnotę zakładu pracy. Ta wspólnota nie składa się wyłącznie z relacji bezosobowych wytworzonych w oparciu o organizację pracy wewnątrz przedsiębiorstwa. W istocie współkształtują ją relacje różnego typu powstałe na kanwie obydwu tendencji ścierających się we wspólnocie zakładowej. Są to również więzi organizacyjne między pracownikami powstające w opozycji do tendencji produktywistycznej (np. relacje wewnątrz związku zawodowego). Są to także relacje rodzinne robotników, wszakże gospodarstwa domowe robotników także współtworzą wspólnotę zakładu pracy.

Relacje społeczne między robotnikami a przedsiębiorcami nie muszą i – obiektywnie rzecz ujmując – często nie układają się harmonijnie. Fakt ten nie wystarczy aby z pozycji nauki prawa, ani z szerszej perspektywy nauk społecznych zakwestionować, że tworzą oni wspólnoty. Te wspólnoty są jak najbardziej realne z perspektywy obserwacji socjologicznych a powinność ich istnienia odnajduje swe odzwierciedlenie w porządku prawnym. Harmonia społeczna, czy spójność interesów nie są cechami konstytutywnymi wspólnot ludzkich. Taką cechą jest natomiast poczucie bezpieczeństwa opierające się na tym, że interesy osób tworzących wspólnotę, ograniczone przez pozycję jaką im w niej wyznaczono, będą przez nią, tą wspólnotę, zabezpieczone. Gdyby wspólnota przestała gwarantować (choćby w minimalnym stopniu) ochronę tych interesów określonym osobą – było by to jednoznaczne z usunięciem tych osób poza jej obręb. Groziłoby to rozpadem wspólnoty. Takie właśnie kryterium uznania relacji między organizatorami pracy a wytwórcami jako wspólnoty jest wystarczające. Wspólnota osadza się na kolektywnej ochronie interesów swych członków, choćby te interesy były różne lub chronione w nierównym stopniu. Ponadto zauważam, że dla wskazania, że dany zespól relacji społecznych osiąga wymiar wspólnotowy nie jest niezbędne by te interesy chronione były materialnie poprzez zapewnienie ich realizacji w utrwalonym ładzie wspólnoty. Jako kryterium wyróżnienia wspólnotowości wystarczy by ta ochrona interesów miała wymiar formalny polegający na nie pomijaniu uczestniczących w niej osób w grze interesów, na gwarantowaniu formalnej drogi ich obrony. Tyle i zarazem aż tyle wymagam dla stwierdzenia, że przedsiębiorca (lub ogólnie organizator pracy) oraz pracownicy

tworzą wspólnotę. Oczywiście określam tu jedynie minimum wspólnotowości, dolny próg poniżej którego o wspólnocie już nie może być mowy. Relacje wspólnotowe zależą od ich internalizacji w świadomości zakładowej. Ta jest zaś zależna od stopnia kultury zakładowej. Ta ostatnia zależy zaś od czynników ekonomicznych. Niektóre sprzyjają jej rozwoju inne nie. Np. ta kultura była bogatsza gdy centrum interesów życiowych robotników kumulowało się wokół zakładu pracy. Gdy w wyniku delokalizacji przemysłu zakład pracy przestał nim być, kultura zakładowa uległa degeneracji.

Zakład pracy, w przeciwieństwie do wspólnoty zakładowej desygnowanej przede wszystkim kategoriami socjologicznymi, należy rozumieć jako instytucję prawną. Należy go więc rozpatrywać dogmatycznie. W tym ujęciu prawo pojmuje się jako system funkcjonalnie powiązanych ze sobą relacjami merytorycznymi i kompetencyjnymi norm postępowania[615], wyrażających jednoznacznie nakaz lub zakaz zachowania się określonym osobą we wskazanych okolicznościach, prawidłowo ustanowionych (według przyjętej reguły uznania) i zagwarantowanych przymusem państwowym[616]. Takie ujęcie zawęża klasę zjawisk desygnowanych jako prawo do sfery abstrakcyjnych i uznanych przez państwo norm prawnych. W tym kontekście na instytucję zakładu pracy będą się składać w szczególności trzy kategorie norm prawnych. Są to po pierwsze normy prawne ustalające reguły tworzenia zakładowego prawa pracy przez partnerów społecznych. Źródłem tych nrom są przede wszystkim ustawy i wydawane na ich podstawie rozporządzenia. Mają one charakter powszechnie obowiązujący. Po drugie są to normy zakładowego prawa pracy. Ich źródłem są zakładowe regulaminy, statuty, zakładowe układy zbiorowe pracy czy oparte na ustawie porozumienia między partnerami społecznymi. Po trzecie zaś instytucję zakładowego prawa pracy tworzą normy prawne, które ustalają reguły współdziałania między partnerami społecznymi w zakresie stosowania prawa pracy zarówno tego zakładowego jak i tego powszechnie obowiązującego (władztwo zakładowe). Dotyczą one np. konsultacji działań pracodawcy z partnerami społecznymi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy czy określają współdziałanie w stosowaniu kar porządkowych. Źródłem tych norm prawnych w przeważającym stopniu są akty prawa powszechnie obowiązującego.

Na tym katalog norm prawnych konstruujących instytucję zakładu pracy się nie wyczerpuje. Istotną ich część stanowią normy prawne wyznaczające status zakładowy partnerów społecznych, w tym rodzaj i zakres uprawnień przysługujący im w obrębie zakładu pracy. Poza tym należy tu też wskazać normy prawne wyznaczające sposób rozwiązywania sporów zbiorowych. Wiele z tych

615 Por. J. Jabłońska Bonca, *Wprowadzenie do prawa/ Introduction to law*, Warszawa 2008 s. 138.

616 Por. J. Jabłońska Bonca, *Wstęp do nauk prawnych*, Poznań 1996, s. 7; S. Wronkowska, *Podstawowe pojęcia prawa...*, s. 11; M. Zieliński, *Wykładnia prawa…,* s. 26 (choć dalej krytycznie wobec podniesienia gwarantowania norm prawnych przymusem państwowym do rangi ich cechy konstytutywnej).

norm można ostatecznie sprowadzić do wyżej wskazanych trzech zasadniczych kategorii. Zakładowy status partnerów społecznych jest istotny z punktu widzenia ich kompetencji prawotwórczych czy też w zakresie współdziałania przy stosowaniu prawa pracy (władztwo zakładowe). Także spór zbiorowy prowadzi intencjonalnie do wypracowania opartego na ustawie porozumienia wiążąc się tym samym z kompetencjami prawodawczymi partnerów społecznych. Niemniej jednak instytucję prawną zakładu pracy ostatecznie tworzą wszystkie te normy prawne, niezależnie od ich źródła, które w swoim zakresie normowania lub zastosowania odnoszą się do zakładu pracy. Problematyczne jest jednak to, iż często to odniesienie nie jest wprost wysłowione w przepisie prawa. Problem pogłębia także bark konsekwentnego rozgraniczenia na płaszczyźnie deskryptywnej aktów prawnych między zakładem pracy a pracodawcą. Często więc dyskusyjna jest w procesie wykładni okoliczność czy w zakresie zastosowania (rzadziej normowania) normy prawnej umieścić należy zakład pracy czy pracodawcę[617]. Ponadto instytucję zakładu pracy tworzą też pośrednio zjurydyzowane normy techniczne (np. zasady bhp), czy te o charakterze racjonalizatorskim.

W wyżej wskazanym sensie normy prawne tworzące instytucję zakładu pracy są wyabstrachowywane z szerzej ujętych norm społecznych. Ma to oczywiście swoje uzasadnienie. Celem metody dogmatycznej jest właśnie ustalenie obiektywnej treści obowiązującego prawa bez względu na okoliczności, w których ma ono zostać zastosowane. Nie jest jednak tak, iż dla dogmatycznej rekonstrukcji instytucji zakładu pracy szersza rzeczywistość wspólnoty zakładu pracy pozostaje zupełnie obojętna. Tak nie jest ze względu na obecne w przepisach prawa klauzule generalne. Interesujące nas klauzule generalne, istotne z punktu widzenia rekonstrukcji instytucji prawnej zakładu pracy, to te wskazane w art. 8 k.p. Chodzi tu o dwie klauzule generalne: społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz zasad współżycia społecznego. Konieczność uwzględnienia ich oznacza z grubsza, iż zarówno procedura stanowienia zakładowego prawa pracy, treść zakładowego prawa pracy jak i stosowanie prawa pracy wewnątrz określonej wspólnoty produkcyjnej (władztwo zakładowe) nie może abstrahować od ugruntowanych społecznie ocen na temat przeznaczenia tego prawa i dotyczących wspólnoty zakładowej zasad współżycia społecznego. Chodzi więc innymi słowy o uwzględnienie tego, że treść norm prawnych konstruujących instytucje prawną zakładu pracy jest zależna od tego jak są one usytuowane jako element norm społecznych współkształtujących wspólnotę zakładu pracy. Istnieje więc obiektywy wzorzec, niezależny od subiektywnych zapatrywań partnerów społecznych, na podstawie którego

617 Warto wskazać tu np. na normę prawną zrębowo wysłowioną w pierwszym zdaniu (do średnika) art. 11^2 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Może na gruncie treści tego przepisu zrodzić się pytanie czy chodzi tu o wszystkich pracowników (gdziekolwiek zatrudnionych), pracowników zatrudnionych w obrębie tego samego zakładu pracy, czy pracowników zatrudnionych przez tego samego pracodawcę.

można rozstrzygnąć jakie są granice wspólnoty zakładowej, czy zakład pracy pokrywa się z całym przedsiębiorstwem, czy tylko jego częścią. Istnienie takiego wzorca jest niezbędne dla zakładowej demokracji. Decydować władczo należy bowiem w obrębie podmiotów do tego upoważnionych. Inaczej decyzje takie są podejmowane przy naruszeniu nie praworządności. Przeniesienie dialogu społecznego na zbyt wysoki szczebel przedsiębiorstwa (ponad realną wspólnotę zakładową) można – a nawet trzeba rozpatrywać z punktu naruszenia zasady pomocniczości (subsydiarności).

Rozdział IV

Zakład pracy jako narzędzie demokratyzacji relacji zatrudnieniowych

1. Uwagi wprowadzające

W poprzednich rozdziałach wykazałem, iż głównym celem demokracji, zarówno ogólnie jak i w sferze zatrudnieniowej, jest delimitacja wykonywania gwarantowanym jednostką wolności i praw. Te wolności i prawa nie są harmonijne, wchodzą ze sobą w konflikty. Współcześnie, gdy z uwagi na powszechne upodmiotowienie nie sposób pominąć interesów żadnej z grup, wykonywanie wolności i prawa wymaga demokratycznych procedur delimitacji. Takich procedur dla wspólnoty pracy dostarcza zakład pracy, przekształcając ją w specyficzną wspólnotę prawa jaką jest wspólnota zakładu pracy. W tym właśnie sensie jest on narzędziem demokratyzacji relacji zatrudnieniowych. W tym rozdziale zamierzam przenieść dotąd ogólne rozważania na analizę konkretnych rozwiązań prawnych.

W pierwszej kolejności chce wskazać jak prawnie określono (lub też czego w tej materii słusznie lub nie zaniechano określić) zakładowy obszar partnerstwa społecznego. Tu istotne jest też wykazanie problemów i absurdów związanych z aktualnym rozumieniem „zakładowości" w kontekście outsourcingu. Pracownicy agencji pracy tymczasowej wykonują prace w obrębie zakładu pracy pracodawcy użytkownika ale są zatrudnieni w obrębie zakładu pracy pracodawcy będącego agencją pracy tymczasowej. Do której wspólnoty zakładowej więc przynależą? Czy są częścią tej samej wspólnoty, w której jest również pracodawca użytkownik, tej w której jest ich formalny pracodawca, czyli agencja pracy tymczasowej, czy ostatecznie w jakimś stopniu do wszystkich razem (jest to jedna większa wspólnota ponad zakładowa). Możliwe też, że któraś z tych wspólnot jest fikcyjna. Ten problem może mieć różne rozwiązania. Ponieważ może się okazać, iż któreś z nich, w określonej sytuacji faktycznej wyklucza możliwość wykonywania konstytucyjnie gwarantowanych praw i wolności w sferze zatrudnienia, zarówno tych przysługujących związkowi zawodowemu jak i pracodawcy, lub też ogranicza ustrojowo gwarantowaną podmiotowość któregoś z tych podmiotów w sferze relacji zatrudnieniowych. W tym ostatnim wypadku należy zwrócić uwagę na zdolność układową (czy szerzej zdolność do rokowań), o której mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji. Przysługuje ona pracodawcy i związkom zawodowym w znaczeniu konstytucyjnym, a więc niezależnym od definicji legalnych zawartych w ustawach zwykłych.

W dalszej kolejności poddam analizie przyjęte rozwiązania prawne, które wskazują na to,

który z elementów struktury związku zawodowego jest dysponentem praw i wolności politycznych w obszarze zakładowych relacji zatrudnieniowych. Mówiąc inaczej, czym jest tak naprawdę ta jednostka organizacyjna związku zawodowego, która posiada uprawnienia zakładowe względem pracodawcy. Tak jak już wyżej wspomniałem, podmiotowość związku zawodowego w tym zakresie jest zagwarantowana konstytucyjnie. Jest więc autonomiczna względem ewentualnych rozróżnień zawartych w niższych rangą aktach prawnych. Przekłada się to – jak wykażę – na realną autonomie związków zawodowych w perspektywie tworzenia swoich struktur względem pracodawcy.

Następnie zamierzam rozważyć w jaki sposób pracownicze wolności i prawa polityczne w sferze zatrudnienia (czyli zgodnie z systematyką konstytucji, te związane ze związkami zawodowymi) mogą być wykonywane przez poszczególnych pracowników. Tu jednak pojawia się problem rozgraniczenia między wolnościami i prawami politycznymi o charakterze ściśle związkowym (tj, powiązanych ze związkami zawodowymi ich tworzeniem i działalnością) oraz innymi wolnościami i prawami politycznymi. Wszakże inne wolności i prawa polityczne, takie jak np. prawo do organizowania zgromadzeń i uczestnictwa w nich (art. 57 Konstytucji) nierozłącznie wiąże się z działalnością związkową. Jednak jeżeli partnerzy społeczni zostali upodmiotowieni politycznie, w tym sensie, że Konstytucja RP opisuje ich wzajemne relacje w kontekście wolności i praw politycznych, o czym dobitnie świadczy tytuł, w którym są one normowane, to jednocześnie przestrzeń tych relacji nie tylko jest faktycznie, ale także ustrojowo została uznana za pole gry politycznej. Dlaczego w takim razie inne wolności i prawa polityczne miały by być wypchnięte poza zakład pracy. Przecież pracownicy i zatrudniający ich przedsiębiorca nie zostawiają ich przed bramą zakładu pracy lub w zakładowej szatni. Są one nierozerwalnie związane z konstrukcją ich jako osoby, wynikają z ich przyrodzonej i niezbywalnej godności (art. 30 konstytucji RP). Dotyczy to rzecz jasna także wolności i praw osobistych, jak np. wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji (art. 54 ust. 1 Konstytucji RP). Jest przecież także oczywiste, iż bez tej wolności nie można realizować działalności związkowej.

Na koniec tego rozdziału chce skupić się na, również konstytucyjnie, ale także w obrębie prawa wspólnotowego i międzynarodowego, uwarunkowanej zasadzie faworyzowania związkowych form reprezentacji pracowniczej. Jak na razie jedynie związki zawodowe posiadają taką społecznie i materialnie uwarunkowaną niezależność iż mogą tworzyć w obrębie zakładu pracy przeciwwagę dla przedsiębiorcy (lub innego organizatora pracy) występującego wobec nich jako pracodawca. Więzi organizacyjne w obrębie związku zawodowego mogą tworzyć się niezależnie od tych wynikających z organizacyjnych i technicznych uwarunkowań pracy. Tym samym wprowadzają w ramy prawne tą część faktycznej relacji wewnątrz wspólnoty pracy, która nie

została wykreowana przez przedsiębiorcę. Z braku miejsca skupie się tu tylko na zagadnieniu pierwszeństwa związkowej organizacji pracowników w ramach konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237^{11a} – 237^{13a} Kodeksu pracy). Temat ten jednak wymaga pogłębionych badań także w innych sferach funkcjonowania zakładu pracy.

2. Zakład pracy jako podstawowa jednostka współdziałania partnerów społecznych

Teraz zamierzam opisać prawne problemy z wyodrębnienie sfery partnerstwa społecznego na poziomie zakładowym. Wymaga to jednak kilku uwag wprowadzających. Nomy prawne skorelowane w instytucji zakładu pracy określają pozycję prawną pracownika i pracodawcy zarówno w sferze indywidualnej, jak i zbiorowej stosunków pracy. Jednakże konkretną pojęciu zakładu pracy nadano nadano przede wszystkim w obszarze zbiorowych stosunków pracy. Co jest uzasadnione tym, iż stosunki indywidualne są podporządkowane relacją zbiorowym. Zakład pracy jest więc instytucja prawną wyższego rzędu. W sferze indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą pojęcie zakładu pracy należałoby wobec tego traktować jako pojęcie autonomiczne, któremu treść nadano przede wszystkim w nadrzędnym obszarze zbiorowych stosunków pracy. To bowiem w procesie instytucjonalizacji współdziałania między partnerami społecznymi wyłonieniu ulegają podstawowe jednostki tego współdziałania, którymi są właśnie poszczególne zakłady pracy. Oznacza to również, iż zakres wspólnoty zakładowej (krąg osób ją tworzących) oraz treść pojęcia „dobro zakładu pracy" są zależne od tego w jaki konkretny sposób dokonano instytucjonalizacji tego współdziałania. Dobro zakładu pracy, żeby być dobrem wspólnym musi się wiązać z określoną wspólnotą zakładową, w tej zaś zachodzą określone procesy współdziałania nazywane w literaturze – w zgodzie z założeniem ustawodawcy zasadniczego – „dialogiem społecznym". Konkretnie chodzi tu o szczególny przypadek autonomicznego dialogu społecznego (obejmującego wyłącznie reprezentację pracowników i pracodawców, bez udziału strony rządowej lub samorządowej[618]), którym jest zakładowy dialog społeczny[619]. Trudno żeby pracodawca wymagał by pracownik w szczególny sposób dbał o dobro wspólnoty, której nie jest częścią. Najważniejszą cechą bycia częścią wspólnoty w społeczeństwie demokratycznym jest uczestnictwo w zachodzących w niej procesach decyzyjnych, a więc w owym „dialogu". Należy jednak w tym miejscu zastrzec, iż sformułowania autonomiczny dialog społeczny nie można sprowadzać wyłącznie do dialogu między przedsiębiorcą a stroną pracowniczą, bowiem pracodawca, jak już wyżej zgodziliśmy się z

618 J. Gardawski, *Dialog Społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Warszawa 2009, s. 19.
619 J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, LEX 2014.

A. Sobczykiem, jest również w pewnych obszarach przedstawicielem państwa, nie będąc jednak *ex definitione* przedstawicielem strony rządowej czy strony samorządowej[620], jak też nie tracą przy tym najważniejszej swej funkcji publicznej jaką jest rzecznictwo interesów prywatnego przedsiębiorcy (czy szerzej organizatora pracy w relacjach zbiorowych) w relacjach zbiorowych. Dlaczego reprezentowanie interesu prywatnego może być postrzegane jako funkcja publiczna wyjaśniłem już w poprzednim rozdziale, analizując wspólnotę zakładową jako ogniwo demokratycznego państwa prawnego.

Oczywiście termin „dialog społeczny" nie oddaje dobrze pojęcia, które się pod nim kryje. Użycie słowa „dialog" miało dla autorów Konstytucji głębokie uzasadnienie polityczno-prawne, ale nie współgra z naturą zjawisk, które określa. Oczywiście udział w procesie decyzyjnym nie zawsze musi przyjmować formy dialogu w sensie słownikowym[621]. Dialog społeczny nie zostaje zerwany wraz z wejściem w spór zbiorowy. Ostatecznie nawet strajk jest działaniem podejmowanym w ramach dialogu społecznego. Zresztą jeżeli zgodnie z preambułą Konstytucji zawarte w niej „prawa podstawowe dla państwa" są „oparte" między innymi na „dialogu społecznym", to również wyrażone w art. 59 ust. 3 Konstytucji prawo do strajku korzysta z tego „oparcia". Jeżeli byłoby inaczej, to nie dałoby się uzasadnić konieczności podporządkowania decyzji o strajku dobru wspólnemu, a temu służy właśnie norma wysłowiona w art. 17 ust. 3 u.r.s.z. Przecież wraz z rozpadem wspólnoty znika także jej dobro wspólne. Jak więc wówczas by uzasadnić obowiązek oceny przez organizatora strajku współmierności żądań do strat związanych ze strajkiem. Właśnie dzięki dzięki pojęciu dialogu społecznego, które mieści w sobie (a nie neguje) także ireniczne formy rozwiązywania sporu – jak strajk, czy inne akcje protestacyjne – prawo może skutecznie przyczynić się do ratowania poczucia wspólnoty, a w tym również poczucia odpowiedzialności za dobro wspólne, w sytuacji gdy rzeczywiście doszło do zerwania więzi społecznych, czy też ich poważnego nadszarpnięcia. W tym senie ograniczenie prawa do strajku nigdy nie przysłuży się realnie podniesieniu standardu dialogu społecznego. Spowoduje raczej, że faktyczne, oparte na sile formy realizacji interesów zbiorowych nie będą miały szansy na legalną kontynuację – staną się więc bardziej nieprzewidywalne. Należy też wskazać, że problem ze strajkiem jako instytucją dialogu społecznego pojawił się stąd, iż w aktualnym porządku prawnym jest on „prawem",

620 Są to pojęcia prawne uregulowane choćby w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568, 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666).

621 W interesującym nas kontekście Słownik języka polskiego PWN podaje następującą definicję słowa dialog: „szereg rozmów, negocjacji i innych działań mających doprowadzić do porozumienia między stronami konfliktu". Pozostałe dwa znaczenia słowa dialog uwzględnione w tym słowniku to: „rozmowa dwóch osób, zwłaszcza bohaterów powieści, sztuki lub filmu" oraz „utwór literacki niesceniczny, napisany w formie rozmowy". *Dialog* w: Słownik języka polskiego PWN (online), dostępny w Internecie: <https://sjp.pwn.pl/sjp/;2555065> [dostęp: 2019-03-10].

niemniej historycznie mieścił się on raczej w ramach wolności związkowej. Istniało więc nie prawo a wolność strajkowania, która była prawnie gwarantowana między innymi w ten sposób, iż państwo zamiast karać strajkujących pracowników gwarantowało im przestrzeń rokowań[622]. W każdym bądź razie strajk był faktem społecznym zastanym przez prawo i przez niego akceptowanym, nie zaś jak dziś „konstrukcją prawną". Prawo nie określało jego warunków. Dziś jest inaczej. Strajk nieco sztucznie stał się narzędziem dialogu społecznego, a przy okazji środkiem prawnym przy rozstrzyganiu sporu o prawa i wolności związkowe, czy ostatecznie sankcja prawną za naruszenie niektórych z tych praw i wolności. Słowa środek prawny i sankcja prawna używam tu w pełni świadomie[623].

Wyżej omawiane zagadnienie zakresu podmiotowego zakładowego sporu zbiorowego jest na tyle ważne, że przy ustaleniu granic wspólnoty zakładowej ma znaczenie okoliczność, czy w jej ramach możliwa jest realizacja prawa do strajku. Dostrzegł to Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 16 października 2012 r. o sygn. I ACa 540/12[624]. Sąd ten nie miał wątpliwości, że w wypadku, gdy ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych posługuje się zarówno pojęciem zakładu pracy, jak i pracodawcy – i to od chwili jej wejścia w życie – to zgodnie z zasadą racjonalnego ustawodawcy nie powinny być one utożsamiane. Co istotne, w stanie prawnym, w

622 Nie zawsze strajk w demokratycznym państwie prawa muszą poprzedzać nieireniczne formy rozwiązywania spory i nie zawsze tak być musi. Mogą tez być one następstwem strajku. Istotniejsze jest to, iż konflikt zostaje wprowadzony w realne ramy prawno-ustrojowe. W ustawie z dnia 28 marca 1919 r. o zatargach zbiorowych w rolnictwie z 1919 r. (Dz.Pr.P.P. z. 1919 r. Nr 29 poz. 251), obowiązywała ona do 1 maja 1954 r. oraz w Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz.U. z. 1933 r. Nr 82 poz. 604), obydwie obowiązywały do 1 maja 1954 r. przyjęto iż procedura załagodzenia zatargu następuje dopiero w następstwie strajku. Obydwie ustawy nie wspominają w zasadzie o strajku, ponieważ ten był zdarzeniem faktycznym (i prawnie niezakazanym), które dopiero implikowało konieczność zastosowania tych ustaw, tj. załagodzenia sporu w drodze mediacji lub (jeżeli ta okazała się niemożliwa), odgórnego rozstrzygnięcia zwołanej komisji rozjemczej. Tak np. zgodnie z art. 2 tej pierwsze, na żądanie jednej ze stron lub z własnej inicjatywy, inspektor pracy w rolnictwie wzywa do siebie obie strony osobiście lub ich delegatów celem wzajemnego porozumienia się stron i zawarcia ugody lub dla utworzenia komisji polubownej. Strajk jako instytucję prawną uregulowano pierwszy raz dopiero w ustawie o związkach zawodowych z 1982 r. (tej z okresu stanu wojennego). Przed tą ustawą strajk rozumiano w kontekście nie prawa ale "wolności strajkowania", która od uzyskania przez Polskę niepodległości nigdy nie była wprost uregulowana. Ale też po zniesieniu pozaborczych regulacji prawnokarnych dotyczących strajku (już w latach dwudziestych, nigdy nie wprowadzono wysłowionego wprost ogólnego zakazu strajkowania. Można więc powiedzieć, że do roku 1982, strajk był pojęciem pozaprawnym.

623 W tym wypadku, gdy wskazuję, iż strajk jest środkiem prawnym przy rozstrzyganiu sporu o prawa i wolności związkowe chodzi mi o możliwość wszczęcia sporu zbiorowego, a w konsekwencji przeprowadzenia potem strajku, w obronie prawa i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych (*vide* art. 1 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). W tym wypadku, gdy wskazuję, iż strajk jest sankcja prawną, chodzi mi o możliwość ogłoszenia strajku, z pominięciem etapów koncyliacyjnych, w sytuacji opisanych w art. 17 ust. 2 u.r.s.z. W tych dwóch wypadkach chodzi nie o specyficzny sposób rozstrzygania sporów o interesy zbiorowe, dla których normalną drogą na podstawie art. 37 ustawy o związkach zawodowych jest właśnie spór zbiorowy, lecz chodzi tu o spór o „prawa i wolności". Więc w tych dwóch konkretnych wypadkach procedura sporów zbiorowych przeznaczona jest zarówno do rozstrzygnięcia co do naruszania bądź nie naruszania, bądź też siłą rzeczy także istnienia i nieistnienia określonych praw i wolności związkowych, jak też dostarcza swoistej sankcji prawnej strajku za naruszenie prawa.

624 LEX nr 1267199.

którym zapadł ten wyrok, pracodawcą w rozumieniu tej ustawy, o czym stanowił wprost art. 5 u.r.s.z., był podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy[625], czyli pracodawca. Stąd też nie ma wątpliwości, że wyrok ten ma znaczenie również dla rozróżnienia tych pojęć w Kodeksie pracy. Jednocześnie sąd ten dostrzegł, co warto zacytować w całości, że „przy wykładni pojęcia zakład pracy, użytego w art. 20 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, uwzględniać trzeba okoliczności konkretnej sprawy. Może ono bowiem oznaczać zarówno wszystkich pracowników danego pracodawcy, jak i tylko ich część. Decydujące może być organizacyjne wyodrębnienie poszczególnych części działalności danego pracodawcy. Odpowiada to celowi przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które mogą obejmować niekiedy wszystkich pracowników danego pracodawcy, a niekiedy tylko ich część. Przyjmowanie, że w każdej sytuacji o dopuszczalności akcji strajkowej mają decydować wszyscy pracownicy danego pracodawcy, mogłoby w niektórych wypadkach praktycznie uniemożliwić skorzystanie z uprawnień przewidzianych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W szczególności mogłoby tak być wówczas, gdy pracodawca zajmuje się różnorodną działalnością, w której zatrudnia pracowników o odmiennych potrzebach i interesach. Nie można także wykluczyć, że w spór, choćby dotyczący ogółu pracowników, zaangażują się pracownicy zatrudnieni tylko w jego wydzielonej części”[626].

W stanie faktycznym, który był przedmiotem rozstrzygnięcia sądu w wyżej cytowanym orzeczeniu, pracodawca zatrudniał pracowników w wydzielonych jednostkach organizacyjnych w kilku znacznie oddalonych od siebie regionach. Zgodnie z art. 20 ust. 1 u.r.s.z. warunkiem ogłoszenia strajku zakładowego jest uzyskanie przez organizację związkową zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Sąd uznał, że warunek ten został spełniony w sytuacji, w której organizacja związkowa objęła referendum strajkowym wyłącznie grupę pracowników zatrudnioną w jednej jednostce organizacyjnej, zresztą tej samej, w której był organizowany strajk.

Taki sposób pojmowania zakładu pracy łączy w sobie zarówno moment faktyczny, oparty na wyodrębnieniu określonych zależności między pracownikami a pracodawcą, jak i moment prawny, w postaci relacji zachodzących między przysługującymi im uprawnieniami lub obowiązkami. Ponadto pogląd prezentowany w wyżej wskazanym wyroku sądu, choć *prima facie* mogłoby się zdawać inaczej, nie jest tożsamy z tym głoszonym przez H. Lewandowskiego – co warto odnotować na dość powszechną w doktrynie i orzecznictwie, krytykę tego poglądu.

Zgodnie z zgodnie z tym co uważał H. Lewandowski, referendum strajkowe powinno być

625 Por. art. 4 ustawy z z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127). Kolejnej zmiany dokonano dopiero art. 5 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Poz. 1608), która weszła w życie z dnie 1 stycznia 2019 r.

626 Tamże.

przeprowadzane wyłącznie w grupie uczestników sporu zbiorowego. Wynikało to z założenia, że „wszystkie czynności warunkujące ważność strajku powinny być dokonywane w granicach występowania sporu zbiorowego”[627]. W praktyce oznaczałoby to np. konieczność przeprowadzenia głosowania tylko w obrębie tej grupy zawodowej, której dotyczą wysunięte w sporze żądania i która jest bezpośrednio zainteresowana w przeprowadzeniu strajku[628]. Zgodnie z tym podejściem sporem zakładowym (w odróżnieniu od wielozakładowego) miałby pozostawać tylko taki spór, który nie wykraczałby poza zakład pracy. Pozostawałby on sporem zakładowym nawet wówczas, gdyby nie obejmował całego zakładu pracy[629]. Stanowisko to w żaden więc sposób nie próbuje definiować pojęcia zakładu pracy, a co ważniejsze próbuje od tego pojęcia abstrahować. H. Lewandowski wprost uznawał, że użycie w art. 20 ust. 1 zwrotu „w zakładzie pracy” jest „wadą konstrukcyjną przepisu (...) wynikającą niemal z szablonowego podziału sporów zbiorowych na spory zakładowe i spory wielozakładowe”[630]. Pogląd ten był krytykowany – i słusznie – zarówno w literaturze jak i w orzecznictwie[631].

Czym innym, niż pogląd H. Lewandowskiego jest ten wyrażony w wyżej analizowanym orzeczeniu. Wskazanie, iż przy wykładni pojęcia zakład pracy, użytego w art. 20 ust. 1 u.r.s.z., „uwzględniać trzeba okoliczności konkretnej sprawy”[632], nie jest odrzuceniem koncepcji zakładu pacy, lecz właśnie próbą jego wyjaśnienia. Może tu chodzić o okoliczności zależne od pracodawcy, jak np. sposób organizacji przedsiębiorstwa, ulokowanie jego jednostek organizacyjnych, prowadzoną w nich działalność, ich oddalenie między sobą. Jednak nie należy na nich poprzestać. Należy je rozpatrywać łącznie z okolicznościami dotyczącymi pracowników, takimi jak ich zdolności organizacyjne, spójność interesów, czy realne możliwości porozumiewania się między sobą. Trudno wymagać by grupa pracowników przedsiębiorstwa zorganizowana w jednostce przedsiebiorstwa ulokowanej w jednym z miast i tam prowadząca spór zbiorowy, żeby móc skorzystać z prawa do strajku, miała przeprowadzać referendum strajkowe w jednostce przedsiębiorstwa zorganizowanej w zupełnie innej części kraju, wśród osób, z którymi nie łączą jej żadne więzi społeczne, poza tą że są zatrudnieni przez tego samego pracodawcę. Zupełnie inną

627 H. Lewandowski, *Komentarz do art. 20, w:* H. Lewandowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, w: Z. Salwa (red.), *Prawo pracy.* Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, 2001, LEX [dostęp: 2019-03-16], pkt 1.

628 „[Z]akres podmiotowy głosowania jest określony zasięgiem sporu zbiorowego; związek zawodowy nie może, według swego uznania, przeprowadzić głosowania albo w całej jednostce organizacyjnej, albo w tej części, w której trwa spór zbiorowy”. Tamże.

629 Tamże.

630 H. Lewandowski, *Komentarz do art. 22, w:* H. Lewandowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...* LEX [dostęp:] 2019-03-16, pkt 2.

631 Tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2013 r. I PK 216/12 (LEX nr 1425624), M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011, s. 202-203; D. Książek, *Komentarz do art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, w: K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, WK 2016, LEX [dostęp: 2019-03-19], teza 1.2.

632 Jak uczynił to Sąd Apelacyjny w Gdańsku w omawianym tu uzasadnieniu wyroku (o sygn. I ACa 540/12).

sytuacją jest ta, którą przeciwstawiając się koncepcji zakładowej, aprobował H. Lewandowski, chcąc ograniczyć referendum strajkowe wyłącznie do konkretnej grupy zawodowej pracowników. Tym samym aprobując sytuację w której określona grupa zawodowa, która mimo jej zintegrowania w ramach tej samej jednostki organizacyjnej z innymi grupami zawodowymi – i mimo nawiązywania z tymi grupami normalnych relacji podczas wykonywania codziennych obowiązków – nie komunikuje się z nimi w tak istotnej sprawie jak strajk. Takie ekskluzywne podejście do strajku zdaje się, że zupełnie słusznie odrzucono.

Mając to na uwadze należałoby wskazać, że zaniechanie wyodrębnienia poszczególnych zakładów pracy w ramach dużego przedsiębiorstwa może być działaniem (przez zaniechanie) sprzecznym ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdy narusza cel unormowań składających się na instytucję prawną zakładu pracy[633]. Może się też zdarzyć, że takie zaniechanie będzie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdy narusza etyczno-moralne aspekty, które należałoby *in concreto* wziąć pod uwagę przy doborze właściwej formy funkcjonowania przedsiębiorstwa[634]. Zgodnie z art. 8 k.p. utrwalona w wyniku takiego zaniechania formalno-prawna struktura przedsiębiorstwa nie korzysta z ochrony prawnej wobec ignorujących ją wyborów strony pracowniczej[635]. Systemowo to na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia możliwości współdziałania między nim a stroną pracowniczą. Dlatego też struktura formalno-prawna przedsiębiorstwa nie może ignorować panujących w nim zbiorowych relacji w zatrudnieniu. Tylko pozornie konieczność zapewnienia możliwości współdziałania między partnerami społecznymi nie łączy się z koniecznością urealnienia prawa do strajku. W praktyce żądania wysuwane w sporach zbiorowych prowadzą do zmian w zakładowym prawie pracy. Spór zbiorowy jest jedynie alternatywą na wypadek gdyby inne formy współdziałania zawiodły, niemniej jednak odbywa się w obszarze przewidzianym dla tego współdziałania. Wszakże zarówno dla warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych czy praw i wolności związkowych – a więc wszystkich spraw, których może zgodnie z art. 1 u.r.s.z. dotyczyć spór zbiorowy – przewidziano stosowne formy współdziałania, jak np. uzgodnienia dotyczące regulaminów pracy, wynagradzania, zakładowego funduszu świadczeń

633 Zdaniem K. W. Barana „[k]lauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa ma na celu ochronę w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych". K. W. Baran, *Komentarz do art. 8 Kodeksu pracy*, w: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, LEX [dostęp 2019-05-04], teza 4.1.

634 Zdaniem K.W. Barana „[z]asady współżycia społecznego to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. W stosunkach przemysłowych nie mają one jednak waloru uniwersalności. Tego rodzaju stanowisko jest ugruntowane w judykaturze już od lat 70. XX w. Wówczas to Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że ocena zgodności zachowania pracodawcy lub pracownika z zasadami współżycia społecznego zależy od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Ta sytuacjonistyczna linia orzecznicza w dalszym ciągu jest kontynuowana". K. W. Baran, *Komentarz do art. 8 Kodeksu pracy*, w: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy...* [dostęp 2019-05-04], teza 5.1.

635 Tak np. mogą być one ignorowane przy wykonywaniu przez organizacje związkowe nakazu wysłowionego w art. 3 ust. 2 u.s.i.p., zgodnie z którym zakładowe organizacje związkowe dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy.

socjalnych, negocjowanie układów zbiorowych pracy, czy umów o udostępnienie urządzeń do prowadzenia działalności związkowej. Zakładowy dialog społeczny realizowany jest jako kontinuum zarówno nieirenicznych jak i irenicznych form oddziaływania na siebie partnerów społecznych we wspólnej, znormatywizowanej oraz zapobiegającej rozszerzaniu się niepokojów społecznych płaszczyźnie jaką jest zakład pracy.

Problem dużych zakładów pracy, skupiających w sobie wiele jednostek organizacyjnych, wiąże się nieodzownie z problemem reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych, regulowanej obecnie w art. 25^3 u.z.z. Pracownicy skupiają się w związkach zawodowych w oparciu o łączące ich więzi społeczne. Najczęściej więzi prawne, jak bycie zatrudnionym przez tego samego pracodawcę, nie mają tu decydującego znaczenia. Większe znaczenie ma np. świadczenie pracy wspólnie w tym samym budynku[636], dojeżdżanie do pracy tym samym autobusem, czy użytkowanie wspólnej kantyny. Związek zawodowy utworzony w jednej z wielu jednostek organizacyjnych dużego przedsiębiorstwa i zrzeszający w niej znaczną liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, może mieć ograniczone możliwości reprezentowania tej grupy wobec pracodawcy, ponieważ w odniesieniu do całego przedsiębiorstwa zrzesza on tylko znikomą grupę pracowników.

W debacie publicznej sytuację, w której w jednym dużym przedsiębiorstwie działa nawet kilkadziesiąt związków zawodowych raczej ocenia się negatywnie. Zaskakuje jednak, że nawet przedstawiciele związków zawodowych nie dostrzegają, iż wina leży tu raczej po stronie przedsiębiorcy, który unika w ten sposób rzeczywistego dialogu społecznego, nie zaś po stronie pracowników którzy zakładają nowe związki zawodowe w swoim bezpośrednim otoczeniu. Na tym tle wskazywano, że określenie zbyt niskiego cenzusu osobowego koniecznego do założenia związku zawodowego (art. 12 u.z.z.), lub uzyskania uprawnień zakładowych (art. 25^1 ust. 1 u.z.z.) – dzisiaj jest to w każdym z tych dwóch wypadków 10 osób spełniających odpowiednie kryteria[637] – jest zbyt niska. Z tych też powodów może to sprzyjać, powstawaniu „żółtych związków zawodowych" inspirowanych przez samych pracodawców i rozbijających jedność ruchu związkowego[638]. Choć nie można wykluczyć takich przypadków, opinia ta (o ile jest

636 Zdaniem J. Sztumskiego (w kontekście jego definicji wspólnoty produkcyjnej), „trzeba zwrócić uwagę na rolę muru fabrycznego, który powoduje zarówno względną izolację załogi od społeczeństwa jak też stanowi swego rodzaju środek integrujący ową grupę" Dalej, już w przypisie, wskazuje on za O. Neulohem, że „dopiero z chwilą oddzielenia murem terenów fabrycznych od osiedli mieszkalnych i terenów komunalnych pojawia się przedsiębiorstwo przemysłowe". J. Sztumski, *Załoga...*, s. 269.

637 Ale realnie może ich być mniej w konkretnym zakładzie w wypadku gdy dysponentem uprawnień zakładowych jest organizacja międzyzakładowa. Zgodnie z art. 34 ust. 2 u.z.z. dla ustalenie liczby członków niezbędnych dla uzyskania uprawnień zakładowych uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej „zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji". W praktyce organizacja związkową zrzeszająca po jednym pracowniku w 10 zakładach pracy, może (pod warunkiem raportowania liczby członków u każdego z tych pracodawców) uzyskać uprawnienia zakładowe u każdego z tych pracodawców.

638 Sytuacja taka była szeroko komentowana w odniesieniu do Poczty Polskiej. W 2013 roku prasa informowała o 71 działających w niej organizacjach związków zawodowych. Zdaniem J. Szabowskiego, wówczas wiceprzewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność" w Poczcie Polskiej, „[p]o części wynika

generalizowana) jest niezwykle krzywdząca dla tych zakładowych organizacji związkowych, które powstały z inspiracji samych pracowników, często *ad hoc* w odpowiedzi na bezpośrednio dotykające ich problemy w miejscu pracy. Nie dostrzega się też tego, że ustawodawca na podstawie art. 11 Konwencji nr 87 MOP[639] zobowiązany *de facto* do popierania wykonywania praw związkowych, poprzez zobowiązanie do zastosowania wszelkich koniecznych i właściwych środków w celu zapewnienia pracownikom i pracodawcom swobodnego ich wykonywania, nie mógł wprowadzić zbyt wysokich wymagań wobec liczby osób koniecznych do utworzenia związku zawodowego. Wymóg ten opiewający aktualnie na 10 osób wykonujących pracę zarobkową w połączeniu ze znacznie odformalizowaną procedurą jest wobec powyższych uwarunkowań prawnomiędzynarodowych słuszny właśnie dlatego, że umożliwia wyłonienie komitetu założycielskiego organizacji związkowej choćby w autobusie dowożącym pracowników do zakładu pracy, czy na zakładowym parkingu. Wreszcie nie zauważa się tego, co z perspektywy obserwacji socjologicznej wydaje się oczywiste. To nie pracownicy bezpośrednio tworzący związki zawodowe w oparciu o łączące ich więzi społeczne są wyłącznie odpowiedzialni za rozdrobnienie ruchu zawodowego w przedsiębiorstwach, lecz w znacznej mierze przyczyniają się do tego właśnie przedsiębiorcy, którzy ignorują dialog społeczny rozszerzając strukturę zakładu pracy poprzez rozciągnięcie obowiązywania zakładowych aktów prawa pracy na coraz większe obszary kraju. Z tej perspektywy to nie liczba kilkudziesięciu związków zawodowych tworzonych u dużego przedsiębiorcy wydaje się zbyt duża, lecz liczba zakładów pracy tworzonych przez takiego przedsiębiorcę wydaje się zdumiewająco mała[640]. Nie można zupełnie wykluczyć dużych, obejmujących cały obszar kraju zakładów pracy jako prawnie dopuszczalnej instytucjonalizacji zakładowego dialogu społecznego. W określonych realiach zawodowych mogą występować tego rodzaju więzi społeczne, które by taką formę uzasadniały. Z doświadczenia jednak autora wynika, iż nie jest to zjawisko częste, zaś nadużywaniu prawa służy zamieszanie terminologiczne w zakresie

---

to ze zmiany w 2006 r. formy prawnej przez Pocztę Polską. Wcześniej funkcjonowało około 100 pracodawców, teraz jest tylko jeden, a związki się nie połączyły. To utrudnia dialog". Dodaje on jednak, że „część struktur mogła zostać utworzona z inspiracji pracodawcy po to, by rozbijać jedność wśród pracowników", „[w]ariant tzw. prezesowskich związków, choć nikt go oficjalnie nie potwierdzi, wydaje się prawdopodobny, ponieważ do rejestracji oficjalnej organizacji związkowej potrzeba zaledwie 10 członków". M. Miłosz, *W Poczcie Polskiej jest 71 związków zawodowych. Kosztują 7 mln złotych rocznie, ale pożytku z ich działania nie ma*, w: „Gazeta Prawna" (online), publikacja z dnia: 2013-08-20, dostęp w internecie: <https://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/726255,w-poczcie-polskiej-jest-71-zwiazkow-zawodowych-kosztuja-7-mln-zlotych-rocznie-ale-pozytku-z-ich-dzialania-nie-ma.html> [dostęp, 2019-04-09].

639 Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

640 Tak jest właśnie może być w wypadku Poczty Polskiej zważywszy, że zatrudnia on „ponad 80 000 Pracowników", a jej sieć „obejmuje ponad 7500 placówek, filii i agencji pocztowych" Poczta Polska, *O firmie* (online), dostęp w Internecie: <http://www.poczta-polska.pl/o-firmie/> [dostęp: 2019-04.09]. W tym miejscu należy zastrzec, że przedmiotem niniejszych rozważań nie jest ocena prawna konkretnego rozwiązania zastosowanego przez Pocztę Polską.

używania w języku prawniczym nie w pełni konsekwentnie słów „pracodawca” i „zakład pracy”. Takie pomieszanie pojęć zdarza się również sędzią.

W judykaturze, jeszcze w stanie prawnym przed zmianą art. 3 k.p., jaka nastąpiła w 1996 r., wypracowano tezę, zgodnie z którą nie można traktować jako zakładowej organizacji związkowej takiej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, która obejmuje swoim działaniem tylko część zakładu pracy. Tezę tą sprecyzowano po raz pierwszy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 kwietnia 1996 r. o sygn. I PZP 38/95[641]. Sąd w uzasadnieniu tej uchwały zauważył, iż „przepisy prawne z jednej strony ustanawiają zasadę samorządności związków zawodowych w kształtowaniu ich wewnętrznej struktury organizacyjnej, ale z drugiej strony sytuują konkretne uprawnienia związków zawodowych, z czym łączą się oczywiście obowiązki pracodawcy, w określonej jednostce organizacyjnej związków, tj. w zakładowej organizacji związkowej”. Zwielokrotnienie struktur tego samego związku zawodowego w zakładzie pracy mogłoby więc doprowadzić do zwielokrotnienia obowiązków pracodawcy. Choć sąd stosuje tu już terminologię współczesną, co prawdopodobnie pozwoliło na lepsze przyswojenie tej tezy w nowszym orzecznictwie, to jednak cały czas ma na myśli stan prawny, w którym zakład pracy rozumiany był podmiotowo i *de facto* stanowił stronę stosunku pracy. Zaś kontekst, w jakim pojawia się w tej uchwale termin „pracodawca”, pozwala powiązać go z pojęciem pracodawcy właścicielskiego (majątkowego), zmuszonego finansować wynagrodzenie za czas zwolnienia ze świadczenia pracy w związku z wykonywaniem działalności związkowej bezprawnie zawyżonej ilości osób. Nie bardzo zaś w ten kontekst wpisuje się pojęcie pracodawcy zarządczego (organizacyjnego), dekodowanej w oparciu o aktualne brzmienie art. 3 k.p. Okoliczność ta – choć właściwie niedostrzegana – powinna mieć decydujące znaczenie przy odniesieniu nader ważnych i wciąż aktualnych rozważań Sądu Najwyższego zawartych w tej uchwale do aktualnego stanu prawnego.

W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano wprost, iż „[w]obec uznanej zasady, że zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, pracodawca może doprowadzić do przeniesienia zdolności do takiego zatrudniania na wyższy szczebel organizacyjny, powodując w ten sposób, że dotychczasowy zakład pracy stanie się tylko jednostką organizacyjną większego zakładu pracy. Uznanie, że wówczas związek zawodowy musi dostosować swoją strukturę organizacyjną do organizacji zakładu pracy, rodzi niebezpieczeństwo ingerencji pracodawcy w strukturę związku, a co za tym idzie niebezpieczeństwo naruszenia zasady samorządności związkowej”. Wątpliwości te rozwinął w swojej glosie (częściowo krytycznej) do tegoż orzeczenia Z. Hajn. Jego zdaniem, przyjmując tezę zawartą w tym orzeczeniu, pracodawcy mogą niewielkim kosztem używać „przekształceń zakładu pracy jako '*kary*' dla niewygodnych

641 LEX nr 25762.

organizacji związkowych", czy jako „sposobu delegalizowania sporu zbiorowego"[642]. Przy uwzględnieniu tych konkretnych konsekwencji zagrożenie dla samorządności związkowej w wymiarze ogólnym, w jakim dostrzegł je Sąd Najwyższy, wydaje się niezmiernie istotne. Może ono przesądzać o faktycznym braku możliwości prowadzenia działalności związkowej.

Choć sąd w uzasadnieniu wyżej wskazanej uchwały dostrzegał słusznie, że „[ż]aden przepis nie zakazuje [...] jednoznacznie działania w jednym zakładzie pracy więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej tego samego związku zawodowego", to jednak kierując się zasadami wykładni „językowo-logicznej" i systemowej, uznał, że w jednym zakładzie pracy (rozumianym jako podmiot zatrudniający) może działać tylko jedna zakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego. Musi ona jednocześnie obejmować swoim działaniem cały zakład pracy. Tezę tą już na gruncie zmienionego art. 3 k.p. (a więc w stanie prawnym, w którym twierdzenie o podmiotowym charakterze zakładu pracy straciło podstawę normatywną) utrwaliło późniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego[643]. Stało się tak, mimo iż przy rozpatrywaniu odmiennych zagadnień prawnych Sąd Najwyższy w pełni dostrzegł doniosłość zastąpienia w *definiendum* quasi-definicji wysłowionej w art. 3 k.p. słowa „zakład pracy" słowem „pracodawca"[644].

By rozpoznać istotę zmiany jaka zaszła w obrębie instytucji prawnej zakładu pracy należy wskazać, iż przed dniem 2 czerwca 1996 r. zakład pracy był jednocześnie (rozumiejąc go przedmiotowo) sferą współdziałania partnerów społecznych, jak też (rozumiejąc go podmiotowo) uczestnikiem obrotu prawnego. Jako uczestnik obrotu prawnego był stroną stosunków pracy z poszczególnymi pracownikami (art. 22 k.p.), jak też stroną porozumień zbiorowych z partnerami społecznymi. Jego znaczenie podmiotowe współokreślało przedmiot współdziałania partnerów społecznych. To właśnie uległo zmianie wraz z dniem 2 czerwca 1996 r. Wraz z werbalnym

642 Z. Hajn, *Glosa do uchwały SN z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95,* w: „Orzecznictwo Sadów Polskich" nr 5/1997, poz. 101, LEX, [dostęp:] 21.04.2019, pkt 5.

643 Tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 r. o sygn. I PK 118/05 (LEX nr 272547), czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r. o sygn. II PK 201/04 (LEX nr 157042).

644 „Warto zatem zauważyć, że nowelizując Kodeks pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), ustawodawca przez nadanie nowego brzmienia art. 3 i skreślenie art. 299 k.p. zmienił legalną definicję pracodawcy, używając tego określenia na oznaczenie wszystkich podmiotów zatrudniających pracowników oraz werbalnie odróżniając pracodawcę od zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Zasadnicza rola art. 3 k.p. polega nie tyle na definiowaniu pracodawcy, gdyż pełniejsze określenie tego pojęcia wynika z art. 22 § 1 k.p., charakteryzującego stosunek pracy i wyjaśniającego, kto jest pracodawcą jako strona tego stosunku. Natomiast znaczenie art. 3 k.p. sprowadza się do określenia, kto może być pracodawcą. Wskazując podmioty, którym można przypisać ten status, ustawodawca nie zrezygnował z dotychczasowego zarządczego modelu pracodawcy (według którego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami, bez względu na to, czy jednostka ta posiada osobowość prawną) na rzecz modelu właścicielskiego, postrzegającego pracodawcę zasadniczo jako osobę prawną lub fizyczną, będącą właścicielem zakładu pracy lub mającą majątkowe uprawnienie do dysponowania zakładem na podstawie innego tytułu prawnego, np. dzierżawy". Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2018 r. o sygn. I PK 12/17 (LEX nr 2518843).

odróżnieniem „pracodawcy” od „zakładu pracy” w znaczeniu przedmiotowym, doszło z jednej strony do upodmiotowienia pracodawcy, w tym sensie, że stał się on (w znacznym zakresie) niezależnym, reprezentującym swoje własne interesy (jako np. przedsiębiorcy) uczestnikiem relacji zatrudnieniowych w zakładzie pracy. Z drugiej zaś strony doszło do uniezależnienia instytucjonalnej formy dialogu społecznego od orgnizacyjno-prawnej struktury podmiotu zatrudniającego przystosowanej do uczestnictwa w obrocie prawnym. Dlatego też w aktualnym stanie prawnym nie wszyscy pracownicy zatrudniani przez tego samego pracodawcę tworzą z nim wspólnotę opartą o ten sam zakład pracy. Stąd też A. M. Świątkowski analizując obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) mógł stwierdzić, iż „pracodawca zatrudniający pracownika, na którym taki obowiązek spoczywa, może być właścicielem więcej niż jednego zakładu pracy”, zaś „[b]rak dbałości o dobro innego zakładu pracy, w którym pracownik nie jest zatrudniony, należącego do tego samego pracodawcy, z formalnego punktu widzenia nie może być uznane za naruszenie obowiązku określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., ponieważ Kodeks pracy posługuje się pojęciem 'zakład pracy' wyłącznie w znaczeniu przedmiotowym”[645].

Mimo postulowanego w literaturze i orzecznictwie oraz uzasadnionego normatywnie rozgraniczenia między pracodawcą jako podmiotem zatrudniającym a przedmiotowo rozumianym zakładem pracy w stanie prawnym od 2 czerwca 1996 r., Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2011 r. o sygn. I PK 144/10[646] za słuszne uznał zgodne stanowisko sądów obu instancji, „że skoro związek zawodowy WZZ Sierpień 80 nie działał we wszystkich komórkach organizacyjnych pozwanej Spółki będącej pracodawcą (art. 3 k.p.), to nie posiadał statusu zakładowej organizacji związkowej, a co za tym idzie powód jako przewodniczący takiej organizacji nie podlegała ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych”[647]. Chodziło tu oczywiście nie o faktyczne posiadanie aktywu członkowskiego w każdej jednostce organizacyjnej pracodawcy, lecz o deklaratywne objęcie swoim działaniem całego pracodawcy. W uzasadnieniu tego orzeczenia powołano się przede wszystkim na wyżej cytowaną uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r. o sygn. I PZP 38/95. Podobnie jak w tamtym orzeczeniu, dla właściwej rekonstrukcji obszaru działania zakładowej organizacji związkowej wykorzystano art. 3 k.p. Oczywiście jego treść nie dotyczyła już zakładu pracy lecz pracodawcy, czego nie w moim przekonaniu po prostu nie uwzględniono. Ostatecznie więc dawną tezę, zgodnie z którą jedna zakładowa organizacja związkowa danego związku zawodowego powinna obejmować swoim

645 A. M. Świątkowski, *Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy,* w: A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis [dostęp: 2019-04-21], tyt. IV, lit E.

646 LEX nr 786796.

647 Ze stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie wynika, iż WZZ „Sierpień 80”, obejmowała swoim działaniem 16 oddziałów-kopalń i 2 zakłady z 17 oddziałów-kopalń i 5 zakładów należących do Spółki.

działaniem cały zakład pracy, zastąpiono tezą, iż powinna ona obejmować swoim działaniem całego pracodawcę. Zważywszy na to, że obszar działania zakładowej organizacji związkowej powinien być zdefiniowany w taki sposób by w jego ramach mogła efektywnie odbywać się współpraca partnerów społecznych, zaś od 2 czerwca 1996 r. poziom organizacyjny, na którym ulokowana jest podmiotowość pracodawcy nie ma tu znaczenia decydującego, należy stwierdzić, że teza zawarta w tym wyroku jest błędna.

Niezasadność wyżej omawianej tezy najjaskrawiej uwidacznia się na przykładzie pracodawców będących agencją pracy tymczasowej[648]. Z punktu widzenia interesów pracowników tymczasowych racjonalnie jest zrzeszać się w tej organizacji związkowej, która korzysta z uprawnień zakładowych także u pracodawcy użytkownika. Stąd też formuła międzyzakładowej organizacji związkowej jest częstym wyborem organizacyjnym pozwalającym na uzwiązkowienie zarówno pracowników tymczasowych jak i pracowników zatrudnianych bezpośrednio przez przedsiębiorcę, który z nich korzysta. Jest to tym bardziej uzasadnione, iż praca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej jest nierzadko warunkiem wstępnym do pracy w tego typu przedsiębiorstwach. Stąd też osoby, które wstąpiły do międzyzakładowej organizacji związkowej będąc pracownikami tymczasowymi, kontynuują w niej swoje członkostwo już jako pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez ich byłego pracodawcę użytkownika[649]. Dodatkowo powołanie odrębnej organizacji zakładowej działającej wyłącznie u pracodawcy występującego w roli agencji pracy tymczasowej, powołanej w celu zrzeszania pracowników tymczasowych kierowanych przez

648 Por. ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1563, z 2023 r. poz. 641. – niżej jako u.z.p.t.).

649 Taką perspektywę wykorzystania agencji pracy tymczasowej, jako swego rodzaju zaplecza rekrutacyjnego, dziś stosowaną powszechnie, zupełnie pominięto we wczesnych dociekaniach dotyczących możliwych rozwiązań prawnych wykorzystywanych przez związki zawodowe do uzwiązkawiania pracowników tymczasowych. Tak więc B. Cudowski w 2005 r głosił pogląd „że możliwe jest utworzenie związku zawodowego w poszczególnych agencjach pracy tymczasowej lub związku ponadzakładowego, którego organizacje zakładowe byłyby tam usytuowane. Natomiast ze względu na czasowość zatrudnienia niecelowe wydaje się tworzenie tego typu struktury u pracodawców użytkowników. Nie można natomiast wykluczyć wstępowania pracowników tymczasowych do związków zawodowych działających u pracodawców, na rzecz których praca jest wykonywana. Jednak i ta możliwość nie wydaje się dobrym rozwiązaniem, gdyż pozostawanie członkiem związkowej struktury zakładowej po zakończeniu świadczenia pracy byłoby pozbawione sensu. Jedynym rozwiązaniem byłoby więc utworzenie ponadzakładowego związku zawodowego pracowników tymczasowych, który nie posiadałby struktur zakładowych. Jego celem byłaby ochrona praw i interesów pracowników tymczasowych zatrudnionych w różnych agencjach i wykonujących pracę na rzecz zmieniających się pracodawców. Rozwiązanie powyższe jest jednak w obecnych realiach mało prawdopodobne. Przede wszystkim trudno zakładać, że pracownicy tymczasowi byliby skłonni do założenia związku zawodowego, który miałby działać w ich (założycieli) interesie w krótkim okresie, gdyż jego celem z istoty rzeczy byłyby działania przyszłe. Następnym problemem jest to, że podstawowe uprawnienia przysługują zakładowym organizacjom związkowym. Tak więc pomijając w tym miejscu problemy szczegółowe, można stwierdzić, że związek zawodowy nieposiadający struktur zakładowych byłby w istocie pozbawiony podstawowych uprawnień, które nie mogą być przeniesione na inny szczebel organizacyjny". B. Cudowski, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, w: „Monitor Prawa Pracy" nr 4/2005, s. 93. Dziś z perspektywy kilkunastu lat działania ustawy o pracownikach tymczasowych oczywistym jest, że bycie pracownikiem tymczasowym jest najczęściej fazą poprzedzającą bezpośrednie zatrudnienie i pracodawcy użytkownika. Nie wytworzył się także *sui generis* typ pracownika stale zatrudnionego w jednej agencji pracy tymczasowej i zmieniającego regularnie pracodawców użytkowników.

niego do innych pracodawców, byłoby znacznie utrudnione z uwagi na dużą rotację tych pracowników. Zresztą ta rotacja jest związana z ustawowym limitem wykorzystywania takiej formy zatrudnienia[650]. Kolejną przeszkodą byłby tu fakt, iż warunki zatrudnienia poszczególnych pracowników są zróżnicowane i zależą od pracodawców użytkowników. Pozostaje więc, jako najbardziej racjonalne, rozwiązanie wskazane w pierwszej kolejności.

Problem rodzi się jednak wówczas, gdy związek zawodowy, który już powołał międzyzakładową organizację związkową obejmującą pracodawcę użytkownika i agencję pracy tymczasowej, która go obsługuje, spotka się z tą samą agencją pracy tymczasowej, tworząc analogiczną strukturę w oparciu o inne przedsiębiorstwo. W praktyce to przypadek niezwykle częsty. Chcąc objąć tą samą agencję pracy tymczasowej działaniem dwóch różnych międzyzakładowych organizacji związkowych, ale w oparciu o dwa różne przedsiębiorstwa, ta organizacja związkowa naraża się (w myśl tezy, iż u danego pracodawcy może działać tylko jedna organizacja tego samego związku obejmująca go w całości) na zarzut nadużycia prawa. Jednocześnie warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych są zwykle tylko w niewielkim stopniu regulowane przez zakładowe akty prawa pracy ustalane przez agencję pracy tymczasowej (regulamin pracy i regulamin wynagradzania). Agencje, które regulują w nich sprawy związane głównie z warunkami pracy i wynagradzania pracowników nietymczasowych (np. stanowiących jej obsługę biurową) nie są jednocześnie zwolnione z ich ustanawiania także dla pracowników tymczasowych[651]. Mimo to w znacznej mierze (zwykle na podstawie zawartego w nich odesłania) ich warunki zatrudnienia są *de facto* regulowane na podstawie zakładowych aktów prawa pracy obowiązujących u pracodawców użytkowników[652]. Z tej perspektywy norma prawna, która w praktyce jej stosowania zmuszałaby związek zawodowy by wszystkich pracowników tymczasowych kierowanych przez jedną agencję pracy tymczasowej do różnych pracodawców

650 Z przepisów poszczególnych ustępów art. 20 u.z.p.t. – w brzmieniu nadanym im art. 1 pkt 12 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Poz. 963) – wynika generalna zasada, iż łączny okres wykonywania pracy tymczasowej pracownika tymczasowego na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika nie może przekraczać łącznie 18 miesięcy w okresie 36 miesięcy. Wyjątkiem jest sytuacja powierzenia zadań wykonywanych w zastępstwie nieobecnego pracownika. Wówczas pracownik tymczasowy może w sposób ciągły wykonywać pracę na rzecz pracodawcy użytkownika nie dłużej niż 36 miesięcy (art. 20 ust. 5 u.z.p.t.).

651 Zdaniem A. Sobczyka „[u]stawa nie zwalnia [...] agencji pracy tymczasowej z obowiązku wprowadzania regulaminu pracy czy regulaminu wynagradzania w stosunku do pracowników tymczasowych. Budzi to zastrzeżenia z punktu widzenia funkcji powyższych aktów prawa wewnątrzzakładowego. W przyszłości należy sugerować wprowadzenie stosownych regulacji. Należy wyraźnie zapisać, że w stosunku do pracowników tymczasowych takich aktów prawa wewnętrznego nie wprowadza się". A. Sobczyk, *Komentarz do art.5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* w: *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Zakamycze 2005, LEX, [dostęp: 2019.04.24], teza 2.

652 Wynika to z zasady wyrażonej w art. 15 ust. 1 u.z.p.t., zgodnie z którą pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

użytkowników skupiać w jednej organizacji zakładowej (lub międzyzakładowej), ignorując brak faktycznej wspólnoty ich interesów zawodowych, byłaby niezgodna z zasadą swobody wykonywania działalności związkowej (obejmującą także swobodę tworzenia struktur związkowych).

De lege lata należałoby w oparciu o grupy pracowników tymczasowych obsługujących jednego pracodawcę użytkownika wyodrębnić w ramach agencji pracy tymczasowej różne zakłady pracy. Innym rozwiązaniem byłoby wydzielanie tak zwanych pracodawców wewnętrznych, przerzucając na niższy szczebel kompetencję związane z zatrudnianiem. To drugie rozwiązanie, choć mające wiele wad, jako pewien kompromis wobec zamieszania terminologicznego, pozwoliłoby uniknąć wszelkich wątpliwości związanych ze współdziałaniem między partnerami społecznymi. Warto wskazać, że uregulowanie tych kwestii w praktyce rozwiązuje wiele problemów występujących zarówno po stronie pracodawcy i związku zawodowego. Pracodawca będący agencją pracy tymczasowej, objęty działalnością organizacji związkowej skupiającej członków choćby tylko spośród pracowników tymczasowych kierowanych do jednego pracodawcy użytkownika, musiałby – mając na uwadze, iż organizacja związkowa obejmuje zawsze całego pracodawcę – kierować się tą zasadą konsekwentnie podejmując działania, o których mowa w art. 30 ust. 3 u.z.z. Tak więc musiałby występować do tej organizacji z zapytaniem w związku z zamiarem podjęcia czynności w sprawie indywidualnej ze stosunku pracy wobec każdego z pracowników tymczasowych, bez względu na to, do którego pracodawcy użytkownika został on skierowany. Niepodjęcie takich działań wiąże się z ryzykiem wadliwości czynności indywidualnej ze stosunku pracy (np. wypowiedzenia umowy o pracę) jeżeli pracownik wysunie zarzut, iż nie doprowadziło to do współdziałania z reprezentującą go organizacją związkową[653].

Choć agencje pracy tymczasowej mogą wydawać się przykładem skrajnym, w rzeczywistości opisany problem dotyczy znacznie szerszej grupy przedsiębiorców. Chodzi tu przede wszystkim o wykonawców różnego rodzaju usług w ramach outsourcingu. Dziś dotyczy to przede wszystkim usług z zakresu logistyki, czy technologii informatycznej. Warunki pracy i płacy w ramach tego typu przedsiębiorstw są zróżnicowane i zależą od wypracowanych kontraktów z klientami (usługobiorcami). Często nawet rekrutacja pracowników jest przeprowadzana na potrzeby obsługi danego kontrahenta. Podobnie jak w wypadku pracowników tymczasowych, tak i tutaj istnieje większe prawdopodobieństwo wytworzenia się więzi społecznych między pracownikami

653 Samo zaniechanie przez pracodawcę procedury określonej w art. 30 ust. 3 u.z.z. co prawda nie stanowi jeszcze naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę. Jednakże w sytuacji, gdy pracodawca w związku z tym zaniechaniem nie przeprowadzi konsultacji, o których mowa w art. 38 § 1 k.p. bądź w art. 52 § 3 k.p. z osobą korzystającą z obrony związku zawodowego, czego się nie spodziewał, ponosi on wówczas odpowiedzialność za niezastosowanie trybu współdziałania określonego w tych przepisach. Por. uzasadnienie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r. o sygn. II PZ 12/16 (LEX nr 2075713).

podwykonawcy a korzystającego z jego usług przedsiębiorcy, niż między pracownikami tego samego podwykonawcy kierowanymi do obsługi różnych przedsiębiorców. Obserwacja zachodzących tam relacji zatrudnieniowych uzasadnia stanowisko, że tego typu przedsiębiorcy *de facto* tworzą odrębne zakłady pracy dla potrzeb obsługi jednego kontrahenta, choć nie zawsze w klarowny sposób odzwierciedla to ich struktura organizacyjna. Obserwację tą potwierdza praktyka współdziałania partnerów społecznych. Porozumienia płacowe są najczęściej wypracowywane na poziomie części przedsiębiorstwa kierowanej do obsługi konkretnego odbiorcy usług, który *de facto* finansuje w tym zakresie fundusz płac podwykonawcy. Odbiorca usług pełni więc rolę zbliżoną do pracodawcy majątkowego. Ta okoliczność przesądza, iż skuteczna reprezentacja zbiorowych interesów pracowników zatrudnionych u tego typu przedsiębiorców odbywa się z poziomu organizacji związkowych obejmujących działaniem również (a nawet przede wszystkim) odbiorcę usług, odpowiedzialnego za ich outsourcing.

Podobnie jak w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej istotny problem dla outsourcerów występujących w roli pracodawców stanowi kwestia weryfikowania obrony związkowej w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. W praktyce obrotu prawnego[654] między tego typu pracodawcami a posiadającymi u nich uprawnienia zakładowe jednostkami organizacyjnymi związków zawodowych spotyka się porozumienia, w których strona związkowa deklaruje, iż pracownicy o ustalonym miejscu pracy poza częścią przedsiębiorstwa, w której koncentruje się działalność związkowa (zwykle wydzieloną do obsługi jednego kontrahenta) nie będą korzystać z jej obrony na zasadzie art. 30 ust. 1 albo 2 u.z.z. Jednocześnie w dziedzinie reprezentacji interesów zbiorowych, co związane jest z zakresem obowiązywania zakładowych regulaminów, podtrzymuje ona zamiar reprezentowania wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Pracodawca zaś zobowiązuje się do inicjowania współdziałania w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy tylko do określonej części przedsiębiorstwa (w której koncentruje się działalność związku), zaś w zakresie zakładowych źródeł prawa pracy zobowiązuje się współdziałać bez takiego ograniczenia. Tego typu porozumienia mają za zadanie z jednej strony zabezpieczyć pracodawcę przed konsekwencją wadliwości czynności prawnej podjętej w obszarze indywidualnego stosunku pracy przy zaniechaniu współdziałania z reprezentującą pracownika organizacją związkową. Z drugiej strony aktualnie reprezentowany w judykaturze pogląd, zgodnie z którym uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zależą od objęcia swoim działaniem całego pracodawcy, choć zgoła niesłuszny, powoduje, że organizacje związkowe dążą do tego żeby przynajmniej w sprawach zbiorowych deklarować chęć współdziałania na poziomie obejmującym cały podmiot zatrudniający.

654 Tu opieram się na własnym doświadczeniu wykonując z ramienia Komisji Krajowej w kilku wspólnotach zakładowych funkcję przedstawiciela zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych będących jednostkami podstawowymi Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza".

Ta praktyka choć zrozumiała, wikła zakładowy dialog społeczny w szereg sprzeczności.

Podsumowując niniejszą część, należy powiedzieć, że bark wyraźnego uregulowania w jakim obszarze (na którym poziomie organizacyjnym przedsiębiorstwa) ma być ulokowane zakładowe partnerstwo społeczne, z jednej strony wprowadza wiele nieporozumień, z drugiej jednak daje możliwość dokonania oceny tego obszaru z szerszej perspektywy socjologiczno-prawnej. Czy faktycznie na braku takiego uregulowania cierpi na tym dialog społeczny? Może są jednak inne przyczyny tego cierpienia. Oczywiście wprowadzenie takiego uregulowania stanowiło by *de facto* zdefiniowanie pojęcia wspólnoty zakładu pracy. Tu rodzi się jednak wątpliwość, czy taka wspólnota powinna być w ogóle definiowana, a jeżeli tak, to czy można stworzyć jej satysfakcjonującą definicję legalną. Jak przede wszystkim wykazałem w rozdziale trzecim, wspólnota ta dynamicznie się zmienia. Przyjmuje też odmienny charakter w zależności od charakteru działalności wytwórczej i jej społecznego otoczenia. Podobnie jak wspólnota państwowa odzwierciedlona jest w treści konstytucji jako „dobro wspólne wszystkich obywateli" (art. 1 Konstytucji RP), podobnie wspólnota zakładowa w języku prawnym Kodeksu pracy została odzwierciedlona jako „dobro wspólne zakładu pracy" (art. 100. § 1 k.p.). To że ta druga wspólnota często jest niedostrzegana, to nie tyle winą nieścisłości prawa, co upadku poziomu kultury prawnej zakładów pracy. Jej poziom zależy zaś od wielu czynników społecznych i ekonomicznych, które także szczegółowo opisałem już w rozdziale trzecim. Samo wprowadzenie definicji wspólnoty zakładowej nie musi wcale dużo w tej materii zmienić, a może – w zależności od treści tej definicji – nieść inne zagrożenia. Może się bowiem okazać, że nowe sytuacje społeczno-ekonomiczne zrodzą takie formy wspólnotowości, które tej definicji umkną. Prawo zna wiele pojęć zastanych i przez nie niedefiniowanych. Celowo. Zwykle to są byty realne, takie jak np. „człowiek", czasem abstrakcyjne jak np. „zasady współżycia społecznego". Prawna definicja człowiek sprawiła by więcej kłopotów niż pożytku. Dlaczego więc wspólnoty ludzkie mają być definiowane? Prawo to dziedzina wybitnie humanistyczna. Stosowanie prawa wymaga dużej wiedzy ogólnej. Wiedzy tej nie zastąpią definicje legalne.

3. Dysponend uprawnień zakładowych związków zawodowych

Celem poniższego wywodu jest określenie, kto w obowiązującym obecnie modelu zakładu pracy po stronie związku zawodowego jest dysponentem uprawnień zakładowych, a więc kto jest partnerem społecznym pracodawcy. Innymi słowy, kto może sprawować zakładowe funkcję związkowe i jaki krąg osób decyduje o ich obsadzeniu. O ile w poprzednim rozdziale pisałem o tym

jaki zakres przedsiębiorstwa (czy innej struktury w której świadczy się pracę) musi obejmować organizacja związku zawodowego by mieć charakter zakładowy, teraz zajmuje się zagadnieniem kto, jakie konkretne osoby, tworzą tą jednostkę organizacyjną i w jakich rodzaju relacjach (i czy w ogóle) pozostają oni z pracodawcą. Pytania te tylko z pozoru wydaje się trywialne. Aktualnie aby nabyć uprawnienia zakładowe u danego pracodawcy wystarczy zrzeszać określoną liczbę osób zatrudnionych u tego pracodawcy. Nie oznacza to jednak by organizacja związkowa musiała się składać wyłącznie z takich osób. Stąd też w obowiązującym obecnie modelu instytucjonalnym zakładu pracy wykonywać uprawnienia zakładowe, lub pośrednio wpływać na nie, mogą także osoby niezatrudnione u danego pracodawcy.

Dawniej, a więc w modelu relacji między związkiem zawodowym a kierownikiem zakładu pracy, jaki przewidziano w Dekrecie z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych[655] i który został udoskonalony wraz z wprowadzeniem Kodeksu pracy, uprawnienia zakładowe związku zawodowego wykonywane była za pośrednictwem rady zakładowej składającej się z pracowników tego zakładu pracy. Ich kandydatury wskazywał działający w nim związek zawodowy a wybierała ich załoga zakładu pracy. Dziś zgodnie z tymi samymi założeniami obsadza się wciąż funkcję społecznych inspektorów pracy. Zasadniczą cechą tego modelu było to, iż funkcje związkowe w zakładzie pracy mogli pełnić jedynie pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy. Mandat ściśle wiązał się z pozostawaniem w stosunku pracy. Wygasał wraz z zakończeniem tego stosunku.

Wraz z usunięciem instytucji rady zakładowej z polskiego porządku prawnego i przypisaniem uprawnień zakładowych określonej, statutowo do tego predysponowanej jednostce organizacyjnej związku zawodowego (organizacji zakładowej lub międzyzakładowej) właściwie nie ma w polskim porządku normy prawnej, która by czyniła warunek zatrudnienia przez danego pracodawcy warunkiem koniecznym dla pełnienia funkcji w zarządzie zakładowej, czy międzyzakładowej organizacji związkowej. W szerszym zakresie zatrudnienie w określonym zakładzie pracy przestało być warunkiem przynależności do obejmującej swoim działaniem ten zakład pracy organizacji związkowej. W oczywisty sposób rozszerza to społeczną kontrolę nad przedsiębiorstwem. Aktyw związkowy nie musi być bowiem zależny od decyzji kadrowych pracodawcy. Samo zakończenie z pracownikiem stosunku pracy nie pozbawia go przynależności związkowej. Byli pracownicy pracodawcy lub inne osoby zainteresowane w działalności związkowej w przedmiocie określonego przedsiębiorstwa mogą mięć bezpośredni wpływ na politykę związku w danym zakładzie pracy poprzez przynależność do określonej organizacji zakładowej lub międzyzakładowej związku zawodowego lub nawet poprzez pełnienie w tej organizacji funkcji związkowej.

655 Dz.U. z 1945 r. Nr 8 poz. 36.

W tym względzie należy dokonać kilku podstawowych rozróżnień. Po pierwsze należy odróżnić zakres osób mogących „zakładać" związek zawodowy, do niego „wstępować", „należeć" lub w nim „pozostawać" – a więc ogólnie rzecz biorąc zakres osób spełniających warunki przynależności związkowej (art. 2 u.z.z.), od (węższego) zakresu osób, których członkostwo w związku zawodowym uprawnia ten związek (lub jego struktury) do korzystania ze szczególnego rodzaju uprawnień, jakimi są uprawnienia zakładowe (art. 25^1 ust. 1 u.z.z.). Statuty związków wskazują, które ich struktury mogą korzystać z uprawnień zakładowych wobec pracodawców. Takie predestynowanie określonej struktury związku zawodowego w statucie do korzystania z tych uprawnień oznacza tylko tyle, iż te struktury mogą (lecz nie zawsze muszą) te uprawnienia nabywać po spełnieniu dalszych warunków ustawowych (takich jak przedstawienie informacji o liczebności, o której mowa w art. 25^1 ust. 1 u.z.z.). Takie statutowe predestynowanie tych struktur do korzystania z uprawnień zakładowych nie jest jednoznaczne z wymogiem zrzeszania w tych strukturach wyłącznie osób, od których te uprawnienia zakładowe zależą. Jeżeli ustawa o związkach zawodowych definiuje jednocześnie szerszy zakres osób spełniających warunki przynależności do związku, oraz węższy zakres osobowy, od którego zależą uprawnienia zakładowe związku, to jej przepisy zakładają zarazem, że osoby niekwalifikujące się do tego węższego katalogu również mogą przynależeć do struktur tego związku. Z tej przynależności wynika zaś możliwość korzystania z praw członków związku, w tym prawa do pełnienia funkcji w jego władzach, o ile statut związku zawodowego sam nie stawia tu żadnych dodatkowych ograniczeń. Tym samym z punktu widzenia ustawy nie ma żadnych przeszkód by do organizacji zakładowej lub międzyzakładowej związku zawodowego należeli emeryci (co wprost wynika z art. 2 ust. 3 u.z.z.), osoby pozostające na zasiłku chorobowym po ustaniu zatrudnienia (wciąż jako „osoby wykonujące pracę zarobkową" – co wyjaśnię niżej), czy też osoby co prawda zatrudnione (a więc wykonujące pracę zarobkową w rozumieniu art. 2 ust. 1 u.z.z.) ale u pracodawców nie objętych działaniem tej organizacji zakładowej lub międzyzakładowej.

Następne rozróżnienie (które zasadza się na tym poprzednim) dotyczy zakresu osobowego (podmiotowego) organizacji związkowej od jej zakresu przedmiotowego. Związek zawodowy zrzesza swoich członków czyli osoby wymienione w art. 2 u.z.z. – nie zakłady pracy. Związek zawodowy zrzesza swoich członków niezależnie od ich relacji z poszczególnymi pracodawcami. Wynika to wprost z zasady niezależności członków związku zawodowego od tych pracodawców (vide art. 1 ust. 2 u.z.z.). Związek zawodowy może w celu skuteczniejszej reprezentacji swoich członków lub całych załóg pracowniczych wobec ich pracodawców (do czego jest zobowiązany na podstawie art. 7 ust. 1 i 2 u.z.z.) objąć swoim działaniem konkretne zakłady pracy. Przy czym

mowa tu ściśle o objęciu tych zakładów pracy zakresem swoich uprawnień zakładowych (określonych w rozdziale 4 ustawy o związkach zawodowych). W ten sposób związek zawodowy kreuje zakres przedmiotowy swojego działania.

Między zakresem osobowym a przedmiotowym związku zawodowego (czy jego struktur) nie istnieje żadna bezpośrednia zależność. Dana struktura związku może posiadać swoich członków u tych pracodawców, których nie obejmuje swoim działaniem. W innym wypadku nie miałyby sensu takie przepisy ustawy o związkach zawodowych jak np. art. 25^{1} ust. 6 u.z.z. Zgodnie z jego treścią, organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3 (tj. nie przesłała informacji o liczebności), nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków. W treści tego przepisu przeciwstawiono organizację związkową jej uprawnieniom zakładowym. Wynika z niego wprost, że sam byt organizacji związkowej nie ustaje z chwilą gdy traci ona swoje uprawnienia zakładowe (tj. gdy zawęża się zakres przedmiotowy jej działania). Jej byt zasadza się na członkostwie osób spełniających (ogólne, szersze) warunki przynależności związkowej, nie zaś na objęciu jej działaniem konkretnych pracodawców.

Kolejnym istotnym rozróżnieniem jest to zachodzące między sferą samorządności związku zawodowego a sferą jego zewnętrznego oddziaływania na pracodawców (lub inne podmioty). Pracodawcy lub inne podmioty mogą kwestionować skuteczność (względem siebie i wyłącznie względem siebie) konkretnych decyzji związku zawodowego (lub jego organów) pod warunkiem, że ingerują one w ich sferę praw i wolności. Na tym zasadza się ich interes prawny, konieczny dla zastosowania określonych środków prawnych przeciwko nieuprawnionej ingerencji związku zawodowego w sferę ich chronionej prawem podmiotowości. Co do zasady, z uwagi na prawnie ugruntowaną autonomię związku zawodowego (*vide* art. 1 ust. 2 u.z.z. oraz art. 9 u.z.z.) pracodawcy, ani żadne inne podmioty (w tym sądy, traktowane tu jako organy państwa) nie mogą podważyć tych decyzji u ich źródła. Pracodawcy nie mają więc interesu prawnego w kwestionowaniu przynależności do związku zawodowego określonych osób, jeżeli z tego faktu nie wynikają żądne zobowiązania względem tych osób ze strony pracodawców (np. szczególna ochrona przed zwolnieniem, prawo do zwolnienia ze świadczenia pracy za wynagrodzeniem etc.). Sądy zaś nie sprawują kontroli nad tymi decyzjami w zakresie w jakim pozostają one w sferze samorządności związków zawodowych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy[656] pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia,

656 Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125.

tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Natomiast zgodnie z art. 3 tej Konwencji organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania. Także z art. 1 ust. 2 u.z.z. wynika, iż związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

Z tych powodów samodzielne wyciąganie konsekwencji przez zakład pracy, a po 1996 r. przez pracodawcę z niezgodności między decyzjami organów związkowych a postanowieniami ich statutów już na początku lat 90-tych spotykało się z surową dezaprobatą w orzecznictwie. Tak np. w Uchwale Sądu Najwyższego z dnia 12 września 1990 r. o sygn. III PZP 1/90[657] wyrażono pogląd, zgodnie z którym nawet „sąd pracy rozpoznając spór pracowniczy nie może (...) kontrolować prawidłowości i zasadności czynności organów związkowych, gdyż należy to do właściwych instancji związków zawodowych". Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 1991 r. I PRN 35/91[658] – choć już nie kwestionowano w sposób kategoryczny kompetencji sądu jako organu władzy publicznej do kontroli legalności obsadzania funkcji związkowych – to jednak słusznie wskazano tam, iż „[n]ie należy bowiem tracić z oczu zasady, iż o tym, kto z (…) członków związku ma pełnić funkcję w zarządzie ich organizacji związkowej decydować mają przede wszystkim sami związkowcy i do nich głównie należy uruchamianie środków kontrolnych w razie niedochowania przewidzianych przepisami związkowymi (...) przepisami wyborczymi i statutem zasad”[659]. Ta sama argumentacja, która dotyczy obsadzania funkcji związkowych, tym bardziej dotyczy uzyskania i utrzymania członkostwa w związku. Jeżeli bowiem kontroli nie podlega wybór osób do sprawowania funkcji związkowych, to tym bardziej – wnioskując *a maiori ad minus* – nie podlegają im zasady uzyskania i utrzymania członkostwa.

Jak słusznie wskazał Sąd Apelacyjny w Krakowie w postanowieniu z dnia 8 kwietnia 2013 r. o sygn. I ACz 505/13[660] „[s]ąd może dokonać kontroli uchwał organów związków zawodowych tylko incydentalnie, badając skuteczność oświadczeń składanych przez organizacje związkowe w procedurach konsultacyjnych czy w zakresie zarządu majątkiem organizacji. Jest to niezbędne dla

657 LEX nr 13163. Jak słusznie jednak zauważa B. Wagner, w glosie do tego orzeczenia, *„stanowisko takie jest za daleko idące, tym bardziej, że ani ustawa ani akty międzynarodowe nie wprowadzają niezależności związków zawodowych od organów wymiaru sprawiedliwości”* B. Wagner, *Glosa do uchwały SN z dnia 12 września 1990 r., III PZP 1/90*, [LEX dostęp:] 10.05.2019, cz. III pkt 3.

658 LEX nr 14692.

659 Porównaj też, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., o sygn. I PKN 457/99 (LEX nr 46853), z dnia 16 kwietnia 2003 r., o sygn. I PK 111/02 (LEX nr 103837) czy też z dnia 16 maja 2001 r., o sygn. I PKN 393/00 (LEX nr 53626).

660 LEX nr 1416009.

zapewnienia minimum legalizmu i praworządności w wyrażaniu woli przez związki zawodowe, a także - w pewnych przypadkach - ochrony interesów pracowników".

Aktualnie w literaturze i w orzecznictwie nie budzi wątpliwości pogląd, iż wynikająca z uwarunkowań prawnomiędzynarodowych oraz z art. 1 ust. 2 u.z.z. zasada nieingerencji pracodawców oraz organów władz publicznych w sprawy wewnętrzne związku zawodowego obejmuje autonomię w zakresie obsadzania funkcji związkowych. Pracodawca zaś nie ma prawa ingerować ani w decyzje związku zawodowego o obsadzeniu danej funkcji ani w przyznany danemu członkowi związku zawodowego zakres umocowania. Oczywiście nie wyklucza to weryfikacji uprawnień przysługujących pracownikowi wobec pracodawcy z tytułu wypełniania funkcji związkowej (np. szczególnej ochrony zatrudnienia). Choć pracodawca nie może samowolnie tych uprawnień zlekceważyć, może jednak dochodzić ustalenia ich nieistnienia na drodze sądowej, także dlatego, że zostały one przyznane pracownikowi z naruszeniem Statutu[661]. Ten ostatni pogląd jest jednak kontrowersyjny ponieważ, jak zwraca uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 kwietnia 2019 r. o sygn. I PK 10/18[662] istota powództwa o ustalenie (z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego) odnosi się do trwałego ustalenia prawa lub stosunku prawnego, dlatego nie jest ono odpowiednie do „prewencyjnego" ustalenia zakresu uprawnień związku zawodowego gdyż ten jest zmienny w zależności od stanu przynależności do organizacji związkowej.

Należy też wskazać, że statuty związków zawodowych, choć istotne dla oceny legalności ich funkcjonowania, nie są jednak źródłem prawa powszechnie obowiązującego. Co za tym idzie – jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 maja 2010 r. o sygn. II PK 344/09[663] – „naruszenie postanowień statutu nie jest równoważne naruszeniu powszechnie obowiązującego prawa, a więc z zasady nie powinno podlegać kontroli sądów". Jest to pogląd niezwykle istotny dla rozpoznawanego tu zagadnienia. Pozostawanie w związku zawodowym osoby nie będącej już pracownikiem zatrudnionym u pracodawcy objętego działaniem organizacji zakładowej lub pracodawców objętych działaniem organizacji międzyzakładowej znajduje się bowiem poza sferą uprawnień zakładowych związku zawodowego. Po pierwsze, jak wynika z treści art. 25^{1} ust. 1 u.z.z., członkostwo takich osób w tej organizacji związkowej nie przysparza jej żadnych uprawnień. Po drugie, nie będąc pracownikami żadnego z pracodawców objętych działaniem tej organizacji nie korzystają oni z żadnych uprawnień zakładowych względem tych pracodawców. Przyjmując że art. 2 ust. 1 u.z.z. reguluje jedynie warunki jakie musi spełniać osoba

661 Tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2013 r. o sygn. I PK 285/12 (LEX nr 1360189).
662 Legalis nr 1897891.
663 Legalis nr 389778.

chcąca założyć związek zawodowy lub wstąpić do niego – co jest zgodne z jego wykładnią językową, która daje klarowne rezultaty – to ich dalsza przynależność do związku zawodowego (bez względu na to czy aktualnie gdzieś pracują, czy też pobierają zasiłek chorobowy) leży w całości w zakresie nieuregulowanej przepisami prawa swobody zrzeszania się w związkach zawodowych. Ewentualne przeciwwskazania zawarte w statucie co do ich dalszego członkostwa nie podlegają więc kontroli sądu, albowiem ich naruszenie nie wiąże się w żaden sposób z naruszeniem prawnie uregulowanej sfery uprawnień zakładowych.

Warto też przypomnieć w tym kontekście, iż jak wskazuje Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 20 września 2005 r. o sygn. III SZP 1/05[664], iż „[n]atura wszelkich wolności, w tym w szczególności zasada wolności związkowej, nie polega na tym, aby korzystanie z nich było uzależnione od istnienia dalszych pozytywnych reglamentacji prawnych, które umożliwiałyby lub wskazywały sposób korzystania z wolności tylko w ograniczonych prawnie sferach dozwolonych. Przeciwnie, z istoty wolności wynika, że swoboda korzystania z tych wartości jest zasadą, która może doznawać ograniczeń w wyjątkowych i ściśle reglamentowanych okolicznościach prawnych, które nie podlegają wykładni rozszerzającej. Wolność doznaje zatem ograniczeń w sferach prawnie wyraźnie zakazanych, a nie sferach prawnie pozytywnie dozwolonych". Przekładając to na przedmiotowe zagadnienie, oznacza to, iż brak pozytywnych regulacji warunków pozostawania członkiem związku po utracie statusu pracownika zakładu pracy objętego działaniem organizacji zakładowej lub międzyzakładowej, pozwala organizacji związkowej w zasadzie na swobodę decydowania w tej sprawie. Jedyne zastrzeżenie dotyczy tego, by owej osoby nie uwzględniać w liczbie członków związku, od której zależą jej uprawnienia zakładowe u poszczególnych pracodawców (zgodnie z art. 25^{1} ust. 1 u.z.z. a w wypadku organizacji międzyzakładowych również art. 34 ust. 2 u.z.z.).

Należy podkreślić istotne dla rozpatrywanego zagadnienia rozróżnienie na organizacje związkowe, które korzystają z uprawnień organizacji zakładowej (określonych zrębowo w art. 26-34^{2} u.z.z.) u określonego pracodawcy (lub pracodawców), oraz takie, które (świadomie bądź nie) z tych uprawnień nie korzystają u określonego pracodawcy (lub pracodawców). Ma to znaczenie zasadnicze dla wykładni art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Należy zauważyć, iż wspomniane uregulowania znalazły się w części wstępnej ustawy. Występują więc poza kontekstem „uprawnień zakładowych" uregulowanych w rozdziale czwartym. Status „osoby wykonującej pracę zarobkową" jest dopiero warunkiem wstępnym dla uzyskania przez organizację związkową uprawnień organizacji zakładowej, z których – co należy podkreślić – ta organizacja związkowa

664 LEX nr 155408.

może skorzystać lub nie. Sam zaś status „osoby wykonującej pracę zarobkową" jako warunek wstępny i konieczny do ewentualnego zdobycia tych uprawnień istnieje niezależnie od tego, czy na jego podstawie te uprawnienia nabyto bądź nie[665]. Dlatego, mając to na uwadze nie można np. przyjąć, że jeżeli osoba, która zakończyła zatrudnienie w jednym z zakładów pracy objętych działaniem organizacji międzyzakładowej i podejmie zatrudnienie u innego pracodawcy nieobjętego działaniem tej organizacji (a więc nie będzie miała statusu osoby bezrobotnej), to nie może przynależeć już do tej organizacji międzyzakładowej. Taki sposób rozumowania jest nieprawidłowy, próbuje on bowiem z określonych, już ukształtowanych uprawnień (jak „uprawnienia zakładowe") wywodzić ich przesłanki wstępne. Z faktu, że dana osoba jest zatrudniona u jakiegoś pracodawcy (a więc wykonuje u niego pracę zarobkową) może wynikać co najmniej to, że może ona podjąć tam działalność związkową zakładając organizację związkową lub przystępując do niej. W wypadku zaś, gdy członek międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnia się u nowego pracodawcy, jeszcze nie objętego działalnością tej organizacji związkowej, wynika co najmniej to, że organizacja ta może (ale nie musi) objąć tego pracodawcę swoim działaniem (albowiem zrzesza tam już członka spełniającego kryteria, o których mowa w art. 25^1 ust. 1 u.z.z.).

Wraz z zatrudnieniem się członka organizacji międzyzakładowej u nowego pracodawcy (dotąd nieobjętego działaniem tej organizacji) na gruncie art. 25^1 ust. 1 u.z.z. powstaje dopiero możliwość rozszerzenia działania organizacji zakładowej związku na tego nowego pracodawcę, która wcześnie (zanim ten członek związku się tam nie zatrudnił) nie istniała. Wszakże zgodnie z treścią tego przepisu uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków spełniających wskazane tam kryteria. Biorąc więc treść tego przepisu literalnie, zanim organizacja związkowa obejmie działaniem nowego pracodawcę musi już uprzednio zrzeszać u niego określoną ilość zatrudnionych. W wypadku organizacji międzyzakładowych wymóg co najmniej 10 członków odnoszony jest łącznie do wszystkich pracodawców (vide: art. 34 ust. 2 u.z.z.).

Reasumując powyższe rozważania, okoliczność, czy w zakładzie pracy działa organizacja związkowa czy też nie, nie ma żadnego znaczenia dla posiadania przez pracowników tego zakładu pracy statusu „osób wykonujących pracę zarobkową" (art. 2 ust. 1 u.z.z.) lub osób spełniających

665 Zresztą jako warunek wstępny uzyskania uprawnień zakładowych ulega on dodatkowo doprecyzowaniu w art. 25^1 ust. 1 u.z.z. Oznacza to, że (najszerszy) zakres kategorii osób wykonujących pracę zarobkową podany w art. 2 ust. 1 jako warunek wstępny dla założenia i wstąpienia do związku (*vide* art. 12 u.z.z.) ulega następnie istotnemu zawężeniu jeżeli chodzi o zakres osób mogących swym członkostwem legitymować uprawnienia zakładowe związku (*vide* art. 25^1 ust. 1 u.z.z).

kryteria, o których mowa w art. 25^1 ust. 1 u.z.z. Osoby tam zatrudnione spełniają te kryteria zanim (i bez względu na to) czy określony, zrzeszający ich związek zawodowy z tej okoliczności skorzysta w celu uzyskania tam uprawnień zakładowych, czy też nie skorzysta z takiej możliwości..

Okoliczność iż organizacje związkowe mogą istnieć u określonego pracodawcy ale nie korzystać u niego z uprawnień zakładowych znalazła potwierdzenie w judykaturze, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy, w uzasadnieniu przywołanego już wyżej wyroku z dnia 2 kwietnia 2019 r. o sygn. I PK 10/18, [z]wiązek zawodowy ma swoją prawną podmiotowość, która może obejmować również zakładową organizację związkową (art. 15 ustawy o związkach zawodowych). Znaczenie ma liczba członków, jednak mniejsza liczba niż wymagana nie oznacza utraty podmiotowości. Sytuacja może być zmienna". Ponadto, w tym samym wyroku, Sąd Najwyższy podkreślił, że: „[o]bowiązujące przepisy nie uniemożliwiają tworzenia zakładowych organizacji związkowych zrzeszających mniej niż 10 członków, ani nie zakazują takim organizacjom prowadzenia działalności. Zakładowe organizacje związkowe, które zrzeszają mniejszą liczbę członków spełniających wymogi określone w ustawie, mogą swobodnie prowadzić działalność, ale nie mogą wykonywać uprawnień przyznanych przez prawo zakładowym organizacjom związkowym".

Mając na uwadze powyższe nie sposób więc odmówić osobie zatrudnionej u pracodawcy nie objętego działaniem żadnego związku zawodowego możliwości przynależenia do międzyzakładowej (a nawet którejś z zakładowych) organizacji związku zawodowego i np. pełnienia w niej funkcji związkowych. Jedyne czego tej osobie można odmówić, to korzystania z (zakładowych) uprawnień związkowych względem swojego pracodawcy dopóty ten pozostanie nieobjęty działaniem jej międzyzakładowej (lub zakładowej) organizacji związkowej.

Tu trzeba poczynić jednak jedno, istotne zastrzeżenie. Nie wszystkie uprawnienia związków zawodowych mają charakter zakładowy. Są i takie uprawnienia, których ustawodawca nie ulokował na konkretnym szczeblu działalności związkowej. Wiąże się to oczywiście z zasadą autonomii organizacyjnej związku zawodowego. Przepisy lokujące określone uprawnienie w ramach określonej struktury, czy raczej szczebla działalności związkowej (np. organizacji zakładowej czy międzyzakładowej) mają charakter szczególny względem zasady samorządności wysłowionej w art. 1 ust. 2 u.z.z. czy art. 9 u.z.z. Zgodnie z treścią tego ostatniego przepisu nie tylko statuty ale także uchwały związku (wydawane przez jego rożne władze, w tym zakładowe) określają swobodnie jego strukturę organizacyjną. Jako że wyodrębnienie pewnego rodzaju uprawnień związkowych do szczebla zakładowego ma charakter szczególny, nie można tego ograniczenia rozszerzać na inne uprawnienia. Powinno ono być interpretowane ściśle. Są więc takie uprawnienia, które mogą być wykonywane przez związek zawodowy (lub jego poszczególne jednostki organizacyjne) względem

pracodawców, którzy nie zostali objęci działaniem tego związku w rozumieniu przepisów o zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli zaś takie uprawnienia istnieją – jak to niżej wykażę – to mogą być one wykonywane na rzecz członków związku zrzeszonych u pracodawców nie objętych działaniem struktur międzyzakładowych lub zakładowych, w których ci pracownicy są zrzeszeni. Celem ich zrzeszenia może być nie tylko ich zaangażowanie w działalność związku w innych zakładach pracy ale w określonych wypadkach zrzeszająca ich struktura związku, choć nie obejmująca swoim działaniem pracodawcy, może działać także w obronie ich interesów lub praw względem nieobjętych jej działaniem pracodawców.

Za takie uprawnienia należy uznać kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy (art. 23 ust. 1 u.z.z.) oraz, w wypadku stwierdzenia nieprawidłowości, prawo wystąpienia do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości (art. 23 ust. 2 u.z.z.). Jak przyjmuje np. D. Książek, art. 23 u.z.z. stanowi „samodzielną podstawą do sprawowania kontroli, jak i działania w trybie przewidzianym w ust. 2. Ustawodawca bowiem do regulacji w odrębnych przepisach odwoła się tylko w kontekście sprawowania nadzoru. Takie odesłanie nie obejmuje [...] sprawowania kontroli i ewentualnego wystąpienia do właściwego podmiotu w trybie zadekretowanym w art. 23 ust. 2 u.z.z., który tym samym staje trybem niesformalizowanym, a więc co do zasady pozostawionym organizacji związkowej”[666]. Jeżeli więc przepis art. 23 ust. 1 i 2 u.z.z. stanowi samodzielną podstawę do sprawowania kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy i występowania do właściwego organu z żądaniem usunięcia naruszeń, to czynność objęcia pracodawcy działaniem związku (realizująca się poprzez przesłanie mu informacji o liczebności, o której mowa w art. 25^{1} ust. 2 w zw. z art. 34 ust. 2 u.z.z.) jest obojętna wobec tegoż uprawnienia. Fakt czy związek zawodowy objął pracodawcę działaniem czy też nie, nie ma żadnego znaczenia dla wykonywania wobec niego uprawnień z art. 23 u.z.z.

Innym tego typu uprawnieniem (nie skorelowanym z nabyciem uprawnień zakładowych) jest to wskazane w art. 465 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego[667]. Zgodnie z treścią tego przepisu pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego - także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów. Przepis ten konstytuuje uprawnienie związku zawodowego do wyznaczenia przedstawicieli reprezentujących (jako pełnomocnicy procesowi) pracowników lub ubezpieczonych w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń

666 D. Książek [w:] *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2019, art. 23, teza 4.
667 T.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 ze zm. – niżej k.p.c.

społecznych. Ustawodawca użył tu wyrażenia „przedstawiciel związku zawodowego", mowa tu więc o szerszej kategorii przedstawicieli, niekoniecznie związanych z zakładowymi organizacjami związkowymi. W uchwale z dnia 8 listopada 2017 r. o sygn. III UZP 7/17[668] Sąd Najwyższy stwierdził, iż wymóg zatrudnienia mocodawcy w tym samym zakładzie pracy co pełnomocnika na gruncie art. 465 § 1 k.p.c. nie dotyczy wymienionego tam przedstawiciela związków zawodowych, wymóg ten dotyczy bowiem tylko umocowania pracownika przez innego pracownika. Sąd ten uznał ponadto, iż „ratio legis przepisu art. 465 § 1 k.p.c. skupia uwagę na pomocy zatrudnionemu (ubezpieczonemu), który dochodzi swoich praw przed sądem. W tym kontekście drugorzędne znaczenie ma to, czy pracownik (ubezpieczony) jest zrzeszony w związku zawodowym, czy też nie". Zresztą już w wyroku z dnia 22 sierpnia 2003 r. o sygn. I PK 214/02[669] Sąd Najwyższy stwierdził, iż „przepis art. 465 § 1 k.p.c., pozwalając na to, że pełnomocnikiem pracownika może być przedstawiciel związku zawodowego, nie czyni żadnego rozróżnienia co do tego, o jaki związek zawodowy chodzi, a w szczególności nie stwierdza, że może to być tylko związek zawodowy, do którego pracownik należy albo że nie może to być przedstawiciel związku zawodowego, do którego pracownik nie należy".

Trzeba wskazać w kontekście art. 465 k.p.c., że wyznaczenie przedstawiciela związku zawodowego, o którym mowa w tym przepisie – choć jest to obojętne z punktu widzenia procesowego – może się wiązać z określoną relacją między pracownikiem a związkiem zawodowym. Tą relacją może być (aczkolwiek nie musi być) stosunek członkostwa. Jednakże patrząc na te przepisy od strony ich funkcji, trudno uznać, że określona organizacja związkowa nie mogłaby zrzeszać osób na rzecz których może wykonywać określone uprawnienia. Stąd wnioskować należy, że jeżeli określone uprawnienie związku zawodowego (czy jego poszczególnej jednostki organizacyjnej) może być wykonywane na rzecz określonego pracownika (lub innej osoby), to *ex natura rei* oznacza to, że osoba ta może stać się członkiem związku.

W kontekście istnienia uprawnień związkowych nieskorelowanych z nabyciem uprawnień zakładowych u konkretnego pracodawcy ujawnia się właściwy sens rozróżnienia na szerszy podmiotowy i przedmiotowy zakres działania związku zawodowego. Nie ma przeszkód by określona organizacja związkowa mogła zrzeszać i interweniować także w sprawie innych osób nie związanych z jej zakładem pracy, czy zakładami pracy. Tymi innymi osobami mogą być np. pracownicy zatrudnieni u pracodawców nie objętych działaniem organizacji zakładowej lub międzyzakładowej (u których ta jednostka podstawowa nie nabyła uprawnień zakładowych). Ci pracownicy, pomimo że ich macierzysta organizacja nie nabyła w ich zakładach pracy uprawnień

668 LEX nr 2387087.
669 LEX nr 116145.

zakładowych, wciąż jednak mogą być beneficjentami działań tej organizacji związkowej w zakresie wykonywania na ich rzecz pozostałych uprawnień związku, które nie wynikają z posiadania uprawnień zakładowych u danego pracodawcy. Pracownicy ci nie tylko mogą być beneficjentami tych uprawnień ale nawet mogą wykonywać je wobec swoich pracodawców (czy innych podmiotów) na podstawie udzielonego im upoważnienia lub w związku z pełnioną funkcją w organizacji macierzystej. Nie ma przeszkód by członek zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudniony u pracodawcy nieobjętego działaniem tej organizacji związkowej mógł sporadycznie wykonywać wobec tego pracodawcy uprawnienia tej organizacji wynikające z art. 23 ust. 1 lub 2 u.z.z. albo też reprezentować przed sądem jednego z pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy na podstawie art. 465 § 1 k.p.c. – wszystko to bez konieczności objęcia tego pracodawcy działaniem tej organizacji o charakterze zakładowym.

Należy rozważyć jeszcze co z prawem koalicji związkowej osób, które choć *prima facie* wydają się nie spełnić kryterium „wykonywania pracy zarobkowej" wskazanego w art. 2 ust. 1 u.z.z. Np. takich które nie są już zatrudnione (stosunek pracy już się zakończył) ale korzystają nadal z prawa do zasiłku chorobowego, czy np. osób które utraciły pracę, są w sporze z byłym pracodawcą ale nie posiadają statusu osoby bezrobotnej, gdyż nie zarejestrowały się w Urzędzie Pracy. Umyślnie wskazałem tu na pewne częste stany przejściowe, które nie odmieniają kondycji życiowej osoby jako pracownika, ale wiążą się z utratą formalnego statusu osoby zatrudnionej.

W moim przekonaniu osoba pozostająca na zasiłku chorobowym, nawet po utracie zatrudnienia, pozostaje co do swej kondycji społecznej „osobą wykonującą pracę zarobkową" w rozumieniu art. 2 ust. 1 u.z.z. albowiem pobiera ona zasiłek chorobowy z uwagi na swą czasową (a więc przemijającą) niezdolność do pracy spowodowaną chorobą lub inną przyczyną wywołującą „niemożność wykonywania pracy" (vide art. 7 w zw. z 6 ustawy zasiłkowej[670]). Ta choroba lub inna przyczyna niezdolności (będąca podstawą faktyczną nabycia prawa do zasiłku) jest stanem chwilowym, nadzwyczajnym, nie odciskającym jednak trwałego piętna na kondycji społecznej osoby wykonującej pracę zarobkową. Wyraża się to choćby w tym, że osoba pobierająca zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia nie może być uważana za osobę bezrobotną z uwagi na wyłączenie w art. 2 ust. 1 pkt 2 lit c ustawy o promocji zatrudnienia[671] osób które nabyły prawo do zasiłku chorobowego z legalnej definicji osoby bezrobotnej. Samo zaś pojęcie „osoby wykonującej pracę zarobkową" z art. 2 ust. 1 u.z.z. w związku z definicją zawartą art.1^{1} pkt. 1 u.z.z. należy rozumieć szeroko, właśnie w odniesieniu do rzeczywistej kondycji społecznej danej osoby – nie zaś

670 Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140, 2476, z 2023 r. poz. 641).
671 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. 2022 poz. 690).

tylko w odniesieniu do jej statusu formalnego. Warunki podmiotowe przynależności związkowej muszą być rozumiane każdorazowo w perspektywie konstytucyjnych gwarancji z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP[672]. Chodzi tu również – a może nawet bardziej – o systemową i funkcjonalną spójność statusu prawnego osoby pozostającej w kondycji pracownika. Jeżeli system prawny rozciąga pewne prawa związane z wykonywaniem pracy zarobkowej poza okres zatrudnienia (jak jest w wypadku zasiłku chorobowego), to osobie korzystającej z tych praw nie można zakazać jednoczenia się z innymi osobami choćby w celu obrony lub polepszenia tych praw. Na tym zasadza się istota swobody koalicji związkowej. Z tych też powodów nie widzę przeszkód by traktować osobę pozostającą na zasiłku chorobowym po okresie zatrudnienia wciąż jak osobę wykonującą pracę zarobkową w rozumieniu art. 2 ust. 1 u.z.z.

Należy też pamiętać, że mimo wprowadzenia definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową" do art. 1^{1} pkt 1 u.z.z., to wciąż art. 2 ust. 1 u.z.z. jako delimitujący zakres podmiotowy „wolności tworzenia i działania związków zawodowych" (art. 12 Konstytucji RP) oraz „zrzeszania się" w nich (art. 59 ust. 1 Konstytucji RP), powinien być interpretowany przede wszystkim w świetle podmiotowego zakresu tych wolności konstytucyjnych. Co istotne zarówno art. 12 Konstytucji RP mówiąc o „zapewnieniu wolności tworzenia i działania związków zawodowych", jak też art. 59 ust. 1 Konstytucji RP stanowiąc o „zapewnieniu wolności zrzeszania się" nie wskazuje wprost komu te wolności przysługują. Przepisy te nie wskazują, że te wolności przysługują „pracownikom", „osobom wykonującym pracę zarobkową" czy jakkolwiek inaczej sprecyzowanej grupie podmiotów. Stąd też zakres podmiotowy wolności „tworzenia", „działania" jak też „zrzeszania się" w związkach zawodowych należy wywodzić bezpośrednio z charakteru tej wolności, czy też z jej przeznaczenia. Stąd też uzasadnione jest wnioskowanie, że jeżeli określony podmiot posiada prawa lub interesy mogące być reprezentowane przez związek zawodowy, to może też być zrzeszany przez ten związek zawodowy (i pełnić w nim funkcje). Osoba chwilowo niezdolna do pracy i pobierająca z tego powodu zasiłek, nawet jeżeli nie jest już nigdzie zatrudniona, ale w swej życiowej perspektywie będzie musiała po tej przerwie podjąć działalność zarobkową pozostając w stosunku zależności od innego podmiotu (np. w ramach stosunku pracy) – bez wątpienia posiada interesy i prawa, które mogą być reprezentowane przez związek zawodowy.

Właśnie dlatego, że uchwycenie granic podmiotowości konstytucyjnych gwarancji koalicji związkowej nie jest jednoznaczne, decyzje co do zrzeszania określonych osób w związku zawodowym pozostawiono w sferze samorządności związków zawodowych, która z zasady nie podlega kontroli pracodawców czy organów państwa.

672 Por. uzasadnienie Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. o sygn. K 1/13 (LEX nr 1730123).

Przechodząc do sytuacji osoby zwolnionej z pracy, która żąda przed sądem przywrócenie do pracy, w związku z czym nie podejmuje nowego zatrudnienia, również i ona w moim przekonaniu pozostaje co do swej kondycji życiowej „osoba wykonującą pracę zarobkową". Nie traci więc członkostwa w związku zawodowym i związanych z tym praw. (także swojej funkcji zwiazkowej jeżeli ją sprawuje). Wskazuje na to również przysługujący jej status „pracownika" w procesie cywilnym, jak też istnienie wspomnianych wyżej uprawnień procesowych związku zawodowego, z których taka osoba mogłaby korzystać. Jeżeli może z nich korzystać, to może jednocześnie się zrzeszać w związku zawodowym.

Zgodnie z art. 7 ust. 2 u.z.z., w sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Uważa się, że konkretyzacją tegoż przepisu w sferze postępowania sądowego jest art. 465 k.p.c. Na podstawie wysłowionej w nim normy prawnej związki zawodowe mogą wyznaczać przedstawicieli do reprezentowania przed sądem „pracowników lub ubezpieczonych" w rozumieniu przepisów procesowych o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Status „pracownika" lub „ubezpieczonego" w tym rozumieniu ma więc każdy, kto zwraca się do sądu ze sprawą zakresu prawa pracy czy ubezpieczeń społecznych (vide art. 459 k.p.c.). Taki status przysługuje więc zarówno osobie, która odwołuje się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającego jej prawa do zasiłku chorobowego, czy świadczenia rehabilitacyjnego, jak też zwolniony pracownik, który domaga się przywrócenia do pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 29 listopada 2006 r. o sygn. II PZ 54/06[673] „„[n]iewątpliwie użyte w art. 465 § 1 pojęcie związku zawodowego należy do prawa materialnego w związku z czym pojecie to należy rozumieć w znaczeniu, jakie nadaje mu ustawa o związkach zawodowych. Również pojęcie 'przedstawiciel związku zawodowego' musi być interpretowane w kontekście przepisów tej ustawy". Następnie zaś w tym samym orzeczeniu wskazano, iż „[p]rzepis art. 7 ust. 2 ma charakter ogólny, jego brzmienie nie daje podstaw do ograniczenia jego zastosowania wyłącznie do sfery realizowania na bieżąco treści indywidualnych stosunków pracy, ale obejmuje też reprezentowanie pracownika w procesach sądowych. Uregulowanie to stanowi zarazem konkretyzację przewidzianej w art. 4 ustawy o związkach zawodowych funkcji tych związków w postaci obrony indywidualnych interesów pracowników". Oznacza to, że z punktu widzenia realizowania przez związek zawodowy (czy jego poszczególne struktury) kompetencji do sądowej obrony praw indywidualnych pracowników, beneficjentem jego działalności stają się także osoby, które choć realnie nie pracują, ani też nie pobierają świadczeń związanych z niezdolnością do pracy, to ich roszczenia procesowe łączą się z pracą i świadczeniami

673 LEX nr 375673

z ubezpieczeń społecznych. Jeżeli związek zawodowy może działać na rzecz tych osób, to może je także zrzeszać. Zresztą w wyżej cytowanym postanowieniu (o sygn. II PZ 54/06) Sąd Najwyższy wprost przesądził, że ta reprezentacja musi być oparta na zasadzie członkostwa, przyjęcie odrębnych założeń „prowadziłoby do podważenia historycznie uwarunkowanego, tradycyjnego, zawodowo-branżowego kryterium budowy ruchu zawodowego na rzecz struktur 'konkurujących' między sobą niczym swoiste kancelarie adwokackie lub radcowskie". Oczywiście z tą interpretacją nie można się w pełni zgodzić. Jak już wykazałem wyżej, Sąd Najwyższy później zarzucił to stanowisko na rzecz innego, zgodnie z którym z perspektywy art. 465 § 1 k.p.c., „drugorzędne znaczenie ma to, czy pracownik (ubezpieczony) jest zrzeszony w związku zawodowym, czy też nie" (III UZP 7/17). Niemniej jednak związki zawodowe, w świetle wyżej wskazanych przepisów jak i ich orzeczniczej interpretacji mogą zrzeszać osoby, które tylko deklaratywnie (w treści swojego roszczenia) dochodzą uprawnień związanych ze statusem pracownika lub ubezpieczonego. Oznacza to, że w świetle art. 465 § 1 k.p.c. katalog osób wskazany w art. 2 u.z.z. albo nie jest pełny albo reguluje on (w zakresie ust. 1) tylko warunki podmiotowe „tworzenia" i „wstępowania" do związków, lecz już nie pozostawania w nich, albo – co wydaje się najbardziej prawdopodobne – wskazany tam zakres podmiotowy należy rozumieć szeroko, także w oparciu o własne, subiektywne postrzeganie się osób wyrażone w ich niezweryfikowanym roszczeniu procesowym, pod warunkiem, że to subiektywne postrzeganie zostanie potwierdzone przez związek zawodowy, który zdecyduje się ich bronić.

Okoliczność, iż zakres podmiotowy przynależności związkowej nie został wyraźnie dookreślony wynika z samej natury swobody zrzeszania się w związkach zawodowych jako wolności, nie zaś prawa. Korzystanie z wolności odbywa się w sferze prawnie nie zakazanej, sama wolność jest czymś zewnętrznym wobec prawa, coś co prawo zastaje i ewentualnie poddaje ochronie – ale nie reguluje. Jak już wspomniałem wyżej za jednym z orzeczeń Sądu Najwyższego, „zasada wolności związkowej, nie polega na tym, aby korzystanie z nich było uzależnione od istnienia dalszych pozytywnych reglamentacji prawnych" (III SZP 1/05). Dlatego właśnie wolności związkowe w art. 12 i 59 ust. 1 Konstytucji RP nie są adresowane do konkretnych, nazwanych podmiotów. Dopiero te aspekty działalności związkowej, które można określić łącznie jako zewnętrzna sfera oddziaływania związków zawodowych na pracodawców (lub inne podmioty) ulegają regulacji na zasadzie praw, nie zaś wolności (np. prawo do strajku, uprawnienia zakładowe etc.). Czym te oddziaływanie zewnętrzne związków zawodowych i ich struktur jest silniejsze, czym bardziej ingerują one w sferę praw i wolności pracodawców, tym bardziej ulega zawężeniu i sprecyzowaniu zakres osobowy i przedmiotowy ich oddziaływania. Tak więc zakres członków związku, z racji których zrzeszania organizacje związkowe mogą wywodzić swe uprawnienia

zakładowe (art. 25^1 ust. 1 u.z.z.) jest już zdefiniowany wyłącznie o kryteria obiektywne (nie zaś subiektywne), dające się zweryfikować w postępowaniu sądowym, o którym mowa w art. 25^1 ust. 8 u.z.z. W postępowaniu tym to przede wszystkim kwestie formalne związane z zatrudnieniem przesądzają o statusie poszczególnych członków związku (w praktyce postępowanie to ogranicza się często nieomalże wyłącznie do porównania listy członków związku z listą pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy).

Z kolei odwrotnie, czym mniej działalność związkowa ingeruje w sferę podmiotową pracodawców (lub innych podmiotów), czym bardziej zamyka się ona w sferze samorządności organizacyjnej związków zawodowych, tym mniejsze są rygory prawne, tym bardziej wchodzi ona w sferę prawnie niereglamentowanej wolności. Nad czynnikami obiektywnymi coraz większą rolę odgrywają czynniki subiektywne wynikające ze swobody decyzyjnej związków zawodowych. Decyzje organów związku przestają być weryfikowalne w oparciu o przepisy prawa powszechnie obowiązującego i jako takie znikają z pola kontroli sądów powszechnych (*vide* wypomniany wyrok Sądu Najwyższego o sygn. II PK 344/09).

Decyzja o dalszym zrzeszaniu osób, które utraciły zatrudnienie ale wystąpiły na drogę sądową np. w celu restytucji stosunku pracy leży w zakresie tak rozumianej swobody organizacyjnej związków zawodowych. Dodatkowo w wypadku działaczy związkowych zwolnionych z pracy, prawna możliwość ich dalszego zrzeszania jest oczywistym i koniecznym narzędziem ochrony przed ingerencją pracodawcy w samorządną sferę decyzyjną związku zawodowego. Samo oświadczenie o rozwiązaniu bądź wypowiedzeniu umowy o pracę złożone przez pracodawcę pracownikowi, choćby bezprawne lub nieuzasadnione pozostaje jednak skuteczne. Od tego skutku pracownik może się uwolnić dopiero kwestionując to oświadczenie na drodze sądowej. Gdyby skutek tego oświadczenia sięgał w głąb sfery organizacyjnej związku zawodowego, to pracodawca mógłby bardzo łatwo w nią ingerować. Wystarczałoby jednostronnie rozwiązać umowę o pracę pracownikowi wybranemu do zarządu organizacji związkowej aby uniemożliwić mu sprawowanie mandatu, przynajmniej do czasu restytucji zatrudnienia prawomocnym orzeczeniem sądu.

Owszem, istnieją funkcje związkowe, które są tak ściśle zintegrowane z trwaniem stosunku pracy, że jego ustanie jest jednoznaczne z wygaśnięciem mandatu do jej sprawowania. Jest to funkcja społecznego inspektora pracy. Okoliczność wygaśnięcia mandatu do sprawowania tej funkcji wraz z „ustaniem stosunku pracy" wynika wprost z przepisu prawa. Zgodnie z art. 7 ust. 3 u.s.i.p.[674] „[s]połeczny inspektor pracy przestaje pełnić swoją funkcję również w wypadku

674 Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z 2018 r. poz. 830 – niżej u.s.i.p.)

zrzeczenia się jej lub ustania stosunku pracy". Wynika to jednak ze szczególnego i silnego zespolenia tej funkcji z samą instytucją zakładu pracy oraz wysokim stopniem jej ingerencji w sferę podmiotową pracodawcy. Jest to wyjątek, który nie może być interpretowany rozszerzająco. Z kolei określenie okoliczności wygaśnięcia mandatu członka zarządu organizacji związkowej zostało pozostawione w pełni samym związkom zawodowym. Statuty związków zawodowych, mogą i w praktyce często nie przewidują „ustania stosunku pracy" jako przyczyny wygaśnięcia mandatu we władzach związkowych.

Powyżej starałem się udowodnić i w moim przekonaniu jest to próba udana, iż poprzez instytucje uprawnień zakładowych związku zawodowego prawnej konwencjonalizacji ulega ta część relacji wewnątrz wspólnoty zakładu pracy, która zostaje zupełnie poza kontrolą pracodawcy. Taka sfera relacji, choć rzadko się na to zwraca uwagę, istnieje i może mieć decydujący wpływ na kształt zakładowych relacji zatrudnieniowych. Zakładowi przedstawiciele związkowi, których nie musi łączyć z pracodawca żadna więź prawna mogą decydować o treści zakładowego prawa pracy, czy też uczestniczyć w stosowaniu zakładowego prawa pracy (np. konsultując czynności kadrowe wykonywane wobec pracowników). Są oni częścią zakładu pracy, mimo iż są zewnętrzni wobec przedsiębiorstwa (czy inne struktury organizacyjnej w której zatrudniani są pracownicy). W tym sensie instytucja zakładu pracy rozszerza kontrolę społeczną w sferze zatrudnienia, w ten sposób że przestaje ona być wewnętrzna sprawą podmiotów zatrudniających. Nie jest ona już *dominium* takiego podmiotu.

4. Zakład pracy jako narzędzie wykonywania wolności i praw politycznych w miejscu oraz czasie pracy

Ustrojowe umocowanie prawa koalicji związkowej, czy zasady dialogu społecznego, ujawnia rolę instytucji prawnych identyfikowanych w obrębie zbiorowego prawa pracy jako ważnego środka demokratyzacji stosunków społecznych. Tą właśnie rolę dla związku zawodowego przyjmuje Konstytucja wymieniając go w art. 12 na pierwszym miejscu, przed stowarzyszeniami i ruchami obywatelskimi, których wagę w tym względzie podkreśla dyskurs liberalny. Również umiejscowienie art. 59 Konstytucji, w dziale „wolności i prawa polityczne" podkreśla wagę prawa koalicji związkowej (w szerokim rozumieniu odnoszącym się do pracowników i pracodawców) jako instytucji politycznej, nie zaś tylko zrzeszenia zabezpieczającego interesy ekonomiczne swoich członków. Stąd też kompetencje partnerów społecznych do zawierania porozumień zbiorowych można rozpatrywać jako przykład społecznej partycypacji w kształtowaniu systemu prawnego,

równie ważnym jak np. referendum (art. 62 Konstytucji).

Z racji tego, że dążenia uczestników zbiorowych relacji zatrudnieniowych prowadzą do zmian w obrębie autonomicznego prawa pracy, to nie powinno budzić wątpliwości, iż mają one charakter polityczny. Każde bowiem działanie zmierzające do zmiany stanu prawnego ma charakter polityczny. Nie ma więc podstaw, by odmawiać takiego przymiotu uczestnikom zakładowego dialogu społecznego. Prawo koalicji kierowane do pracowników i pracodawców ma więc charakter wybitnie polityczny, bowiem pozwala ono bez większych wymogów formalnych czy instytucjonalnych podejmować działania, których skutkiem jest ustanowienie nowych norm prawnych regulujących sytuację znacznej grupy osób.

W Polsce już w okresie Drugiej Rzeczpospolitej przeważyła koncepcja o nadaniu układom zbiorowym pracy szczególnego charakteru czyniąc z nich *de fecto* źródło prawa – a co najmniej akt o charakterze normatywnym. Już na gruncie art. 445 Kodeksu zobowiązań z 1933 r.[675], mimo przyjęcia w nim jako zasady koncepcji obligacyjnej układu zbiorowego (nazywanej czasem teorią umowy[676]), a więc takiej, która zakłada, że obowiązuje on na mocy wzajemnego porozumienia stron, wskazano wyraźnie, iż ma ona taki charakter jedynie „w braku szczególnego przepisu ustawy". Faktycznie odwrócenia tej zasady, utrwalającego normatywny charakter układów zbiorowych pracy (zgodny z teorią ustawy) dokonano już w art. 5 ust. 2 ustawy o układach zbiorowych pracy z 1937 r.[677] Choć był to przepis szczególny w rozumieniu art. 445 k.z., stanowił on generalnie, że układ zbiorowy pracy zarejestrowany w myśl ustawy wiąże pracodawcę również w stosunku do jego pozostałych pracowników (niezrzeszonych), należących do gałęzi pracy, objętych układem. Natomiast pracownicy niezrzeszeni w związkach zawodowych przyjmują na siebie obowiązki wynikające z układu zbiorowego pracy dla pracowników zrzeszonych.

Mimo iż do dziś charakter układu zbiorowego pracy jako źródła prawa powszechnie obowiązującego budzi wątpliwości, to jednak charakter normatywny jego postanowień określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy nie jest kwestionowany[678]. W literaturze podkreśla się, iż „układy zbiorowe pracy poza wszelką wątpliwością są źródłem prawa", stanowiącym „efekt negocjacyjnej i kontraktualnej formy prawotwórstwa, która pozostaje w harmonii z konstytucyjną aksjologią najlepiej uwidocznioną w brzmieniu art. 2 Konstytucji"[679].

675 Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. - Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82 poz. 598). Niżej również jako k.z.

676 Zdaniem L. Florka, „[p]rawo pracy posługuje się nie tylko ustawą i umową w czystej postaci. Część źródeł prawa pracy ma bowiem mieszany charakter. Tradycyjnie przy jego wyjaśnianiu konkuruje ze sobą teoria ustawy i teoria umowy". L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Oficyna 2009, LEX, [dostęp 2019-05-06], roz. 1/A.

677 Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. Nr 31 poz. 242).

678 M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, *Zakładowe układy zbiorowe pracy jako źródło prawa powszechnie obowiązującego – dylematy konstytucyjnoprawne*, w: „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji", 2015, 100/2, s. 284.

679 W. Sokolewicz, K. Wojtyczek, *Komentarz do art. 59 Konstytucji*, w: L. Garlicki (red.) M. Zubik (red.),

Właściwie można to odnieść także do innych źródeł prawa pracy wymienionych w art. 9 § 1 k.p.[680]

Bez względu na to, czy uznamy zakładowe akty prawa pracy za administracyjne akty generalne wydawane w ramach wspólnoty zakładowej[681], czy też – przynajmniej co do niektórych z nich – za akty prawa o charakterze powszechnie obowiązującym[682], to bez wątpienia mają one charakter publiczny[683] i co za tym idzie służą wykonywaniu władzy publicznej. To jeszcze jeden argument, który skłania do tego, by traktować je jako konsekwencję działalności politycznej.

Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, wypowiedzianym na gruncie art. 12 ustawy zasadniczej, „Konstytucja chroni wolności związkowe nie tylko jako przejaw realizacji wolności zrzeszania się przysługującej pracownikom (i innym osobom zrównanym z nimi pod tym względem), ale uznaje związki zawodowe za pełniące pewne istotne funkcje publiczne. Najważniejszą z tych funkcji jest reprezentowanie interesów pracowników jako grupy będącej jednym z partnerów społecznych, o których mowa w art. 20 Konstytucji"[684].

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 marca 2000 r. o sygn. K 26/98[685], wskazuje wprost, iż „znacząca część uprawnień związków zawodowych w świetle ustawodawstwa krajowego ma charakter *stricte* polityczny, choć związany z istotą związków zawodowych". Jako przykład tych praw politycznych Trybunał Konstytucyjny wskazuje prawo opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw, wolność wyrażania publicznie opinii odnośnie tych założeń i projektów, czy prawo do występowania z wnioskami o wydawanie lub zmianę ustaw albo innych aktów prawnych.

W związku m. in. z tą wypowiedzią Trybunału Konstytucyjnego w literaturze konstytucyjnej podnoszono zarzuty dotyczące właściwej kwalifikacji wolności związkowych, wskazując na to, iż mają one zasadniczo charakter socjalny, nie zaś polityczny. W. Sokolewicz i K. Wojtyczek, wskazywali, iż kwalifikacja tych wolności, z uwagi na jednakowe zakorzenienie całokształtu praw człowieka w godności człowieka i wynikających stąd wartości (wolności i równości) nie deprecjonuje znaczenia wolności związkowych jako „podbudowy konstrukcji politycznej władz publicznych, ani nie osłabia związków zawodowych jako partnerów dialogu z tymi władzami".

---

*Konstytucja… ,*t. 2*,* [dostęp 2019-04-27], teza 47. Przywołują oni pogląd L. Kaczyńskiego.

680 „W literaturze prawa pracy uznaje się za bezsporne, że w zakładach pracy tworzy się normy prawne, na które w dzisiejszej praktyce składają się najczęściej regulaminy, rzadziej układy zbiorowe pracy oraz porozumienia zbiorowe oparte na ustawie". A. Sobczyk, *Państwo…*, s.241.

681 Tamże, s. 242.

682 Zdaniem M. Haczkowska pod względem przedmiotowym system źródeł prawa powszechnie obowiązującego obejmuje również układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w rozumieniu art. 59 ust. 2 Konstytucji. M. Haczkowska, *Komentarz do art. 87 Konstytucji*, w: M. Haczkowska (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, LexisNexis 2014, LEX [dostęp: 2019-05-06], teza 4 *in fine*.

683 A. Sobczyk, *Państwo…*, s. 242.

684 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 lutego 2004 r.o sygn. K 54/02 (LEX nr 83984). Por. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r. o sygn. P 7/02 (LEX nr 78049).

685 LEX nr 39990.

Wskazywali oni ponadto, iż podobne uprawnienia dotyczące opiniowania projektów i założeń aktów prawnych przysługują też kościołom i innym związkom wyznaniowym, jednakże nie przypisuje się im natury politycznej[686].

Powyższy pogląd nie jest słuszny. Jednakże pełne znaczenie polityczne praw i wolności związkowych ujawnia się nie w zakresie kompetencji przyznanych związkom zawodowym, czy organizacjom pracodawców w zakresie procesu legislacyjnego prowadzącego do przyjęcia aktów prawnych wymienionych w art. 87 Konstytucji, lecz dopiero w kontekście konfliktu społecznego między właścicielami środków produkcji a sprzedającymi swoją siłę roboczą pracownikami, który państwo próbuje załagodzić, wprowadzając go w znormatywizowane ramy współpracy wewnątrz wspólnoty zakładowej, zintegrowanej wobec wspólnego dobra zakładu pracy. Kluczowym dla oceny politycznego znaczenia praw i wolności związkowych (przysługujących pracownikom i przedsiębiorcom) są więc przede wszystkim kompetencje w zakresie stanowienia zakładowego prawa pracy[687], czy w szerszym zakresie autonomicznego prawa pracy obejmującego także ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Niemniej jednak najważniejszą z instytucji prawnych służących rozładowywaniu tegoż konfliktu jest właśnie zakład pracy. Ma więc zasadniczo rację K. W. Baran wywodząc polityczną kwalifikację praw i wolności związkowych z ich wydatnego wpływu na funkcjonowanie całokształtu stosunków społeczno-ekonomicznych w państwie[688].

Wagę politycznego znaczenia praw i wolności związkowych orzecznictwo podkreśla także w kontekście prawa do strajku[689]. Choć w kontekście strajku ewolucja ustawodawstwa odeszła od koncepcji „wolności strajkowania" na rzecz prawa do strajku (art. 59 ust. 3 Konstytucji) – podobnie też w odniesieniu do rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień mówi się o prawie, nie zaś wolności (art. 59 ust. 2 Konstytucji) – to jednak są to szczególne przypadki wyjęte ze szerszego spektrum wolności zrzeszania się pracowników i pracodawców. Traktowanie jednak zagadnienia koalicji związkowej w charakterze gwarantowanej przez państwo wolności (art. 59 ust. 1 Konstytucji) ma zasadnicze znaczenie jeżeli chodzi o zakres autonomii zakładowych partnerów społecznych. Jak słusznie wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu już szerzej wskazywanej w poprzedniej cześć tego rozdziału uchwały z dnia 20

686 W. Sokolewicz, K. Wojtyczek, *Komentarz do art. 59 Konstytucji*, w: L. Garlicki (red.) M. Zubik (red.), *Konstytucja… ,*t. 2, [dostęp 2019-04-27], teza 6.

687 A. Sobczyk, *Państwo…*, s. 118.

688 K. W. Baran, *Konstytucyjne aspekty wolności związkowych*, w: „Przegląd Sejmowy", 6/2001, s. 9-10.

689 Por. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 14 marca 2016 r. o sygn. III APz 8/16 (LEX nr 2031114). Zgodnie z uzasadnieniem tego orzeczenia „[k]ontekst użycia terminu 'prawo do strajku' w art. 59 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. [...] także wskazuje, że jest ono zaliczane do podstawowych praw (wolności) człowieka. Taka kwalifikacja tego prawa wynika zarówno z jego umiejscowienia wśród innych wolności związkowych, jak również z ulokowania art. 59 w części rozdziału II Konstytucji RP 'Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela' zatytułowanej 'Wolności i prawa polityczne', a więc dotyczącej cywilnych praw człowieka, jak i z ustanowienia w ust. 4 wspomnianego artykułu Konstytucji RP międzynarodowych gwarancji przestrzegania tego prawa, jako wolności związkowej".

września 2005 r. o sygn. III SZP 1/05, natura wszelkich wolności, w tym wolności związkowej nie wymaga dalszej prawnej reglamentacji. Warto jednak dodać już tutaj, iż istotną granicą w wykonywaniu wolności związkowej jest klauzula dobra zakładu pracy.

W przestrzeni zakładu pracy wykonywane są także inne wolności i prawa polityczne niż te kojarzone wyłącznie z zagadnieniem koalicji związkowej. Można tu wskazać, jak czyni A. Sobczyk, na wolność organizowania pokojowych zgromadzeń (art. 57 Konstytucji). Unormowania prawa pracy, czy też prawa własności jedynie ograniczają sferę wykonywania tej wolności. Sposób odniesienia tego uprawnienia do upublicznionej przestrzeni zakładu pracy ma zdaniem tego autora istotne znaczenie z punktu widzenia rozpatrywania legalnych form strajku (art. 17 ust. 1 u.r.s.z.), czy też innych niż strajk form akcji protestacyjnych (art. 25 ust. 1 u.r.s.z.)[690]. Można jednak wyobrazić sobie również pozazwiązkowe formy wykonywania tego prawa, np. gdy „przedstawiciel pracowników wyłoniony w trybie przyjętym u danego pracodawcy", zwołuje *ad hoc* zebranie załogi zakładu pracy, żeby skonsultować z nią przedstawiony mu przez pracodawcę projekt porozumienia dotyczącego wydłużenia okresu rozliczeniowego (art. 150 § 3 pkt 2 k.p.). Spontaniczne zebranie załogi w sprawie istotnej dla wspólnoty zakładowej powinno być rozpatrywane w kontekście wykonywania uprawnienia, o którym mowa w art. 57 Konstytucji RP. Jeżeli takie zachowanie nie narażało dobra zakładu pracy, powinno ono stanowić okoliczność wyłączającą odpowiedzialność porządkową pracownika (art. 108 k.p.) czy też odpowiedzialność z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W kontekście wspólnoty zakładowej istotnego znaczenia nabiera również prawo do informacji o działalności władzy publicznej (art. 61 Konstytucji). Wskazanie tego przepisu jako podstawy żądania przez pracownika udzielenia stosownej informacji bezpośrednio od stanowiących zakładowe prawo pracy partnerów społecznych (pracodawcy i związków zawodowych), choć moim zdaniem uzasadnione, może budzić kontrowersje w obliczu dotychczasowego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego[691]. Jednakże zastosowanie tego przepisu wobec organów Państwowej Inspekcji Pracy, które również uczestniczą w życiu wspólnoty zakładowej, nie budzi żadnej kontrowersji. W tym kontekście Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach w wyroku z dnia 11 października 2012 r. o sygn. IV SAB/Gl 111/12[692] wprost wskazuje, iż treść układu zbiorowego pracy stanowi informację publiczną, która zgodnie z art. 14 ust. 1 u.d.i.p. powinna być udostępniona w sposób oraz w formie zgodnej z wnioskiem.

690 A. Sobczyk, *Państwo…*, s. 118-124.

691 Tak np. w ocenie Trybunału Konstytucyjnego prezentowanej w wyroku z dnia 18 października 2005 r. o sygn. SK 48/03 (LEX nr 165356) „[w] pojęciu 'działania władzy publicznej' nie mieszczą się działania pracodawców podejmowane w ramach stosunku pracy".

692 LEX nr 1249961.

Przeszkody dla udostępnienia informacji publicznej w postaci treści układu zbiorowego pracy „wraz z załącznikami", zgodnie z tym orzeczeniem, nie stanowi § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych[693], zgodnie z którym karty rejestrowe, zbiór układów oraz akta rejestrowe nie mogą być wynoszone poza miejsce ich przechowywania i przeglądane bez nadzoru upoważnionego pracownika. Przepis ten ogranicza jedynie dostęp do tego rodzaju informacji publicznej w postaci bezpośredniego wglądu do oryginałów tych dokumentów, nie może jednak stanowić przeszkody do udostępnienia jej treści w formie zdigitalizowanej czy w postaci kserokopii.

Autonomia w zakresie wykonywania swoich praw i wolności przez pracownika lub pracodawcę w obrębie wspólnoty zakładowej w zakresie wolności i praw politycznych jest nierozerwalnie związana z wykonywaniem praw i wolności osobistych. W tym kontekście należy wskazać przede wszystkim na zagadnienie dopuszczalnej krytyki pracodawcy przez pracownika, czy też dokonywanej przez pracodawcę względem pracownika[694], wynikającej wolności wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji (art. 54 ust. 1 Konstytucji). W orzecznictwie Sądu Najwyższego słusznie podnosi się prawo pracownika do otwartej krytyki pracodawcy nawet wówczas gdy następuje to poza kontekstem zaangażowania w działalność związkową[695], uznając iż w zależności od intencji i formy nie musi ona naruszać wysłowionej w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. zasady dbałości o dobro zakładu pracy[696]. Krytyka taka nabiera jednak szczególnego znaczenia w sytuacji gdy prowadzona jest z pozycji osób działających w związku zawodowym lub dążących do jego utworzenia.

Subsydiarna wobec wykonywanych wolności i prawa politycznych w sferze zatrudnienia przez pracowników pozostaje również ich wolność osobista (art. 41 ust. 1 Konstytucji RP) na terenie zakładu pracy. Tą wolność można rozpatrywać w odniesieniu do trwającego a tam procesu pracy, w wymiarze czasowym i przestrzennym. Za nim jednak przejdę do analizy wynikającej stąd konsekwencji muszę najpierw nieco bliżej scharakteryzować społeczną istotę podporządkowania pracowniczego. Stanowi to bowiem kontekst w jakim wolność osobista pracownika jest

693 Dz.U. Nr 34, poz. 408.

694 „Pracodawca ma [...] w swych kompetencjach prawo do czynienia uwag krytycznych w stosunku do zatrudnianych pracowników przy założeniu, że są one zgodne z zasadą poszanowania godności pracownika oraz cechuje je obiektywizm". M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy w ujęciu prawa karnego materialnego*, w; „Monitor Prawa Pracy", 2/2019, s. 8.

695 Por. wyroku z dnia 7 września 2000 r. o sygn. I PKN 11/00 (LEX nr 51134), czy wyrok z dnia 7 grudnia 2006 r. o sygn. I PK 123/06, (LEX nr 227585).

696 Niestety w tym kontekście niesłusznie określanej „zasadą dbałości o dobro pracodawcy" (tak np. wyżej wskazany wyrok o sygn. I PK 123/06).

realizowana.

Proces pracy, w konkretnym wymiarze, dotykającym pracownika, oraz którego uregulowaniem zajmuje się prawo pracy *sensu largo*[697], odbywa się co do zasady w określonym miejscu i czasie. Natomiast wyznaczenie czasu i miejsca pracy jest kompetencją pracodawcy, co nie budzi wątpliwości na gruncie art. 22 § 1 k.p. Wpisanie owej kompetencji w materialną treść stosunku pracy ma swoje głębokie historyczne uzasadnienie. Koncentracja podziału pracy w miejscu i czasie, a więc wyznaczenie „robotnikowi cząstkowemu" (używając języka K. Marksa) czynności określonej w wymiarze temporalnym i przestrzennym, jest charakterystyczną cechą najpierw dla „manufaktury organicznej" a potem fabryki, stanowiąc tym samym warunek *sine qua non* i zarazem punkt zwrotny rozwoju społecznej instytucji przedsiębiorstwa kapitalistycznego.

Tak więc prawna koncepcja podporządkowania pracowniczego nosi w sobie piętno społeczeństwa przemysłowego, mimo iż owo sformułowanie „oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę", dookreślające warunki wykonywania pracy, do art. 22 § 1 k.p. dodano dopiero nowelizacją ze skutkiem na dzień 29 listopada 2002 r.[698], a więc w okresie, w którym w naukach społecznych coraz silniejszą pozycję zdobywało przekonanie, że wkraczamy w epokę postindustrialną[699]. Zresztą w zgodzie z konserwatywną funkcją prawa pozostaje to, że instytucje społeczne albo pewne ich aspekty ulegają prawnej konwencjonalizacji właśnie wtedy gdy ich *status quo* zostaje podważone wskutek zmiany społecznej.

Oczywiście odejście od fordystowskiego modelu koncentracji produkcji[700] w pewnym

697 Przy uwzględnieniu również autonomicznych aktów prawa pracy.

698 Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, Poz. 1146).

699 Jak np. pisał już w 1999 r. Z. Tyszka, a treść ta odpowiada jego referatowi wygłoszonemu w 1988 r. „[t]ransformacja w Polsce współfunkcjonuje z ogólnoeuropejskimi procesami cywilizacyjnymi, które wiele społeczeństw wprowadziły już w epokę postindustrialną, inne zaś dopiero na drogę prowadzącą ku społeczeństwu postindustrialnemu. Moderatorami naszej transformacji są z jednej strony gospodarcze i w ogóle cywilizacyjne wpływy Zachodu, z drugiej zaś nowe wpływy przeobrażającego się gospodarczo, technicznie i świadomościowo naszego społeczeństwa, w ramach którego zaczynają się już pojawiać skromne na razie i fragmentaryczne zjawiska będące wskaźnikami naszego, na razie umiarkowanego, przemieszczania się ku typowi społeczeństwa postindustrialnego. Można jednak przewidywać akcelerację tych procesów w połączeniu ze zdynamizowaniem procesów transformacji. Będzie to wynikiem naszego coraz większego zespalania się z Unią Europejską". Z. Tyszka, *Ku społeczeństwu postindustrialnemu. Kondycja rodziny polskiej w dobie przyśpieszonych przemian*, w: „Rocznik Socjologii Rodziny", rok. XI, 1999 r., s. 10.

700 Co jak wyjaśniliśmy wcześniej nie jest równoznaczne z jej społeczną dekoncentracją, lecz raczej wznosi ją na wyższy poziom. Fabryka, wychodząc poza obręb środków trwałych służących produkcji, podporządkowuje sobie całe społeczeństwo. Dzięki informatyzacji oraz rozwojowi środków transportu praca, choć wykonywana w warunkach domowych, bynajmniej nie powraca do swego pierwotnego rzemieślniczego charakteru. Zachowuje ona wszystkie cechy pracy fabrycznej, a osoba ją wykonująca pozostaje „robotnikiem cząstkowym" w znaczeniu Marksowskim (por. K. Marks, *Kapitał*... t. 1, s. 365). Dobitnym tego dowodem jest fakt, iż efektem tej pracy nie jest gotowy produkt (podlegający wymianie). Odnosi się to zarówno do chałupniczego wyrabiania prostych elementów wykorzystywanych potem do produkcji samochodów (co ma dziś na masową skalę miejsce w Indiach) – a więc stanowiących *de facto* etap wstępny produkcji, która zachowała cechy fordystyczne – jak też w odniesieniu do zadań wykonywanych przez telepracowników przy użyciu sieci Internet (operacji na bazach danych), czy rozmów telefonicznych, które wzięte z osobna nie stanowią odrębnych usług. Dopiero suma wielu takich czynności dokonanych przez licznych pracowników tworzy produkt lub usługę podlegającą wymianie

stopniu relatywizuje dotychczasowe rozumienie przestrzeni pracy. W nieco mniejszym stopniu dotyczy to także czasu pracy. Wzrost znaczenia takich instytucji indywidualnego prawa pracy jak np. system zadaniowego czasu pracy, czy prawna konwencjonalizacja telepracownika a obecnie pracy zdalnej są tego dowodem najlepszym[701]. Oczywiście nie ma to nic wspólnego z diagnozą J. Rifkina o końcu pracy, ani nawet o przejściu z „kapitalizmu rynkowego do wspólnoty współpracy"[702]. Przeobrażeniu ulega jedynie sposób zaszeregowania „robotnika cząstkowego" w strukturze produkcji, w ten sposób iż dzięki nowym technologiom może on współdziałać w procesie wytwarzania produktu (podlegającego wymianie rynkowej poza jego udziałem) poza przedmiotowo zdefiniowanym zakładem pracy, czy jak proponuje A. Sobczyk – „placówką zatrudnienia".

Jak słusznie zauważa A. Sobczyk, „[c]zasem praca wykonywana jest poza zakładem pracy lub nawet w domu pracownika (telepraca). Jednak statystycznie wciąż dominują placówki zatrudnienia mające charakter wydzielonej przestrzeni, znajdujące się w dyspozycji pracodawcy"[703]. W tych też warunkach pracownik podlega podporządkowaniu do zadań wykonywanych w określonej przestrzeni i czasie. Dodatkowo jednym z wyszczególnionych obowiązków pracodawcy

---

rynkowej.

701 Niemniej jednak zwraca się także uwagę na zmianę charakteru przestrzeni pracy także w tradycyjnym ujęciu zakładu pracy (tu rozumianego przedmiotowo). Dawny minimalizm, podyktowany użytecznością zostaje wzbogacony o elementy mające zaspokoić również inne potrzeby niezwiązane bezpośrednio z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. „*Open space* to ta forma przestrzeni, w której zachodzą procesy i praktyki przestrzenne charakterystyczne dla współczesnych korporacji. W wypowiedziach pracowników korporacji szczególnie często pojawia się wątek tych miejsc w pracy, które czynią wielogodzinne przebywanie w biurze bardziej przyjaznym: kuchni i ekspresu z kawą jako magicznego, symbolizującego mieszanie się porządków (publicznego i prywatnego, sacrum i profanum) 'miejsca trzeciego', które wprowadza poczucie 'oddechu', wyłączenia". Nieco dalej: „[p]rzestrzeń pracy zaczyna więc niepokojąco nabierać charakteru różnych ról (nie tylko zawodowych) odgrywanych przez człowieka". K. Rychlicka-Maraszek, *Korporacje: po(st)nowoczesne przestrzenie pracy*, w: K. Rychlicka-Marszek (red.) *Współczesne przestrzenie pracy*, Warszawa 2016, s. 28-29. Warto dodać, czego autorka nie czyni, że takie „przestrzenie oddechu" mogą współistnieć, i zwykle współistnieją ze skrajnie odhumanizowanymi elementami fordyzmu. „Amazon Fulfillment Engine, czyli dział wysyłania paczek. Pracownicy stoją przy długim stole. Na ścianach światła: zielone, pomarańczowe, czerwone. Czerwone oznacza 'spakować natychmiast'. – Jeżeli ściana zalana jest pomarańczowymi i czerwonymi lampkami, zaczyna kręcić się w głowie, kierownicy widzą, że pracujesz za wolno, i naciskają, żebyś przyspieszyła, nawet jeżeli brakuje ci sił. Przez taki system norma rośnie w zastraszającym tempie – odpowiada 'Wyborczej' pracownica Amazona". A. Rozwadowska, *Gdy pracownik nie wybiera* w: „Gazeta Wyborcza", wyd. 30.01.2018, s. 11. Oczywiście pracownicy Amazona również mają dostęp do stołów pingpongowych.

702 J. Rifkin, *Społeczeństwo zerowych kosztów krańcowych. Internet przedmiotów. Ekonomia współdziałania. Zmierzch kapitalizmu*, A. D. Kamińska (tłum.), Warszawa 2016, s. 9. Zdaniem J. Rifkina, technologia druku 3D – choć wypowiedź ta mogłaby paść równie dobrze w odniesieniu do innych zdelokalizowanych technologii produkcji – „kiedy na dobre się rozkręci, w końcu nieuchronnie zredukuje koszty krańcowe do niemal zera, wyeliminuje zysk i sprawi, że wymiana majątku na rynkach będzie niepotrzebna dla wielu produktów, ale nie dla wszystkich" Następnie dodaje: [D]emokratyzacja produkcji oznacza, że wielu, a w końcu każdy, ma dostęp do środków produkcji, co sprawia, że pytanie, kto powinien być właścicielem środków produkcji i mieć nad nimi kontrolę, staje się nie istotne a kapitalizm razem z nim". Tamże, s. 105. Wynalezienie e-booka nie czyni dostępu do książek wydanych w ten sposób bezpłatnym. Kapitalizm uspołecznił środki produkcji ale uczynił to w ramach właściwej mu struktury własności. Obecnie gdy owa struktura własności nie odpowiada już nowym technologiom dającym potencjalnie – zawierzając Rifkinowi – możliwości uspołecznienia produkcji na znacznie większą skalę, to poszukuje on ekwiwalentu własności rzeczy w sferze praw intelektualnych. Jak dotąd uspołecznienie procesu pracy dla większości oznaczało tylko kolejne formy podporządkowania. W tym kontekście diagnozy Rifkina wydają się mało prawdopodobne.

703 A. Sobczyk, Państwo…, s. 85.

jest zgodnie z art. 94 pkt. 2 k.p. organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.

Władztwo pracodawcy w zakresie decydowania o czasowo-przestrzennym wymiarze pracy nie budzi wątpliwości, ale przecież nie wszystkie zachowania pracownika w przestrzeni zakładu pracy mają charakter wykonywania pracy *sensu stricto*. Znaczącym przykładem będzie tu choćby konieczność załatwienia potrzeb fizjologicznych podczas wykonywania zadań produkcyjnych. Przykład ten, choć dotyczy materii indywidualnego prawa pracy, jest ważny ponieważ najpełniej uwidacznia problem praktycznego rozgraniczenia zachowań pracownika, z których jedne służą wykonywaniu pracy i w tym sensie nie ma wątpliwości, iż pozostają we władztwie pracodawcy co do miejsca i czasu ich wykonania, inne zaś wynikają z realizacji obowiązku pracownika dbania o swoje bezpieczeństwo, służą zachowaniu godności lub realizacji funkcji społecznych. W tym drugim zespole zachowań władztwo pracodawcy nad czasem i miejscem wykonywania tych czynności nie ma jednoznacznego uzasadnienia. W praktyce jednak zachowań tych nie da się rozgraniczyć. Zresztą każda decyzja, która próbowałaby stratyfikować owe kompleksy zachowań jest *ex natura rei* władczą ingerencją także w te zachowania, które co do swej istoty uchylają się spod władztwa pracodawcy. Są więc dwa rozwiązania. Pierwsze sprowadzałoby się do uznania, iż pracodawca ma nieograniczone władztwo w zakresie czasowo-przestrzennej lokacji wszelkich zachowań pracownika przypadających w czasie pozostawania do dyspozycji pracodawcy w miejscu wykonywania pracy. Za tym rozwiązaniem przemawiałaby treść art. 128 § 1 k.p. Oczywiście treść władczych rozstrzygnięć pracodawcy musi uwzględniać podstawowe zasady prawa pracy. Drugie rozwiązanie sprowadzałoby się do uznania, iż pracownik działając w sferze swoich wolności lub praw dysponuje pewną autonomią, nie zawsze prawnie zdefiniowaną, której istoty nie może naruszyć władztwo pracodawcy. Oczywiście władztwo pracodawcy i tak pozostaje ograniczone zasadą wolności pracy. Wszakże poza nielicznymi wyjątkami[704] nie ma w Polsce przymusu pracy.

Charakterystycznym problemem dla prac, w których tempo pracy jest wymuszone ruchem maszyn lub obowiązującą normą wydajności pracy, jest rozstrzygnięcie o możliwości samodzielnego decydowania przez pracownika o załatwieniu potrzeb fizjologicznych. Zgodnie z art. 233 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej. Natomiast zgodnie z § 111 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy[705] rodzaj,

704 Np. praca wykonywana w ramach kary ograniczenia wolności. Niemniej jednak nie spełnia ona podstawowej cechy stosunku pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, jaką jest odpłatność.

705 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 Nr 169, poz. 1650, z 2007 r. nr 49, poz. 330, z 2008, nr 108, poz.

ilość i wielkość pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana. Co więcej w § 25 załączniku nr 3 do tego rozporządzenia dookreślono, że pomieszczenia ustępów powinny być zlokalizowane w odległości nie większej niż 75 m od stanowiska pracy, choć odległość ta może być większa dla pracowników pracujących stale na otwartej przestrzeni, lecz nie powinna przekraczać 125 m od najdalszego stanowiska pracy. Na marginesie należy dodać, że także punkt czerpania wody pitnej nie powinien być, zgodnie z § 113 ust. 1 p.o.b.h.p., oddalony bardziej niż 75 m od stanowiska pracy.

Wydaje się że u podstaw tych regulacji leży dopuszczalność samodzielnego opuszczenia stanowiska pracy w czasie pracy w związku z koniecznością skorzystania przez pracownika z toalety. Tak więc regulacja ta nie miałaby sensu gdyby nie ograniczenie władztwa pracodawcy nad zachowaniami pracownika w czasie i przestrzeni. Po co lokalizować toalety blisko stanowiska pracy, jeżeli pracodawca miałby prawo nie zezwalać na korzystanie z nich. Gdyby pracownik mógł z nich korzystać tylko podczas przerwy to wystarczyłby obowiązek zapewnienia ich w pomieszczeniach socjalnych. Warto też wskazać, że norma wysłowiona w § 111 ust. 1 p.o.b.h.p. nakazuje pracodawcy dostosować rodzaj, ilość i wielkość pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych do warunków, w jakich ta praca jest wykonywana, nie zaś (na odwrót) dostosować warunki pracy do (możliwości korzystania) z tych pomieszczeń i urządzeń. Stąd też norma ta nie jest wytyczną dla pracodawcy, w jaki sposób może on korzystać ze swojego władztwa czasowo-przestrzennego nad zachowaniami pracownika nakierowanymi na załatwienie potrzeb fizjologicznych. Nie nakazuje ona – a przynajmniej nie samodzielnie – planować czasu wykonywania obowiązków pracowniczych w ramach czasu pracy w rozumieniu art. 128 k.p. w ten sposób, by zapewnić pracownikowi co pewien czas możliwości skorzystania z toalety. Oczywiście pracownik samodzielnie decydując się na skorzystanie z toalety opuszcza stanowisko pracy, co w pewnych sytuacjach może mieć poważne skutki dla dobra zakładu pracy. To naturalnie – przy tej interpretacji – zakreślałoby granicę swobody pracownika.

Judykatura w kontekście mobbingu dokonała oceny zasad funkcjonowania podległości służbowej przede wszystkim zwracając uwagę na fakt, iż „czynienie użytku z dyrektywnych kompetencji pracodawcy musi następować w sposób szanujący pracowniczą godność (art. 11^1 k.p.) i respektujący ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.)”[706]. Recepcja tego poglądu w interesującej nas płaszczyźnie wsparłaby pierwszą z wyżej wskazanych możliwości. Władztwo pracodawcy nad czasem i przestrzennym rozdysponowaniem

690, z 2011 r. Nr 173, poz. 1034, z 2021 r. poz. 2088). Dalej jako p.o.b.h.p.

706 Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 30 grudnia 2013 r. o sygn. III APa 9/13 (Lex nr 1458977).

jakichkolwiek zachowań pracownika jest co do zasady nieograniczone, choć musi ono uwzględniać zasady prawa pracy. Istnieje jednak też inny pogląd, zgodnie z którym obowiązek pozostawania na stanowisku pracy w czasie jej wykonywania nie ma charakteru bezwzględnego. Jak wskazał Sąd Najwyższy „obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających”[707]. W innym z orzeczeń pogląd ten zmodyfikowano bardziej restrykcyjnie wskazując, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych upoważniającego do rozwiązania umowy o prace w trybie dyscyplinarnym samowolne opuszczenie miejsca pracy przed zakończeniem dniówki roboczej jeżeli jednocześnie uzasadnia to szczególna sytuacja pracownika oraz pracownik zrealizował już wszystkie swoje obowiązki przewidziane w ramach tej dniówki[708]. To oczywiście wciąż zbyt mało, żeby uzasadnić tezę, że pracownik w wykonywaniu swoich praw i wolności dysponuje pewną sferą autonomii w wymiarze przestrzenno-czasowym, która wyłącza władztwo kierującego nim pracodawcy. Niemniej jednak uznając pracodawcę za organ państwa (w szerokim rozumieniu) nie możemy pominąć, że organy administracji publicznej powinny dokonywać wykładni przepisów mając na uwadze nie tylko ich literalne brzmienie, ale również wykładnię celowościową i funkcjonalną oraz zasadę proporcjonalności wynikającą z art. 31 ust. 3 Konstytucji[709]. Takiej wykładni powinien podlegać również art. 22 § 1 oraz 128 § 1 k.p. Oznacza to zmianę perspektywy w spojrzeniu na charakter przestrzenno-czasowego wymiaru władztwa pracodawcy nad pracownikiem. Dotychczas interpretowano je w zgodzie z duchem reżimu dyscypliny fabrycznej, porządkującej każdą czynność w wymiarze temporalnym i przestrzennym[710], co nierozerwalnie wiąże się z

707 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2011 r. o sygn. I PK 55/11 (LEX nr 1109370).

708 „[S]samo opuszczenie przez pracownika pracy przed jej zakończeniem (przed zakończeniem dniówki roboczej) nie jest wystarczające do zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku stwierdzonego wykonania przez pracownika podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień oraz przy uwzględnieniu jego szczególnej sytuacji (np. związanej ze stanem zdrowia, samopoczuciem, koniecznością skorzystania z porady lub pomocy lekarza). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika”. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r. o sygn. II PK 143/11 (LEX nr 1217883).

709 Por. wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 25 lipca 2018 r. o sygn. I OSK 1020/18 (LEX nr 2564651) oraz z dnia 14 grudnia 2017 r. o sygn. I OSK 547/17 (LEX nr 2457727).

710 Historycznie, ale też heurystycznie kontrolę aktywności poprzedza repetycja jednostek (czynności) w przestrzeni. Natomiast zasada rozkładu dnia poprzedza zasadę dyscypliny. Patrz: M. Foucault *Nadzorować i karać…,* s. 131-165. Przechodząc do dyscypliny autor ten stwierdza: „[u]kryta pod tradycyjną formą rozkładu dnia zasada była w istocie negatywna; to zasada antylenistwa – nie wolno tracić czasu rozliczanego przez Boga i opłacanego przez ludzi; rozkład zajęć miał zażegnać groźbę marnotrawstwa – owego moralnego grzechu i ekonomicznej nieuczciwości. Dyscyplina natomiast powołuje ekonomię pozytywną; ustanawia zasadę nieograniczonego teoretycznie wzrostu wykorzystania czasu: chodzi tu raczej o jego krańcowe wyczerpanie niż o rozkład dnia. Chodzi o to, żeby wycisnąć z czasu kolejne chwile, a z każdej chwili – wciąż więcej pożytecznych sił. Oznacza to, że należy zintensyfikować użytek czyniony z najdrobniejszej chwili, jak gdyby czas, w swych możliwościach podziału na części, był niewyczerpalny – albo jak gdyby przynajmniej, poprzez coraz szczegółowsze zagospodarowanie wewnętrzne, można było zbliżyć się do idealnego punktu, gdzie maksymalna szybkość łączy się z maksymalną wydajnością”. Tamże, s. 149.

uprzedmiotowieniem pracownika. Podbudowa konstytucyjna pozycji pracownika, silniejsza w konfrontacji z organem państwa niż w relacji horyzontalnej, zmusza do przewartościowania takiego pojmowania dyspozycyjności. Godność człowieka pojęta *in abstracto,* wypełnia się treścią społeczną gdy podporządkujemy jej pewne zespoły zachowań, te zaś – jak wszystko – rozwijają się w czasie i przestrzeni. Pewną reprezentacją prawną tych zachowań są właśnie konstrukcje poszczególnych praw lub wolności. Tak więc musi istnieć pewna czasowo-przestrzenna sfera autonomii pracownika, w której (samodzielnie) korzysta on z tych praw i wolności w czasie pracy i w miejscu pracy, natomiast opanowanie tej sfery przez dyskrecjonalną władzę pracodawcy (niczym nieskrępowane decydowanie o czasowo-przestrzennym rozlokowaniu tych zachowań) godzi w istotę konstytucyjnych praw i wolności, których owa godność jest źródłem ostatecznym.

Oczywiście taki sposób rozumowania niweczy podstawy czasowo-przestrzennie zorientowanej dyscypliny fabrycznej, jednak zgodnie z dotychczasowym sposobem rozumowania duża część przepisów z zakresu bhp, jak np. nakaz udostępnienia toalet w pobliżu stanowiska pracy, pozostaje po prostu nieracjonalna. Jeżeli tak, to ten sposób rozumowania należy odrzucić. To wszystko możemy odnieść również do praw i wolności związkowych, których wykonywanie poza miejscem lub czasem pracy zwykle traci swoją materialną treść odróżniającą tą formę aktywności społecznej od aktywności w innych rodzajach stowarzyszeń. Zresztą autonomia związku zawodowego jest niczym innym jak właśnie refleksem opisanej wyżej autonomii pracowników w sferze ich praw i wolności konstytucyjnych. Dodatkowo owe prawa i wolności kolektywne i związana z nimi autonomia mogą zwrotnie rozszerzać sferę indywidualnej autonomii pracowników[711]. Podobnie jak w przypadku autonomii pracownika, także autonomii związku zawodowego – by uchwycić jej realny społeczny wymiar – należy nadać cechy czasowo-przestrzenne w obrębie placówki zatrudnienia.

Właściwie nie ma praw i wolności, z których korzystanie nie wiązałoby się z pewnym zakresem swobody osobistej pojmowanej w wymiarze czasowo-przestrzennym. W tym sensie każdej wolności i prawu można przyporządkować pewien konieczny zakres tej swobody, bez której tracą one swój sens. Zwykle jednak ten zakres swobody jest zrozumiały sam przez się i nie jest prawnie sprecyzowany. Jednakże granice wyżej wskazanej autonomii czasowo-przestrzennej

711 Nie budzi wątpliwości w nauce prawa konstytucyjnego teza o pochodzeniu kolektywnych wolności i praw z indywidualnych wolności i praw. Wskazuje się również na zwrotne oddziaływanie praw kolektywnych w sferze indywidualnych praw i wolności. Tak np. „[k]onstytucyjne wolności związkowe w szerokim znaczeniu obejmują zarówno stanowiącą ich podstawę wolność koalicji, tzn. zrzeszania się w określonych związkach (organizacjach), jak również wymienione w art. 59 ust. 2 i 3 kolektywne w swej istocie prawa podmiotowe tych związków (organizacji), a także dające się z jednego i drugich wyprowadzić dalsze uprawnienia indywidualne bądź kolektywne (np. prawo do uczestniczenia w strajku)". W. Sokolewicz, K. Wojtyczek, *Komentarz do art. 56 Konstytucji*, w: L. Garlicki (red.) M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz.* Wydawnictwo Sejmowe 2016, t. 2, LEX [dostęp: 2018-01-04], teza 26.

pracownika w zakresie korzystania z praw i wolności konstytucyjnych w pewnych okolicznościach uzyskują odzwierciedlenie normatywne. Przykładem normy indywidualnego prawa pracy pełniącej taką funkcję jest np. ta wysłowiona zrębowo w art. 167^2 k.p., zgodnie z którego treścią pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika (zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu) i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Mowa więc o prawie do urlopu gwarantowanym pracownikowi na podstawie art. 66 ust. 2 Konstytucji RP.. Pracodawca jest więc zobowiązany nie ingerować w tych granicach, zarówno za pośrednictwem planu urlopowego (art. 163 § 1 *in fine* k.p.) jak też – co istotne – w ramach porozumienia z pracownikiem (art. 163 § 1^1 in fine w zw. z art. 163 § 1 *in fine* k.p.), w indywidualną decyzję pracownika w przedmiocie tego kiedy chce on skorzystać z konstytucyjnie gwarantowanego mu prawa do urlopu. W ostatnim zdaniu art. 163 § 1^1 k.p. przewidziano, iż w okolicznościach umożliwiających pracodawcy odstąpienie od wymogu ustalenia planu urlopowego na rzecz porozumienia z pracownikiem, nadal stosuje się, choć odpowiednio, art. 163 § 1 *in fine* k.p. Wysłowiono tam zakaz objęcia planem części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167^2 k.p. Odesłanie to należy rozumieć tak, że decyzja o czasie wykorzystania 4 dni z puli urlopowej nie może stanowić przedmiotu porozumienia między pracownikiem a pracodawcą. Przeciwstawiono więc wprost instytucję urlopu na żądanie instytucji porozumienia.

Przykład ten był nam potrzebny by zobrazować, iż sfera czasowo-przestrzennej autonomii pracownika, w ramach której korzysta on ze swoich uprawnień konstytucyjnych, nie ma nic wspólnego z instytucją umowy. Stąd jej granice nie mogą być przedmiotem negocjacji między stronami indywidualnego stosunku pracy. Również tam gdzie ewidentnie ustawodawca robi ustępstwo wprowadzając w sferę wolności i praw pracowniczych element autonomicznego działania przedsiębiorcy w ramach swobody działalności gospodarczej, ów element umowny ulega przewartościowaniu. Nie ma bowiem mowy o żadnym porozumieniu w momencie, gdy pracodawca korzysta z kompetencji do wezwania pracownika z już rozpoczętego urlopu (art. 167 § 1 k.p.). Granice autonomii w sferze praw i wolności konstytucyjnych są więc *ex natura rei* nienegocjowalne indywidualnie, czego odzwierciedleniem są wyżej wskazane unormowania indywidualnego prawa pracy. W pewnym zakresie stają się one negocjowalne dopiero na poziomie publicznoprawnych relacji zakładowych, na tyle na ile mogą w nie ingerować partnerzy społeczny tworząc zakładowe prawo pracy. Przykładem jest tu np. dyspozycja do określenia przy udziale partnera społecznego w regulaminie pracy przyjętego sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (*vide* art. 104^1 § 1 pkt 9 k.p.).

W sferze działalności społecznej w miejscu lub czasie pracy autonomia czasowo-

przestrzenna pracownika ulega rozszerzeniu stosownie do wymiaru kompetencji jakie ten posiadł w związku z objęciem funkcji społecznej w zakładzie pracy. Konstatacji tej można by przeciwstawić forsowany w doktrynie postulat o wydzieleniu sfery, w której pracownik wykonuje funkcję społeczną, od innych jego zachowań z tą funkcją niezwiązanych[712]. W takim przypadku sfera czasowo-przestrzenna autonomii pracownika będącego jednocześnie działaczem społecznym ulegałaby rozbiciu na dwie lub nawet więcej sfer w zależności od tego, wykonywania ilu funkcji społecznych się podjął. Pełne wydzielenie sfer „funkcyjnej autonomii" nie jest jednak możliwe bez zastosowania jakiejś formy czasowo-przestrzennej stratyfikacji. Taki sposób przeciwstawiałby się jednak wyznaczonemu przepisami prawa charakterowi kompetencji przysługujących działaczom związków zawodowych lub społecznym inspektorom pracy, których wykonywania często nie sposób czasowo i przestrzenie oddzielić od podstawowej roli pracownika, jaką jest wykonywanie pracy. Stąd też pracodawca oceniając pracownika i wyniki jego pracy, czy też stosując odpowiedzialność porządkową lub dyscyplinarną, musi istnienie owej autonomii uwzględniać.

Nie ma wątpliwości, że pracownik występujący w roli zakładowego społecznego inspektora pracy zachowuje swoje kompetencje, także w trakcie wykonywania swoich zwyczajnych obowiązków pracowniczych. Zresztą trudno byłoby odmówić pracownikowi wykonującemu tą funkcję podjęcia stosownych działań wynikających z art. 11 ust. 2 u.s.i.p. w razie zaistnienia na innym stanowisku pracy lub nawet w innej części zakładu pracy bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy. Zalecenie wstrzymania pracy byłoby w tym wypadku równie skuteczne jak to wydane podczas uzgodnionego z pracodawcą przeglądu i poza czasem wykonywania przez tego pracownika obowiązków pracowniczych. W takiej sytuacji odstąpienie od wykonywania swoich zwyczajnych obowiązków przez pracownika będącego zakładowym społecznym inspektorem pracy, nawet bez zgody przełożonego, należałoby uznać za usprawiedliwione. Pracodawca z reguły nie miałby podstaw do zastosowania kary porządkowej lub dyscyplinarnej, chyba że opuszczenie stanowiska pracy przez tego pracownika również powodowałoby zagrożenie dla życia i zdrowia innych osób. Pracodawca musiałby także

712 Tak też na gruncie art. 32 u.z.z. odnoszącym się do szczególnej ochrony zatrudnienia i warunków pracy działaczy związkowych wypowiedziano pogląd, iż „[p]rowadzenie działalności związkowej nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w zakresie niedotyczącym sprawowania przez niego funkcji". Stąd wniosek, iż jeżeli zachowania pracownika nie są związane ze sprawowaną funkcją, to w tym zakresie nie podlegają ochronie z tytułu sprawowania funkcji. J. Żołyński, *Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych,* w: J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, LEX 2014 [dostęp: 2018-01-05], teza 13. Jednakże w judykaturze podkreśla się, iż przewidziana w art. 32 u.z.z. ochrona działacza związkowego nie ogranicza się wyłącznie do zachowań objętych działalnością związkową, a jej celem „jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy" (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2016 r. o sygn. I PK 227/15; LEX nr 2135803). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2016 r. o sygn. II PK 155/15 (LEX nr 2112310).

skorzystanie z tej kompetencji uwzględnić na korzyść pracownika przy ocenie jego wyników pracy, w szczególności gdyby wskutek podjęcia tych działań nie osiągnąłby obowiązującej go minimalnej normy wydajności pracy. Sytuacji tej moim zdaniem nie zmieniałaby również okoliczność gdyby obiektywnie takie zagrożenie nie wystąpiło, jednakże pracownik występujący w omawianej tu roli, kierując się subiektywnym przekonaniem, aczkolwiek opartym na wiarygodnych przesłankach, odstąpił od wykonywania swoich obowiązków pracowniczych i podjął stosowne działania aby potwierdzić bądź wykluczyć istnienie tego zagrożenia. Również na gruncie norm indywidualnego prawa pracy uprawniających pracownika do odstąpienia od pracy w celu uchylenia się od zagrożeń występujących w miejscu i czasie pracy w judykaturze wyrażono pogląd o subiektywno-obiektywnym, nie zaś wyłącznie obiektywnym charakterze tych zagrożeń, jako warunku wystarczającego dla skorzystania z tych uprawnień[713]. Wydaje się że analogiczne stanowisko należałoby przyjąć także w odniesieniu do pracownika wykonującego funkcję społeczną i działającego na rzecz bezpieczeństwa innych pracowników. Trudno też sobie wyobrazić by skorzystanie z tej kompetencji przez zakładowego społecznego inspektora pracy mogłoby być przedmiotem porozumienia między wykonującym tą funkcję pracownikiem a pracodawcą. Nawet gdyby istniało takie porozumienie, które uwzględniałoby wykonywanie funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy w określonych godzinach, nie mogłoby ono ograniczyć omawianej tu kompetencji do tych określonych godzin, natomiast skorzystanie z niej poza tymi godzinami wciąż korzystałoby z ochrony prawnej.

Dotychczasowe unormowania zawarte w ustawie o społecznej inspekcji pracy niewątpliwie wskazują na istnienie czasowo-przestrzennej autonomii wykonywającego tą funkcję pracownika. Tak więc społeczny inspektor pracy zgodnie z art. 8 ust. 1 u.s.i.p. dla wykonywania swoich zadań „ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy". Z drugiej jednak strony powinien on wykonywać swoje czynności „w zasadzie poza godzinami pracy" (art. 15 ust. 1 u.s.i.p.), niemniej jednak zachowując prawo do wynagrodzenia w razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy (art. 15 ust. 2 u.s.i.p.). Ustawodawca nie zdefiniował jednak

713 Por. Wyrok Sądu Rejonowego Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 8 lipca 2014 r. o sygn. V P 2731/12 (LEX nr 2470314), zgodnie z którego tezą „[r]ozsądnie uzasadnione przypuszczenie pracownika, że istnieje bezpośrednie niebezpieczeństwo dla zdrowia lub życia jego lub innej osoby, jest wystarczającą przesłanką powstrzymania się od wykonywania pracy (art. 210 § 1 i 2^1 k.p.)". Orzeczenie to, wskazując na (nieratyfikowaną) Konwencję nr 155 MOP i jej interpretacje podkreśla także, iż „polityka w dziedzinie bhp i środowiska pracy powinna brać pod uwagę taką dziedzinę, jak: 'ochrona osób pracujących i ich przedstawicieli przed środkami dyscyplinarnymi jako wynikiem działań należycie przez nich podejmowanych, w zgodzie z [tą] polityką'" Natomiast A. Musiała w glosie aprobującej do tego orzeczenia, analizując regulacje prawa do uchylenia się w dokumentach MOP, choć pozostając w obrębie indywidualnego prawa pracy, wskazuje iż „[n]iebezpieczeństwo dla zdrowia lub życia nie musi więc obiektywnie występować, by osoba pracująca (w tym pracownik) korzystała z ochrony w razie uchylenia się. Wystarczy, że zaistnieje u tej osoby uzasadnione przekonanie, iż takie niebezpieczeństwo występuje". A. Musiała, *Glosa do wyroku s.rejon. z dnia 8 lipca 2014 r., V P 2731/12,* w: „Orzecznictwo Sadów Polskich" nr 5/2018, s. 96.

wprost granicy autonomii czasowo-przestrzennej pracownika korzystającego z tych uprawnień. Zresztą brak jasnych wytycznych w tym zakresie jest cechą charakterystyczną zbiorowego prawa pracy, co uzależnia działanie tego typu norm prawnych od aktualnej siły przetargowej pracowników w jej stowarzyszeniowym wymiarze. Tam gdzie związki zawodowe są silniejsze, tam też społeczni inspektorzy pracy zyskają większą gwarancję autonomii. Ponadto brak szczegółowych unormowań w silniejszej mierze podporządkowuje działanie tych norm psychicznym uwarunkowaniom pracownika. Osoba o odważniejszym usposobieniu, bardziej asertywna, będzie granice owej autonomii zakreślać dalej niż osoba takich cech nieposiadająca. W praktyce jednak bardzo niewiele osób ma psychiczne predyspozycje, które pozwalają im się uwolnić spod (choćby subiektywnie odczuwanej) presji organizacji pracy zorientowanej na repartycję przestrzenną zachowań pracownika w określonych jednostkach czasu, tak by nie wpływała ona w sposób hamujący na wykonywaną przez nich funkcję społeczną. Prawodawca, decydując się na model prawny podporządkowania pracowniczego, który już *ex definitio* uznaje władztwo pracodawcy nad pracownikiem w wymiarze czasowo-przestrzennym (art. 22 § 1 k.p.), powinien również środkami normatywnymi, w sposób wyraźny, osłabić to władztwo w sferze działalności społecznej. Nie powinien jednak definiować wyraźnie granic autonomii czasowo-przestrzennej pracownika. Mogłoby to stanowić nieuzasadnioną ingerencję w sferę konstytucyjnych wolności tych pracowników. Czasowo-przestrzenny zakres tych wolności zawsze wynika z nadrzędnego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § pkt 4 k.p.). Dobro zakładu pracy zależy zawsze od konkretnego „tu i teraz" wspólnoty zakładowej. Z tych też powodów nie ta się tego zakresu wolności razi i dobrze zdefiniować. Działalność związkowa odbywa się w granicach ustrojowo gwarantowanej wolności prowadzenia takiej działalności. Uregulowanie jej przekształciłoby ją w prawo. Czym innym jest władztw pracodawcy nad pracownikami. Nie wynika ono z jego wolności, lecz przyznanych mu praw. Te jak najbardziej regulować można.

Rozważając normatywny charakter autonomii czasowo-przestrzennej działacza społecznego w zakładzie pracy, nie można pominąć przysługującego mu prawa do pracy. Zgodnie z normą prawną wysłowioną w art. 22 § 1 odczytywaną w związku z art. 10 § 1 k.p. pracownik ma nie tylko obowiązek ale także prawo do wykonywania pracy. Wejście w rolę społeczną nie przekreśla jego praw i wolności indywidualnych, w tym również prawa do wykonywania określonego w umowie (a więc swobodnie wybranego) rodzaju pracy. Ewentualne zwolnienie ze świadczenia pracy w trakcie wykonywania funkcji społecznej (przewidziane np. w art. 31 ust. 1 u.z.z.) wymaga ostatecznie zgody pracownika, ponieważ ani pracodawca ani tym bardziej związek zawodowy nie może jednostronnie (poza przypadkami wyraźnie przewidzianymi prawem) ograniczyć przysługującego indywidualnie każdemu pracownikowi prawa do wykonywania swobodnie

wybranej pracy.

W literaturze oraz w orzecznictwie brak jest odniesień do tego problemu, choć należy wskazać, iż owa zgoda pracownika jest dodatkowym, choć nie wysłowionym w przepisach prawa warunkiem koniecznym skorzystania z uprawnienia, o którym mowa w art. 31 § 1 u.z.z. zrębowo określającym instytucję zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Prawo to przysługuje co prawda zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, jednakże korzysta ona z niego tylko za pośrednictwem indywidualnych pracowników, którzy mogą, ale wcale nie muszą rezygnować na rzecz związku zawodowego z przysługującego im prawa do pracy. To samo – co już może się wydać mniej oczywiste – należy też mieć na uwadze przy wykładni art. 15 ust. 5 u.s.i.p., zgodnie z którym w zakładach pracy, w których występuje szczególne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru, kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może zwolnić na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Należy uznać, że użyte tu sformułowanie „może zwolnić" wyraża kompetencję uwarunkowaną także zgodą pracownika, nie zaś tylko i wyłącznie wspólnym wnioskiem zakładowych organizacji związkowych. Z tych właśnie powodów, wzajemnego warunkowania się wolności i praw o charakterze kolektywnym z tymi o charakterze indywidualnym, można mówić tylko o jednej autonomii czasowo-przestrzennej pracownika, która jedynie ulega poszerzeniu w związku z objęciem funkcji społecznej. Wszakże pełnienie funkcji społecznej w demokratycznym państwie prawnym z zasady ma charakter dobrowolny.

Powyższy problem ma zasadnicze znaczenie dla możliwości dysponowania przez pracodawcę czasem zwolnienia ze świadczenia pracy działacza związkowego. Pracodawca decydując o czasie wykorzystywania tego zwolnienia, choćby działał na podstawie porozumienia ze związkiem zawodowym, jednocześnie ingeruje w prawo pracownika do wykonywania pracy, które jest jego indywidualnym prawem i jego ograniczenie nie leży ani w ramach władztwa pracodawcy ani w granicach decyzyjności związku zawodowego. Tak też – co potwierdza judykatura – pracodawca, nawet wówczas gdy porozumie się ze związkiem zawodowym (czy grupą inicjatywną działającą na rzecz jego utworzenia) co do terminu spotkania dotyczącego współpracy między tym związkiem (tą grupą inicjatywną) a pracodawcą i innymi związkami zawodowymi, nie może zobowiązać na zasadzie polecenia służbowego (art. 100 § 1 k.p.) członka tego związku zawodowego (tej grupy inicjatywnej) do zaprzestania pracy i uczestnictwa w tym spotkaniu[714].

714 „Nakazanie powodowi jako członkowi grupy inicjatywnej stawienia się u dyrektora w celu wzięcia udziału w jego spotkaniu z tą grupą, wykracza poza ramy polecenia 'dotyczącego pracy'. Było to bowiem spotkanie mające na celu omówienie działalności przyszłego związku zawodowego". „Tym samym niewykonanie przez powoda polecenia

Takie polecenie wykracza z dwóch powodów poza ramy wyznaczone art. 100 § 1 k.p. ponieważ nie dotyczy pracy oraz jest niezgodne z prawem, gdyż ingeruje w samorządność (art. 1 ust. 1 u.z.z.) oraz niezależność (art. 1 ust. 2 u.z.z.) związku zawodowego.

W rzeczywistości prawa indywidualne pracowników, w tym również prawo do pracy, korzystają z ochrony prawnej nie tylko przed ingerencją pracodawcy ale w równym stopniu przed ingerencją związków zawodowych, czego dobitnym przykładem jest wyrażona w art. 18 u.r.s.z. zasada dobrowolności udziału w strajku[715]. Wydaje się więc, że także związek zawodowy samorządnie decydując o kształcie swoich struktur, wewnętrznym podziale zadań i funkcji, powinien respektować indywidualne prawo pracowników do wykonywania pracy.

W literaturze wyrażano pogląd, iż omawiana tu czasowo-przestrzenna autonomia działaczy związków zawodowych powinna zostać dookreślona w ramach porozumienia między związkiem zawodowym a pracodawcą. Zdaniem J. Żołyńskiego postanowienia tego typu mogłyby również zostać wprowadzone do regulaminu pracy czy układu zbiorowego pracy[716]. Można podzielić pogląd, iż porozumienie o charakterze porządkowo-organizacyjnym zawarte w celu ochrony dobra wspólnego zakładu pracy mogłoby ułatwić członkom związku zawodowego korzystanie ze swoich uprawnień, jak też do pewnego stopnia zabezpieczyć interesy pracodawcy. Problem jednak w tym, iż takie porozumienie nie mogłoby ingerować w wolności i prawa indywidualne pracowników występujących w roli działaczy związkowych. Pracodawca, gdyby uzyskał na tej podstawie uprawnienie do decydowania o czasie wykonywania przez pracownika funkcji społecznej, jednocześnie ingerowałby w jego prawo do pracy. To bowiem od indywidualnej decyzji pracownika zależy, czy w danym momencie chce on zrezygnować z przysługującego mu prawa do pracy na rzecz realizowania funkcji społecznej. Z drugiej jednak strony działacz związkowy, stojąc przed koniecznością wykonywania działań w zakresie wyznaczonej mu funkcji – np. uzyskując podejrzenie poważnego naruszenia w zakresie bhp występującego w konkretnym miejscu i czasie

nie mogło prowadzić do uznania, że naruszył on 'porządek i dyscyplinę pracy' i do zastosowania kary regulaminowej, której konsekwencją było pozbawienie premii za trzy miesiące. Należy przy tym podkreślić, że ze względu na obowiązki starszego referenta ekonomicznego wymagające udania się do miasta, powód nie stawił się na *zebranie* wyznaczone pierwotnie na godzinę 8. Przesunięcie jednak terminu *zebrania* na godzinę późniejszą (11.00) sprawiło, że był już obecny". Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1990 r. o sygn. I PRN 26/90 (LEX nr 1112050).

715 Jak podkreśla D. Książek „[w] ujęciu temporalnym zasada ta nie jest delimitowana, co oznacza, że rozciąga się na wszystkie etapy strajku. Oznacza to w praktyce, że indywidualna decyzja pracownika dotycząca udziału w nim może być w każdej chwili zmieniona, bez konieczności składania odrębnego oświadczenia albo uzasadnienia". D. Książek, *Komentarz do art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,* w: K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, WK 2016, LEX [dostęp: 2019-01-06], teza 1.

716 „W celu uniknięcia nieporozumień na linii pracodawca - związki zawodowe może zostać zawarte porozumienie o charakterze porządkowo-organizacyjnym. Treścią tego porozumienia może być uregulowanie trybu, sposobu i zakresu udzielanych zwolnień doraźnych. Porozumienie to może być zawarte w każdym czasie. Może zostać wprowadzone do regulaminu pracy czy układu zbiorowego pracy jako postanowienie o charakterze obligacyjnym" J. Żołyński, *Komentarz do art. 31 ustawy o związkach zawodowych,* w: J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych...* [dostęp: .2018-01-05], teza 7.

– mógłby odstąpić od zasad ustalonych w takim porozumieniu i nie czekając na planowany przegląd warunków pracy przerwać wykonywanie swojej pracy oraz podjąć działania, o których mowa w art. 29 u.z.z. W rzeczywistości w realiach zakładów pracy porozumienia tego typu szybko ulegają przewartościowaniu. Same zaś granice autonomii czasowo-przestrzennej pracownika pozostające w związku z istotą jego wolności osobistej służącej następnie wykonywaniu innych wolności i praw konstytucyjnych pozostają *ex natura rei* nienegocjowalne. Owszem zakres wykonywania tych praw i wolności jest negocjowalny na poziomie zbiorowym (służy temu np. porozumienie w sporze zbiorowym wszczętym w obronie o prawa i wolności związkowych). To co nie może jednak zostać nigdy wprost uregulowane to zależny od konkretnego „tu i teraz" zakres wyprzedzającej te prawa swobody osobistej.

Rozwiązywanie prawne podporządkowujące w praktyce cały zakres działalności związkowej w miejscu i czasie pracy porozumieniu zawieranemu między pracodawcą a „związkiem zawodowym lub zakładowym przedstawicielstwem związkowym" zaproponowano w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy z 2018 r. Mimo iż zgodnie z art. 46 § 3 KZPP „[s]zczegółowe zasady współpracy zakładowego przedstawicielstwa związkowego z pracodawcą [...] może określać układ, inne porozumienie lub umowa", to już z regulacji art. 56 KZPP wynika, iż ta konkretna działalność związkowa prowadzona na terenie zakładu pracy jest możliwa jedynie po wypracowaniu z pracodawcą stosownego porozumienia. W propozycji tej istnieniu konsensusu zostały podporządkowane „warunki niezbędne" do prowadzenia działalności związkowej w obrębie zakładu pracy *in toto*, a więc przede wszystkim takie warunki, które – co sugeruje słowo „niezbędne" – dla działaczy związkowych pozostają sprawą *vitae ac necis* ich organizacji związkowej.

Aktualnie ustawodawca przesądza jedynie o konieczności kompromisu w zakresie udostępnienia pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy (art. 33 ust. 1 u.z.z.), a więc jedynie w zakresie pochodzącego od pracodawcy rzeczowego wyposażenia związków zawodowych. W rzeczywistości, co błędnie sugeruje sformułowanie „niezbędnych do wykonywania działalności", *de lege lata* nie przesądzono o podporządkowaniu zasadzie konsensusu granic autonomii pracownika podejmującego się działalności związkowej w miejscu i czasie pracy. W rzeczywistości, co zresztą ujawnia praktyka działalności związkowej w dziedzinie bhp, posiadanie na wyłączność lokalu, urządzeń biurowych czy tablicy informacyjnej służącej do wywieszania ogłoszeń związkowych – choć ważne - nie stanowi o istocie autonomii czasowo-przestrzennej działaczy związkowych w zakładzie pracy. Stąd też art. 33 ust. 1 u.z.z., zawężając przedmiotowo zakres koniecznego kompromisu, w rzeczywistości chroni tą autonomię w pozostałym, nie uwzględnionym w nim zakresie

przedmiotowym. *Ratio legis* art. 33 ust. 1 u.z.z. zostało jednak zlekceważone przez autorów omawianej propozycji. Działanie wysłowionych w art. 56 KZPP norm prawnych bez wątpienia szybko doprowadziłoby do wstrzymania lub *de facto* zaprzestania działalności związkowej w miejscu i czasie pracy.

Zgodnie z propozycją art. 56 § 1 KZPP „[p]racodawca jest obowiązany – na warunkach określonych w układzie, innym porozumieniu zbiorowym lub w umowie ze związkiem zawodowym lub zakładową organizacją związkową – zapewnić związkowi zawodowemu lub zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu warunki niezbędne do prowadzenia przez nie działalności związkowej na terenie zakładu pracy". Natomiast art. 56 § 2 KZPP (analogicznie jak w aktualnie obowiązującym art. 33 ust. 1 u.z.z.) zapewnia materialnoprawną podstawę do wytoczenia powództwa przed sądem jedynie w zakresie roszczeń wynikających z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy. Zresztą taki zakres materialnoprawnej podstawy roszczeń jest zupełnie zrozumiały. Sąd może rozstrzygać spory stron wynikające ze stosowania porozumienia, nie może on jednak przymusić stron do jego zawarcia lub tym bardziej wejść w ich kompetencje w celu ustalenia jego treści. Dopuszczenie w tego typu sprawach roszczeń o charakterze prawo-kształtującym postawiłoby sąd w roli prawotwórczej.

W literaturze i w orzecznictwie wskazuje się na obowiązek udostępnienia na podstawie art. 33 ust. 1 u.z.z. pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Należy jednak zauważyć, iż w aktualnym stanie prawnym obowiązek ten aktualizuje się dopiero po osiągnięciu konsensusu i nadaniu mu stosownej formy prawnej w postaci układu zbiorowego pracy lub umowy. W związku z takim warunkowaniem wysłowionego w art. 33 ust. 1 nakazu kierowanego do pracodawcy, zakresu zastosowania tej normy nie można rozszerzyć na całokształt zakładowej działalności związku zawodowego. Korzystanie z wolności i praw konstytucyjnych nie może bowiem zależeć od woli osób trzecich. Pracodawca nie wykazując woli zawarcia konsensusu może blokować korzystanie z uprawnień związku zawodowego. W odniesieniu do projektowanego art. 56 KZPP problem ten rozszerzyłby się przedmiotowo na cała sferę działalności zakładowej. Należy więc stanowczo podkreślić iż większość obowiązków pracodawcy względem zakładowych struktur związkowych i ich przedstawicieli wynika obecnie z przepisów bezwzględnie obowiązujących. Obowiązek ich wykonania nie jest aktualnie (poza wyjątkiem udostępnienia urządzeń technicznych) i nie może być warunkowany zawarciem jakichkolwiek umów. Wynika to wprost z bezwzględnie obowiązującego charakteru wysławiających te obowiązki norm prawnych. Wyżej wskazana w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy propozycja art. 56 § 1 przekształciłaby te normy w bezwzględnie obowiązujących we względnie obowiązujące (zależne od porozumienie zawartego z obustronnej woli). Zniweczyłoby to

publicznoprawną ochronę praw i wolności związkowych i jednocześnie upodobniło zbiorowe relacje pracy do tych charakterystycznych dla prawa prywatnego.

Ze względów oczywistych nie wszystkie działania związku zawodowego mogą być prowadzone poza zakładem pracy. Nie wszystkie te wykonywane na zakładzie uzyskają też aprobatę pracodawcy. Dlatego też ich wykonywanie nie może zależeć od konieczności zawarcia porozumienia, których przecież pracodawca mógłby nie chcieć zawierać i tym samym blokować w ten sposób możliwość wykonywania tej działalności. Wykładnia przepisów ustawy o związkach zawodowych, w tym art. 31 ust. 1 i 3, musi uwzględniać także uwarunkowania prawa międzynarodowego, w związku z którymi normy te wprowadzono do naszego porządku prawnego. Ratyfikowana przez Polskę Konwencja nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień[717] w art. 2 ust. 1 stanowi, iż w przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Natomiast wydane dla stosowania tej konwencji Zalecenie MOP nr 143[718] w pkt 12 stanowi już wprost, iż przedstawiciele pracowników powinni mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, jeżeli dostęp do tych miejsc jest im potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich. W Ocenie Komitetu Wolności Związkowej MOP, taki dostęp uzasadnia już choćby tylko konieczność komunikowania się z pracownikami w celu poinformowania ich o potencjalnych korzyściach wynikających z uzwiązkowienia[719]. Tak więc **r**ozpowszechnianie materiałów związkowych w miejscu pracy bezpośrednio wśród pracowników przedsiębiorstwa, choć nie uregulowane w ustawie o związkach zawodowych, nie jest też zakazane, a jako przejaw wolności związkowej, korzysta z ochrony prawnej[720]. Przepisy ustawy o związkach zawodowych należy rozumieć w duchu wiążącego ustawodawcę prawa międzynarodowego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały 7 sędziów z dnia 15 października 1992 r. I PZP 35/92[721], w odniesieniu do zobowiązań jakie Polska przyjęła na siebie w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), wykładnia konwencji na gruncie prawa krajowego powinna uwzględniać także inne dokumenty, które Biuro MOP uznaje za oficjalne dokumenty tej Organizacji. Tak więc choć ustawa o związkach zawodowych nie reguluje spraw związanych z rozprowadzaniem między pracownikami przedsiębiorstwa materiałów informacyjnych wydawanych przez związek

717 Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 178.

718 Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Zalecenie nr 143 dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień* (online), dostępny w Internecie: <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z143.html> [dostęp: 2019.04.07].

719 International Labour Office, *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the freedom of Association Committe of the Governing Body of the ILO*, Fifth (revised) edition, Geneva 2006, s. 224, pkt. 1103.

720 Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Zalecenie nr 143...*, pkt. 15 ust. 2.

721 LEX nr 9545.

zawodowy, służących rozpropagowaniu jego statutowej działalności, zachęcaniu pracowników do wstąpienia do związku, czy tez informowaniu pracowników o stanowisku związku wobec ingerencji pracodawcy w warunki pracy lub płacy, to nie oznacza to, że takie działania są niedopuszczalne, lub niezgodne z zasadą dialogu partnerów społecznych.

Powróćmy jednak do wymiaru czasowo-przestrzennego w którym wykonywana jest działalność związkowa. Wszakże może się zdarzyć, iż pracodawca nie tyle zakazuje przedmiotowo jakiegoś rodzaju działalności związkowej ale korzystając ze swojego prawa do dysponowaniem czasem i miejscem wykonywania pracy, po prostu nie dopuszcza do wykonywania tej działalności w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy (czyli w godzinach pracy). Jak słusznie argumentował Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi w wyroku z dnia 25 stycznia 2007 r. o sygn. III SA/Łd 282/06[722] decyzja w zakresie wniosku organizacji związkowej o udzielenie zwolnienia ze świadczenia pracy dla członków zarządu tej organizacji nie ma charakteru uznaniowego jeżeli spełniono warunki wskazane w art. 31 ust. 1 u.z.z. a pracodawca jest obowiązany, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji. Jednocześnie sąd ten wskazał, iż okoliczność bezprawnego nieudzielenia zwolnienia ze świadczenia pracy w tym trybie funkcjonariuszowi służby więziennej przez dyrektora zakładu karnego, jest istotna dla oceny jego zawinienia, jeżeli ten odstąpił od wykonywania części swoich obowiązków służbowych (choć bezprawność zachowania przełożonego w stosunku służbowym nie przesądza jeszcze o zwolnieniu podwładnego od odpowiedzialności).

W ramach stosunku pracy – nie mającego charakteru stosunku służbowego – pracownik, któremu odmawia się bezpodstawnie prawa do zwolnienia ze świadczenia pracy bez negatywnych dla niego skutków, może nie podjąć się pracy we wnioskowanym czasie. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 1996 r. o sygn. I PRN 104/95[723]. Argumentacja wskazana w uzasadnieniu tego wyroku w moim przekonaniu zachowała swoją aktualność w zakresie, w jakim nie dotyczy nieobowiązujących już przepisów Kodeksu pracy o porzuceniu pracy. Pracodawca jest „związany" prawidłowo złożonym wnioskiem od uprawnionej zakładowej (miedzyzakładowej) organizacji związkowej, a pracownik pozostaje w ramach zwolnienia poza procesem pracy[724]. Co jest tego konsekwencją, pracodawca nie może organizować tego zwolnienia ani w wymiarze czasowym ani w zakresie miejsca gdzie działalność związkowa jest wykonywana.

Ustawodawca w treści art. 31 ust. 1 u.z.z. nie odróżnił sytuacji, w której godziny w ramach limitu zwolnienia są wykorzystywane przez jednego pracownika w całości, od sytuacji w której

722 LEX nr 914413.
723 LEX nr 26194.
724 Por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 o syg. II PK 270/11 (LEX 1254674).

zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa rozdziela ten czas na większą liczbę pracowników będących członkami zarządu. W obu sytuacjach pracodawca jest związany wnioskiem zarządu związku zawodowego o udzielenie tego zwolnienia, a stosunek pracy ulega modyfikacji w ten sposób, że ogranicza on prawo pracodawcy do dysponowania czasem pracy pracownika wskazanym w okresie zwolnienia. *Ratio legis* tego przepisu jest takie, że zakładowa organizacja związkowa może skutecznie żądać zwolnienia określonego członka zarządu z obowiązku świadczenia pracy w żądanym czasie niewykraczającym ponad ten limit. Interes pracodawcy jest jednak chroniony przez to, iż autorytatywne wobec pracodawcy żądanie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym tu mowa, ograniczone jest godzinowo oraz zawężonym zakresem członków związku, którzy mogą z niego korzystać (tylko członkowie zarządu).

Rzekomego prawa pracodawcy do rozdysponowywania tego czasu zwolnienia na wskazanych przez związek zawodowy pracowników i we wskazanym wymiarze nie da się poprawnie wyinterpretować z art. 31 ust. 1 u.z.z. ani z żadnego innego przepisu prawa pracy (tym bardziej, iż art. 31 ust. 1 u.z.z. jako *lex specialis* wyłącza stosowanie generalnych norm prawa w zakresie czasu pracy i dysponowania nim przez pracodawcę). Taka interpretacja byłaby niezgodna z funkcją tego przepisu oraz z normami międzynarodowego prawa pracy. Przede wszystkim dawałaby ona pracodawcy nieuzasadnioną kontrolę nad wykonywaniem działalności związkowej poprzez organizowanie jej wymiaru czasowego i tym samym naruszałaby autonomie związku zawodowego. Pracodawca mógłby np. decydować kiedy zarząd zakładowej organizacji związku zawodowego ma się zbierać, wypracowywać stanowiska w sprawach dotyczących bieżących spraw zakładu pracy. Takiej ingerencji ma właśnie zapobiec art. 31 ust. 1 u.z.z., który wiąże pracodawcę w zakresie wniosku zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. Obowiązujące przed dniem 1 stycznia 2019 r. rozporządzenie[725] regulujące sposób korzystania z opisywanego zwolnienia nie przewidywało nawet terminu na wniesienie przez związek takiego wniosku. Miało to swoje uzasadnienie, bowiem nie można wykluczyć, iż potrzeba wykonywania działalności związkowej wystąpi nagle (np. konieczność zebrania się członków zarządu w celu uzgodnienia treści umotywowanych zastrzeżeń na podstawie art. 52 § 3 k.p. – organizacja związkowa ma 3 dni czasu na wyrażenie swojego stanowiska w tej sprawie). W nowym rozporządzeniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2019 r.[726], w § 2 ust. 3 wprowadzono zasadę, iż jeżeli początek okresu zwolnienia

725 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 71, poz. 336).

726 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego

od pracy przypada przed upływem 14 dni, licząc od dnia złożenia wniosku, początek okresu zwolnienia od pracy ulega odpowiedniemu przesunięciu. Zasadą jest bowiem to, aby wniosek taki składać na 14 dni przed planowanym terminem zwolnienia członka zarządu zakładowej organizacji związkowej ze świadczenia pracy. Niemniej jednak w § 2 ust. 4 wyraźnie dookreślono, iż zwolnienia w innym terminie niż wskazanym we wniosku można udzielić tylko „na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową". Przepis ten literalnie wyklucza praktykę samodzielnego rozporządzania częściowym zwolnieniem ze świadczenia pracy przez pracodawcę, poprzez ustalanie okresów tego zwolnienia w rozkładzie czasu pracy w przysługującym pracownikowi wymiarze.

Autonomia związku zawodowego znajduje swoje ugruntowanie w ratyfikowanych przez Polskę aktach międzynarodowych prawa pracy. Przypomnijmy, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych[727] pracownicy mają prawo, „bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania", natomiast zgodnie z art. 3 organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania. Zgodnie z art. 11 każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla którego konwencja ta jest w mocy, zobowiązuje się zastosować wszelkie konieczne i właściwe środki w celu zapewnienia pracownikom i pracodawcom swobodnego wykonywania praw związkowych. Ostatni z przywołanych artykułów tej konwencji zawiera istotną wskazówkę interpretacyjną w odniesieniu do przepisów obowiązującej ustawy o związkach zawodowych, wyznaczając nadrzędne znaczenie zasadzie *in dubio pro libertat*. Stąd też wszelkie wątpliwości w zakresie udzielania częściowego zwolnienia, o którym mowa w art. 31 ust. 1 u.z.z. powinny zostać rozstrzygnięte na rzecz wolności związkowej, a nie uprawnień pracodawcy, przy planowaniu i organizowaniu czasu pracy. Ramy korzystania z tej wolności zakreślane są w oparciu o dobro zakładu pracy, za które członek związku zawodowego pozostaje współodpowiedzialny.

Powyżej starałem się udowodnić, iż pracownicy w obrębie zakładu pracy dysponują autonomio czasowo-przestrzenną w zakresie wykonywania gwarantowanych im wolności i przyznanych praw politycznych. Szczegółowość tego wywodu była konieczna albowiem w praktyce zakładowej, z uwagi na degenerację kultury prawnej wspólnot zakładowych, właściwie nie dostrzega się jakiejkolwiek swobody osobistej pracownika. Dominuje przekonanie, iż jest on w pełni podporządkowany porządkowi i organizacji w procesie pracy. Człowiek wyposażony w szereg

przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz. U. Poz. 2323).

727 Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125.

praw oraz gwarancji w zakresie jego wolności nie może być przyporządkowany w takim stopniu porządkowi i organizacji w procesie pracy, w jakim trybik jest podporządkowany mechanizmowi maszyny. Dysponuje on wolnością osobistą w miejscu pracy objawiającą się na wielu płaszczyznach, począwszy od udania się do toalety (czego wciąż wielu pracownikom się odmawia) skończywszy na prawie wstępu w każdym czasie (a więc także w czasie swojej pracy) do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy (gdy pełni funkcje społecznego inspektora pracy i wymaga tego sytuacja). Swoboda osobista, jedna i niepodzielna, jest koniecznym warunkiem wykonywania prawa i wolności politycznych.

Często przeciwko swobodzie przemieszczania się pracowników po terenie zakładu pracy przeciwstawia się argument, iż mogłoby to zaszkodzić specyfice danego procesu pracy (np. pracy przy taśmie wymagającej zastępstwa przez innego pracownika) lub też zagrażałoby to ich bezpieczeństwu. Stąd też proponuje się by o opuszczeniu stanowiska pracy każdorazowo decydował najniższy przełożony pracownika (np. brygadzista). Prawidłowo jednak, to pracownik powinien być na tyle przygotowany przez pracodawcę do pracy, jeszcze przed przystąpieniem do niej, by samemu móc ocenić na ile opuszczenie przez niego stanowiska pracy mogło by zaszkodzić w danej sytuacji procesowi pracy lub też zagrażać jego bezpieczeństwu. Temu służą właśnie szkolenia stanowiskowe, czy szkolenia bhp. Owszem, czasem poinformowanie przełożonego o opuszczeniu stanowiska pracy jest konieczne, niemniej jednak korzystanie z wolności osobistej pracownika nie może być uzależniana od jego zgody. Pracownik, poza wyjątkami przewidzianymi prawem nie jest jednak dzieckiem. Jest dorosłą osoba, która co do zasady podejmuje swoje zachowania świadomie i odpowiedzialnie z własnej nieprzymuszonej woli. Pracodawca powinien brać to pod uwagę. Jak wykazałem powyżej nawet musi, bo jest do tego prawnie zobowiązany w obrębie instytucji zakładu pracy. W tym sensie instytucja zakładu pracy, przełamując dyskrecjonalne władztwo pracodawcy służy jako narzędzie demokratyzacji relacji zatrudnieniowych.

5. Zakład pracy jako narzędzie demokratycznego sprawowania kontroli nad bezpieczeństwem i higieną pracy w miejscu oraz czasie pracy

Współpraca partnerów społecznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga z jednej strony pewnej formuły instytucjonalnej, z drugiej zaś pewnego obszaru wymiany poglądów. Gdyby unormowania z zakresu bhp byłyby wyczerpujące, czynnik społeczny nie miałby w tej sprawie nic do powiedzenia. W tym rozdziale zamierzam skupić się na analizie przepisów

normujących współdziałania pracodawcy z pracownikami w dziedzinie bhp, z tym że chcę w nim wykazać, iż pracodawca nie ma dowolności w desygnowaniu reprezentacji po stronie pracowników. Zgodnie z Konstytucją RP, jak już na to wskazywałem wcześniej – a nie inaczej jest w prawie unijnym oraz międzynarodowym, co wykażę poniżej – to związek zawodowy, gdy istnieje, stanowi wyłączną reprezentacje pracowników względem pracodawcy. Jest to uzasadnione wyżej już szeroko opisywanymi gwarancjami niezależności związku zawodowego i jego działaczy względem pracodawcy.

Zanim przejdę do zasadniczego tematu niniejszego rozdziału wypada przywołać parę uwag wstępnych o istocie obowiązków pracodawcy w dziedzinie bhp. Pogląd, że obowiązki pracodawcy w dziedzinie bhp nie ograniczają się wyłącznie do sprostania szczegółowym normom prawnym, ustalającym skonkretyzowane zobowiązania pracodawcy, lecz z konieczności obejmują on wszystkie niezbędne działania służące ochronie życia i zdrowia pracowników (jeszcze na gruncie ustawy z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy[728]) potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 września 1968 r. o sygn. akt II PR 363/68[729]. Zgodnie z uzasadnieniem tego wyroku nie można traktować statycznie obowiązków zakładu pracy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, ponieważ treść tych obowiązków ulega zmianom w miarę postępu nauki i techniki. Stąd śledzenie zdobyczy postępu technicznego stanowi nieodłączny element działalności każdego zakładu pracy. Teza ta w związku z treścią art. 207 § 2 k.p. wciąż zachowała swoją aktualność. Powtórzył ją również Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 30 grudnia 2014 r. o sygn. III APa 11/14[730].

Przechodząc, iż do zasadniczego rozważanego tu zagadnienia, należy zauważyć, iż w obecnym stanie prawnym unormowana w przedmiocie konsultacji społecznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zrębowo określone zostały w rozdziale jedenastym działu dziesiątego Kodeksu pracy[731]. Są one próbą podporządkowania dotychczasowych instytucji prawnych wytycznym prawa wspólnotowego (unijnego). Należy więc omówić ramy jakie polskiemu prawodawcy wyznacza prawo Unii Europejskiej.

Materia ta jest przedmiotem normowania Dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[732]. Kwestię konsultacji i udziału pracowników w podejmowaniu decyzji w sprawach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy porusza art. 11 tej Dyrektywy. Zgodnie z

728 Dz.U. Nr 13 poz. 91.
729 LEX nr 12165.
730 LEX nr 1630515.
731 Art. 237^{11a} – 237^{13a} Kodeksu pracy.
732 Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989, s. 1-8.

brzmieniem ust. 1 *in principio,* tego artykułu, przyjętym w polskim przekładzie urzędowym[733] „[p]racodawcy powinni konsultować się z pracownikami i ich przedstawicielami, umożliwiając im wzięcie udziału w dyskusjach, podczas których rozpatrywane są kwestie, dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych".

Określenie pracodawca, a w wersji angielskiej *employer,* zostało na potrzeby tegoż aktu zdefiniowane w art. 3 lit b jako „każda osoba prawna lub osoba fizyczna, znajdująca się w stosunku zatrudnienia z pracownikiem i ponosząca odpowiedzialność za przedsiębiorstwo i/lub zakład". Podobnie też określenie pracownik ma swoją definicję legalną, która znacznie odbiega od tej przyjętej na gruncie art. 2 k.p. Pracownikiem w rozumieniu tej dyrektywy (art. 3 lit a) jest „każda osoba zatrudniona przez pracodawcę, włącznie z osobami prowadzącymi szkolenie i praktyki, wyłączając pomoce domowe".

Inne ważne spostrzeżenie dotyczy tego, iż w wersji angielskiej tego przepisu mowa jest nie o „pracownikach i ich przedstawicielach" jak przetłumaczono w polskiej wersji urzędowej, lecz o „pracownikach lub ich przedstawicielach". Użyto tam bowiem nie spójnika koniunkcyjnego *and*, lecz zarezerwowanego dla alternatywy łącznej spójnika *and/or*, którego poprawne tłumaczenie wymaga oddania go, zgodnie z zarysowaną w języku polskim konwencją[734], za pomocą „lub". Ewentualnie, co wydaje się mniej poprawne z punktu widzenia językowego, a z pewnością mniej konsekwentne, choć dopuszczalne, spójnik ten mógłby być oddany za pomocą konstrukcji „i/lub"[735], co zresztą uczyniono w innych miejscach polskiego urzędowego przekładu tej dyrektywy[736].

Spostrzeżenie to jest o tyle istotne, iż w zależności od ustalenia z jakim funktorem mamy tu do czynienia (alternatywy łącznej, czy koniunkcji), zmianie ulega minimalny zakres podmiotowy współdziałania jaki winien znaleźć odzwierciedlenie w prawodawstwie lub praktyce stosowania prawa państw członkowskich. Rozwiązanie koniunkcyjne, a więc takie jakie sugeruje polski przekład, wymuszało by na państwach członkowskich stworzenie procedur włączających w tryb współdziałania jednocześnie pracowników jak też ich przedstawicieli, a więc w praktyce zakaz

733 Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 349-357.

734 „Zarysowuje się [...] w mowie potocznej zasada [...] że słowa „lub" używa się jako przybliżonego równoznacznika funktora alternatywy nierozłącznej, natomiast słowa „albo" - alternatywy rozłącznej". Z. Ziembiński, *Logika praktyczna*, Warszawa 2011, s. 87.

735 „Nie zawsze *lub* znaczy to samo, co *i/lub*. Czasem *lub* odpowiada logicznemu spójnikowi dysjunkcji, czyli jest synonimem wyrażenia *albo..., albo...* Niektóre osoby sięgają więc po formułę *i/lub*, aby nadać swym słowom należytą ścisłość". M. Bańko, *i/lub*, w: Poradnia Językowa PWN (online), dostępny w Internecie: https://sjp.pwn.pl/poradnia/haslo/i-lub;8351.html [dostęp: 2018.11.24]. Należy jednak mięć na uwadze, iż konstrukcja ta deprecjonuje dość praktyczny uzus językowy, jakim jest kojarzenie „lub" z alternatywą łączną, zaś „albo" z alternatywą rozłączną, nie tylko dlatego, że wypiera użycie słowa „lub" w takim znaczeniu, lecz również dlatego, iż stawia „lub" w znaczeniu alternatywy rozłącznej, rozszerzonej nijako o aspekt koniunkcji, przez zestawienie go ze spójnikiem „i". Z tego punktu widzenia mniej szkodliwe byłoby stosowanie zwrotu „i/albo".

736 Np. w wyżej cytowanym art. 3 lit. b.

pomijania pierwszych jak i drugich. Natomiast przyjęcie funktora alternatywy łącznej – co jest rozwiązaniem jednoznacznie wypływającym z tekstu oryginalnego – należy rozpatrywać w dwóch aspektach: a) możliwości wyłączenia ze współdziałania w zakresie bhp bezpośredniego udziału pracowników, kosztem realizacji tego wymogu wyłącznie z ich przedstawicielami; b) możliwości pominięcia ich reprezentacji kosztem realizacji współdziałania bezpośrednio z pracownikami.

Rozważając pierwszy z tych aspektów należy dodać, iż w art. 11 ust. 1 *in principio* Dyrektywy, mowa jest o przedstawicielach pracowników bez dookreślenia o jaki typ reprezentacji tu chodzi. Może więc chodzić o szczególny typ reprezentacji, o którym mowa w art. 3 lit c Dyrektywy, a jest nim „przedstawiciel pracownika o określonej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników”[737], jak też o każdy inny przewidziany prawem lub praktyką państwa członkowskich typ reprezentacji. Okoliczność iż te dwie kategorie mieszczą się w zakresie znaczeniowym zwrotu „ich przedstawiciele” (*their representatives*), zdaje się przesądzać, iż z punktu widzenia wysłowionej w tym artykule normy są one równoprawne.

Typy przedstawicielstwa można różnicować ze względu na źródło legitymacji, na której zasadza się kompetencja w zakresie sprawowania funkcji reprezentacyjnej, a mówiąc innymi słowy ze względu na pochodzenie mandatu do jej sprawowania. Legitymacja ta może pochodzić np. z wyboru dokonywanego przez załogę zakładu pracy. Jej źródłem może być również norma prawna nakazująca traktować pewną osobę w określonych okolicznościach jako przedstawiciela pracowników (np. jest nim każdorazowo przedstawiciel związku zawodowego).

Dyrektywa w odniesieniu do przedstawicieli, o których mowa w art. 3 lit c, przewiduje bardzo szerokie spektrum źródeł legitymacji. Może to być bowiem, w równym stopniu „osoba wyznaczona, wybrana lub desygnowana, zgodnie z prawodawstwem krajowym i przyjętymi procedurami”[738]. Jeżeli chodzi jednak o przyjęcie procedury wyboru takiego przedstawiciela, to cel tego przedstawicielstwa uzasadnia by wyboru tego dokonali pracownicy zakładu pracy, w którym funkcja przedstawicielska ma być sprawowana. Takie stanowisko potwierdza też judykatura Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej[739]. Oczywiście w odniesieniu do przedstawicieli innych niż „przedstawiciel pracownika o określonej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę

737 W angielskiej wersji: „workers' representative with specific responsibility for the safety and health of workers”.

738 W angielskiej wersji: „any person elected , chosen or designated in accordance with national laws and/or practices to represent worker”.

739 Tak też Trybunał Sprawiedliwości w wyrok z dnia 12 czerwca 2003 r. w sprawie z wniosku Komisji Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Portugalskiej o sygn. C-425/1 wskazał w pkt 20-22, iż sięgniecie przez państwo członkowskie po procedurę wyboru przedstawicieli o zakresie odpowiedzialności w przedmiocie bezpieczeństwa i higieny pracy, spośród innych możliwości przewidzianych w dyrektywie 89/391/EWG, przesądza iż „do tego państwa członkowskiego należy zapewnienie pracownikom możliwości wyboru swoich przedstawicieli zgodnie z krajowym ustawodawstwem lub praktyką” („it is for that Member State to ensure that workers can elect their representatives in accordance with national legislation and/or practices”). EUR-Lex, *Judgment of the Court of 12 June 2003, Case C-425/01*, dostęp w Internecie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0425&qid=1543089799780&from=PL> [dostęp: 2018.11.24].

pracy pracowników", dyrektywa w żaden sposób nie limituje różnorodności w akceptowanych na gruncie art. 11 ust. 1 źródłach legitymacji przedstawicielstwa pracowniczego, o ile tylko są one zgodne z jego celem.

Przedstawicielstwo kwalifikowane na gruncie omawianej Dyrektywy zostało wyróżnione nie tyle ze względu na typ źródła legitymacji, na którym zasadza się kompetencja w zakresie sprawowania funkcji reprezentacyjnej – jak wykazaliśmy wyżej, spektrum to nie zostało istotnie zawężone przez definicję przyjętą w art. 3 lit c – lecz ze względu na jego zakres przedmiotowy. Tak więc prawodawca krajowy może ustanowić procedurę wyłaniania szczególnej kategorii przedstawicieli „celem reprezentowania pracowników przy rozwiązywaniu problemów wynikających z zakresu ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników podczas wykonywania ich czynności zawodowych"[740].

Mając na uwadze powyższe i biorąc wyłącznie treść art. 11 ust. 1 *in principio* omawianej Dyrektywy musimy stwierdzić, iż mamy do czynienia z trójargumentową alternatywą łączną w zakresie desygnacji partnera do współdziałania z pracodawcą. W roli takiego partnera mogą wystąpić a) bezpośrednio pracownicy, b) ich dowolni przedstawiciele lub c) przedstawiciele kwalifikowani, o których mowa w art. 3 lit. c Dyrektywy. Można by dojść do wniosku, *prima facie*, iż kraje członkowskie mogą w dowolny sposób, czy to za pośrednictwem norm prawnych, czy praktyki związanej z ich stosowaniem, decydować, która z tych kategorii podmiotów i w jakich okolicznościach uzyskuje legitymację do współdziałania z pracodawcą w sprawach związanych z bhp. Taki wniosek nie jest jednak słuszny i przeciwstawiają się jemu względy wykładni funkcjonalnej. Gdyby ustawodawstwo krajowe zapewniało spełnienie przez pracodawców wymogu konsultacji pomijając kwalifikowanych pełnomocników na rzecz bezpośredniego uczestnictwa przedstawicieli związków zawodowych lub rad pracowników, którzy jednocześnie nie mieliby wyodrębnionego zakresu odpowiedzialności w dziedzinie bhp, albo samych pracowników, to wprowadzenie kwalifikowanej formy przedstawicielstwa, i to wyposażonego w ważne kompetencje, jak np. prawo decydowania o przerywaniu pracy (art. 11 ust. 5 dyrektywy) byłoby tylko i wyłącznie rozwiązaniem fasadowym. Pracodawcy mogli by w toku konsultacji i dyskusji w zakresie bhp pomijać przedstawicieli pracowników, którzy nabyli stosowną wiedzę i praktykę związaną ze sprawowaniem tej funkcji i w zależności od wygody przeprowadzać je bezpośrednio z mniej przygotowanymi do tej roli pracownikami.

Z tych też powodów użycie w art. 11 ust. 1 *in principio* Dyrektywy, zwrotu „lub ich przedstawicieli", bez dodatkowego dookreślenia, iż chodzi tu o przedstawicieli o szczególnym

740 Cytowanie za polskim przekładem urzędowym art. 3 lit c *in fine* omawianej Dyrektywy. W wersji angielskiej: „where problems arise relating to the safety and health protection of workers at work".

zakresie odpowiedzialności w dziedzinie bhp, należy rozumieć w ten sposób, iż mogą istnieć przepisy krajowe, które przewidują, iż w szczególnej sytuacji, gdy nie wybrano przedstawicieli o których mowa w art. 3 lit c, partnerem pracodawcy mogą być także inni przedstawiciele pracowników lub bezpośrednio pracownicy, niemniej jednak dokonanie wyboru przedstawicieli, o których mowa w art. 3 lit c obliguje do dokonywania konsultacji z przedstawicielami kwalifikowanymi.

Taka interpretacja jest uzasadniona okolicznością, iż mimo stworzenia procedur umożliwiających wyłonienie szczególnego rodzaju przedstawicieli w zakresie bhp, te procedury nie muszą być w praktyce wykorzystywane. Sytuacje, w których przepisy krajowe gwarantowały możliwość wyboru przedstawicieli, o których mowa w art. 11 dyrektywy, ale wywoływały one znikome skutki w perspektywie działania prawa, nie były w judykaturze kwestionowane jako niezgodne z dyrektywą. Wręcz przeciwnie, jak wypowiedział się Trybunał Sprawiedliwości „nawet jeśli liczba przedsiębiorstw, które przeprowadziły wybory [kwalifikowanych przedstawicieli z zakresu bhp], wydaje się być niewielka, fakt ten nie wystarcza, aby wykazać, że pracownicy nie mają rzeczywistej możliwości wyboru swoich przedstawicieli, którzy są szczególnie odpowiedzialni za ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”[741].

Istnienie dodatkowej procedury, która subsydiarnie dopuszczałaby także inne typy przedstawicielstwa, jak np. nie posiadających w tym zakresie szczególnych upoważnień przedstawicieli związków zawodowych, czy przedstawicieli rady pracowników, byłaby więc uzasadniona stworzeniem minimalnych warunków do realizacji obowiązku konsultacji, nawet wówczas gdy nie dało się w tym celu stworzyć odpowiedniej bazy instytucjonalnej.

Powyższa konstatacja oddaje jeszcze jedno możliwe znaczenie normatywne użycia funktora *„and/or”* w oryginalnym tekście tej dyrektywy, a mianowicie takie, że obowiązek przeprowadzenia konsultacji i dopuszczenia do udziału w dyskusji ze stroną pracowniczą nie obliguje jednocześnie do wprowadzenia do porządku prawnego bezwzględnego wymogu wyłonienia szczególnego rodzaju przedstawicieli pracowników (o których mowa w art. 3 lit c). Tezę tą, z uwagi na użycie w art. 11 ust. 1 ogólnego odniesienia do przedstawicieli *sensu largo,* można by nawet posunąć dalej, w ten sposób, iż obowiązek konsultacyjny nie zakłada udziału po stronie pracowników jakiejkolwiek formy ich przedstawicielstwa. Mimo to na postawione powyżej pytanie, czy zakłada to jednocześnie możliwości pominięcia reprezentacji pracowniczej kosztem realizacji współdziałania bezpośrednio z pracownikami, należy dać odpowiedź negatywną.

741 „Furthermore, even if the number of undertakings which have held elections seems somewhat small, that fact is not sufficient to demonstrate that workers have no effective possibility of electing their representatives with special responsibility for the protection of the safety and health of workers”, EUR-Lex, *Judgment of the Court of 12 June 2003, Case C-425/01…* pkt. 27.

Alternatywa łączna wyrażona za pośrednictwem zwrotu *and/or*, rzeczywiście oddaje dopuszczalną, na gruncie normy wysłowionej zrębowo w art. 11 ust. 1 *in principio* Dyrektywy, zastępowalność między sobą w ramach konsultacji po stronie pracowniczej a) bezpośrednio pracowników, b) ich dowolnych przedstawicieli lub c) ich przedstawicieli kwalifikowanych w zakresie bhp – jednakże norma ta zakłada również gradację tej dopuszczalności w kontekście zastanych uwarunkowań faktycznych. Dopiero ujawnienie tych uwarunkowań faktycznych zawartych w zakresie zastosowania tej normy, lecz wprost nie wysłowionych w treści przepisu, pozwala na odczytanie rzeczywistego nakazu co do minimalnych standardów jakie powinno spełniać prawodawstwo krajowe lub przyjęta praktyka stosowania prawa.

Normę prawną wysłowioną w art. 11 ust. 1 *in principio* Dyrektywy, zdaniem autora należałoby więc odczytać w sposób następujący: państwom członkowskim nakazuje się wprowadzić do krajowego systemu prawa normy prawne lub w inny sposób wpłynąć na krajowy porządek prawny, by każda osoba prawna lub fizyczna, znajdująca się w stosunku zatrudnienia z osobą pracującą i ponosząca odpowiedzialność za przedsiębiorstwo lub zakład pracy, była zobowiązana prowadzić konsultacje umożliwiające udział w dyskusji, podczas których rozpatrywane są kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych:

a) z przedstawicielem pracownika o określonej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników, a jeżeli tych nie wyznaczono, wybrano albo desygnowano mimo zapewnienia przez państwowo członkowskie takiej możliwości w krajowym porządku prawnym,
b) z innymi przedstawicielami pracowników lub z pracownikami, w zależności od okoliczności, mając na szczególnej uwadze zasady proporcjonalności i pomocniczości.

Do powyższego wyrażenia normokształtnego należy jednak dodać kilka uwag i wyjaśnień. Przede wszystkim, co może wydać się trywializmem, adresatem rekonstruowanej normy są państwa członkowskie. Niemniej jednak o tej konstatacji należy bezwzględnie pamiętać analizując rolę funktorów zdaniotwórczych. Gdyby adresatem tej normy byli pracodawcy, nie budziłoby zasadniczych wątpliwości, iż prawodawca za pośrednictwem konstrukcji *and/or* chce podkreślić prawo każdego pracodawcy (z osobna) do decydowania o tym, czy zamierza prowadzić konsultacje w sposób bezpośredni z pracownikami, czy tez w sposób zapośredniczony, z ich przedstawicielami. Adresatem tej normy prawnej jest jednak państwo członkowskie – i to ono staje przed wyrażoną za pomocą funktora *and/or* alternatywą łączną. Może ono więc zadecydować o przymusie przeprowadzenia konsultacji w określony sposób i nie pozostawić pracodawcą prawa wyboru, może też ten wybór dowolnie warunkować. Jak wynika z powyższych rozważań państwo członkowskie

nie może jednak pozostawić pracodawcą niczym nieskrępowanego wyboru, ponieważ w rzeczywistości funktor *and/or* nie wyraża alternatywy łącznej *sensu stricto,* lecz alternatywę łączną warunkową. Powyższa próba rekonstrukcji wysłowionej w art. 11 ust. 1 *in principio* normy prawnej, próbuje warunki tej alternatywy w zwięzły sposób odtworzyć.

Dla odczytania wyżej wskazanej normy prawnej istotne znaczenie ma również prawnomiędzynarodowy status tej formy przedstawicielstwa pracowników, jaką są związki zawodowe. Dyrektywa Rady 89/391/EWG nie porusza problemu w jakim stosunku proponowany mechanizm konsultacji należy odnieść do związków zawodowych, te zaś pozostają preferowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) formą organizacji i przedstawicielstwa pracowników. Członkami MOP pozostają wszystkie z 28 państw Unii Europejskiej. Wszystkie one[742] ratyfikowały też Konwencję nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętą w Genewie dnia 1 lipca 1949 r.[743]. Zgodnie zaś z brzmieniem jej art. 2 ust. 1 przyjętym w jej polskim urzędowym tłumaczeniu „[o]rganizacje pracowników i pracodawców powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi". Co istotne art. 4 tej Konwencji, wskazuje, iż w razie potrzeby „należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszerszego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy". Jak łatwo można zauważyć, zachęta i poparcie o którym mowa w tym przepisie, może być kierowane zarówno do pracodawców, jak też do ich organizacji. W angielskiej wersji językowej użyto spójnika *or*, który w tej sytuacji zdaje się kodować funktor alternatywy łącznej[744]. Jednakże już w odniesieniu do strony pracowniczej takiego wyboru nie pozostawiono i mowa jest wyłącznie o organizacjach pracowniczych. Chodzi więc o promowanie udziału tych właśnie organizacji w prowadzeniu dobrowolnych rokowań oraz

742 Por. International Labour Organization, *Ratifications of C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, dostępne w Internecie: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243> [dostęp: 26.11.2018].

743 Dz. U. z 1958. Nr 29, poz. 126. Polska ratyfikowała tą konwencję zgodnie ze stanowiskiem MOP w dniu 25 lutego 1957 r. Por. International Labour Organization, *Ratifications for Poland,* dostępne w Internecie: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102809> [dostęp: 26.11.2018]. Jednakże komunikat zawierający oświadczenie „o przyjęciu, ratyfikowaniu i potwierdzeniu" owej konwencji Rada Państwa podpisała z datą 14 grudnia 2016 r. natomiast opublikowano go wraz z tekstem konwencji (pod wyżej wskazaną pozycją publikacyjną w Dzienniku Ustaw) dopiero w dniu 28 maja 1958 r.

744 Por. tekst konwencji publikowany na stronie internetowej MOP. International Labour Organization, *C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98),* dostępne w Internecie: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243> [dostęp: 26.11.2018].

zawieraniu układów zbiorowych pracy.

Cechy organizacji pracowniczych, o których mowa w Konwencji nr 98, zostały przez MOP określone w innym zasadniczym dla zbiorowego prawa pracy akcie prawa międzynarodowego, a konkretnie w Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r.[745]. Również i tą Konwencję ratyfikowały wszystkie 28 państw obecnie tworzących Unię Europejską[746]. Przypomnijmy, że zgodnie z art. 3 tej Konwencji organizacje pracowników (tak jak organizacje pracodawców) mają prawo do opracowywania swoich statutów, regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, jak też swobodnej działalności oraz układania swego programu działania. Konwencja ogranicza też ingerencje władzy publicznej w sprawy tych organizacji[747].

Oczywiście określone tymi konwencjami minimalny standard ochrony wolności związkowych[748], powinien być brany pod uwagę przy projektowaniu krajowych mechanizmów konsultacyjnych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Jako że konwencje te ratyfikowały wszystkie państwa Unii Europejskiej, nie ma więc powodu by nie uwzględniać tego standardu przy wykładni norm prawa wspólnotowego, w tym również omawianego tu art. 11 ust. 1 *in principio* Dyrektywy Rady 89/391/EWG.

Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MOP wielokrotnie opowiadał się przeciwko ingerencji rządu czy pracodawców w zakres kompetencji właściwy związkom zawodowym. Stanowisko takie zajmował przede wszystkim w odniesieniu do recepcji w prawodawstwach krajowych różnego typy instytucji o charakterze solidarystycznym, zakładającym z góry istnienie wspólnego interesu pracodawców i pracowników w relacjach zatrudnienia, a zwłaszcza wówczas, gdy te solidarystyczne organizacje przejmowały rolę związków zawodowych w reprezentowaniu pracowników[749]. Uogólniając to stanowisko Komitet Wolności Związkowych, z jednej strony uznał, iż funkcjonowanie stowarzyszeń solidarystycznych nie przeciwstawia się wolności zrzeszania się w związki zawodowe w stopniu określonym konwencjami MOPu, pod warunkiem, iż istnieją mechanizmy prawne, które zapewniają, iż „funkcjonowanie stowarzyszeń

745 Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 129. Tak jak w wypadku Konwencji nr 98, polska ratyfikowała ją zgodnie z informacja zamieszczoną przez MOP 25 lutego 1957 r., jednakże komunikat zawierający oświadczenie „o przyjęciu, ratyfikowaniu i potwierdzeniu" owej konwencji Rada Państwa podpisała z datą 14 grudnia 2016 r. natomiast opublikowano go wraz z tekstem konwencji (pod wyżej wskazaną pozycją publikacyjną w Dzienniku Ustaw) dopiero w dniu 28 maja 1958 r.

746 International Labour Organization, *Ratifications of C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87),* dostępne w Internecie: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:2023349718373::::P11300_INSTRUMENT_SORT:1> [dostęp: 26.11.2018].

747 W szczególności jej art. 3 ust. 2.

748 Por. International Labour Office, *Freedom of Association...*, s. 10, pkt 22.

749 Tamże, s. 174-176, pkt. 869-879.

solidarystycznych nie ingeruje w działalność i rolę związków zawodowych”[750].

Inną, ogólniejszą tezą, którą Komitet Wolności Związkowych wysunął przy okazji rozważań nad stowarzyszeniami solidarystycznymi, jest ta, zgodnie z którą „[s]towarzyszenia pracownicze nie mogą być substytutami wolnych i niezależnych związków zawodowych tak długo, jak długo nie będą przedstawiać gwarancji niezależności w ich składzie i funkcjonowaniu”[751]. Niewątpliwie walka o bezpieczne i higieniczne warunki pracy jest jedną z podstawowych płaszczyzn zainteresowania związków zawodowych, które, jeżeli istnieją, w świetle prawodawstwa MOP nie powinny być zastępowane, przez innego typu stowarzyszenia, w szczególności wówczas, gdy te pozostają zależne od pracodawców lub innych podmiotów co do ich składu osobowego lub podejmowanych działań.

Warto też zwrócić uwagę, iż załoga zakładu pracy, którą w różnym stopniu starają się upodmiotowić koncepcje solidarystyczne, nigdy nie będzie mogła w pełni realizować swej podmiotowości, jeżeli nie będzie respektowane prawo składających się na nią pracowników do zakładania i zrzeszania się w ramach niezależnych organizacji służących reprezentowaniu ich interesów. Prawo to, co do swej istoty, nie będzie realizowane – co należy tu stanowczo dodać – jeżeli okoliczność skorzystania z tego prawa nie będzie wiązać pracodawców określonymi skutkami prawnymi. Związki zawodowe mogą bowiem reprezentować pracowników tylko wówczas, gdy prawo zapobiega ich pomijaniu w sferze zbiorowych stosunków pracy. Dostrzegając ten problem Komitet Wolności Związkowych wskazywał, iż „[p]rzywołując znaczenie niezależności stron w rokowaniach zbiorowych, negocjacji nie należy prowadzić w imieniu pracowników lub ich organizacji przez negocjatorów wyznaczonych do tego celu przez pracodawców, ich organizacje lub pod ich dominacją”[752].

Mając powyższe na uwadze, prawodawca krajowy, przy zastosowaniu normy wysłowionej w art. 11 ust. 1 *in principio* Dyrektywy Rady 89/391/EWG, nie może nie uwzględnić związków zawodowych, jako ugruntowanej w prawie międzynarodowym, reprezentacji interesów pracowniczych. Uwzględnienie walki o lepsze warunki pracy w grupie tych interesów nie budzi wątpliwości. Wręcz przeciwnie, Komitet Wolności Związkowych opowiadał się wielokrotnie przeciwko ograniczaniu roli związków zawodowych tylko i wyłącznie do obszaru warunków pracy

750 „In the Committee’s opinion, although from the point of view of the principles contained in Conventions Nos. 87 and 98, nothing prevents workers and employers from seeking forms of cooperation, including those of a mutualist nature, to pursue social objectives, it is up to the Committee, in so far as such forms of cooperation crystallize into permanent structures and organizations, to ensure that the legislation on and the functioning of solidarist associations do not interfere with the activities and the role of trade unions”. Tamże, s. 174, pkt 870 *in fine*.

751 „Workers’ welfare associations cannot be substitutes for free and independent trade unions for as long as they fail to present guarantees of independence in their composition and functioning.” Tamże, s. 176, pkt 878.

752 „Recalling the importance of the independence of the parties in collective bargaining, negotiations should not be conducted on behalf of employees or their organizations by bargaining representatives appointed by or under the domination of employers or their organizations”. Tamże, s. 173, pkt. 868.

i innych pokrewnych zagadnień będących podstawą roszczeń zbiorowych o charakterze zawodowym[753]. Wobec tego trudno byłoby uzasadnić pominięcie związków zawodowych w krajowych procedurach konsultacyjnych w zakresie zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a które w istocie stanowią rdzeń rozważań o warunkach pracy *in toto*.

Uwzględnienie związków zawodowych w obrębie tych procedur należy rozpatrywać w dwojaki sposób: a) bezpośredni udział związków zawodowych w tych procedurach, b) sprawcze uczestnictwo związków zawodowych w procedurze wyboru przedstawicieli pracowników o zakresie odpowiedzialności w obszarze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Jak już wskazywaliśmy wyżej, alternatywa art. 11 ust. 1 omawianej Dyrektywy, pozwalająca wybrać między formą reprezentacji pracowników w konsultacjach ma charakter łączny i warunkowy. Stąd też ustawodawca krajowy może w zależności od okoliczności, pozostając nimi związany, tworzyć procedury konsultacyjne zakładające udział bezpośredni pracowników, ich dowolnych przedstawicieli, jak też przedstawicieli szczególnego rodzaju, odpowiedzialnych za sprawy związane z bhp. Warunkiem dopuszczenia do udziału dwóch pierwszych typów reprezentacji, jest nieskorzystanie przez partnerów społecznych z gwarantowanej prawem możliwości wyznaczenia, wyboru lub desygnowania szczególnego rodzaju przedstawicieli pracowników odpowiedzialnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapewnienie bezpośredniego udziału związków zawodowych będzie więc możliwe wówczas gdy nie dojdzie do wyłonienia szczególnego rodzaju przedstawiciela, o którym mowa art. 3 lit c Dyrektywy.

Mówiąc o bezpośrednim udziale związku zawodowego w konsultacjach nie mam tu na myśli takiego udziału, którego forma nie została wcale skonwencjonalizowana prawnie, a więc takiego, dla którego realizacji państwo nie dokonało za pośrednictwem unormowań prawnych lub praktyki stosowania prawa, kompetencyjnego wyodrębnienia jakiś struktur lub określonych osób wewnątrz związku zawodowego, predestynowanych do uczestnictwa w konsultacjach. Tak skrajna postawa prawodawców krajowych, dość szybko odwróciłaby się przeciwko wolności związkowej.

Z prawnego punktu widzenia, pozostawienie tej kwestii poza obszarem unormowań i praktyki stosowania prawa, czyniłoby określenie formy w jakiej ten udział miałby być realizowany przejawem samostanowienia związku zawodowego. Niemniej jednak z punktu widzenia działania prawa o formie takiego udziału decydowałaby zapewne takie czynniki jak postawa przedsiębiorcy

753 „Interesy zawodowe i gospodarcze, których bronią pracownicy i ich organizacje, dotyczą nie tylko lepszych warunków pracy lub roszczeń zbiorowych o charakterze zawodowym, ale także poszukiwania rozwiązań problemów polityki gospodarczej i społecznej oraz problemów, przed którymi stoi przedsiębiorstwo, które bezpośrednio dotyczą pracowników". Por. „The occupational and economic interests which workers and their organizations defend do not only concern better working conditions or collective claims of an occupational nature, but also the seeking of solutions to economic and social policy questions and problems facing the undertaking which are of direct concern to the workers". Tamże, s. 11. pkt. 28.

występującego w roli pracodawcy, albo utarty w danym zakładzie pracy zwyczaj, na którego wpływ również miałaby w znacznej mierze postawa tego przedsiębiorcy, dysponującego – z oczywistych względów – znacznie większą siła sprawczą w kreowaniu relacji społecznych w obrębie zakładu pracy[754], niż związki zawodowe. Oczywiście wzrost siły przetargowej pracowników może okresowo korygować na ich korzyść postawę zatrudniającego ich przedsiębiorcy, niemniej jednak nie zmienia to zasadniczego rozkładu sił dyktowanego przez stosunki własności (w znaczeniu socjologicznym). Z tych właśnie przyczyn ochrona wolności związkowych przez prawodawstwo krajowe wymaga rozwiązań prawnych, które wyznaczałyby określony standard partycypacji związków zawodowych w zakładzie pracy. Przykładem takich rozwiązań w prawie polskim jest instytucja prawna zakładowej organizacji związkowej, która agreguje prawnie określone kompetencje związków zawodowych w sprawach dotyczących konkretnych zakładów pracy, w których związki te działają i zrzeszają określoną ilość członków. Funkcja ochronna tej instytucji polega na tym, iż pracodawcy nie mogą pominąć w sprawach zakładowych, tych związków zawodowych, które nabyły u nich uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Tak więc nabycie tych uprawnień wywołuje określone skutki prawne dla pracodawcy. Ustalenie stanu rzeczy w zakresie relacji między pracodawcą a związkami zawodowymi, nie jest więc tylko i wyłącznie domeną okoliczności faktycznych, ale także stanem prawnym, co umożliwia jego ochronę prawną w warunkach procesu cywilnego o ustalenie[755].

Odnosząc się do problemu bezpośredniego, niezapośredniczonego udziału związków zawodowych w konsultacjach bhp, kształtowanych w prawodawstwach krajowym w myśl art. 11 ust. 1 *in principio* Dyrektywy, autor ma na myśli nie udział związków zawodowych w żaden sposób nieskonwencjonalizowany, pozostawiony samokształtowaniu się w realiach poszczególnych zakładów pracy, lecz możliwość udziału związków zawodowych na zasadach ogólnych, poprzez ich uznane prawem krajowym struktury czy organy, aczkolwiek niewyspecjalizowane w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy. Bezpośrednie dopuszczenie związków zawodowych do udziału w konsultacjach z zakresu bhp musi być rozpatrzone przy uwzględnieniu warunkujących się zasad

754 Zwykle zresztą odzwierciedloną w prawnie przyznanym mu jako pracodawcy zestawie kompetencji.

755 Por. art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Należy wskazać, iż instytucja powództwa ustalającego jest dość mocno ugruntowana w europejskiej kulturze prawnej państw kontynentalnych. Wynika ona z historycznie ugruntowanego podziału powództw na ich trzy zasadnicze rodzaje: a) o świadczenie, b) o ustalenie i c) o ukształtowanie stosunku prawnego. „Podział ten występuje w systemach prawa procesowego cywilnego europejskich państw kontynentalnych oraz np. w procesie japońskim, z wyjątkiem procedury francuskiej i belgijskiej, w których dzieli się powództwa na deklaratoryjne i konstytutywne, albo wyróżnia się je metodą związania z aktualnym prawem materialnym" (P. Osowy, *Powództwa o ukształtowanie stosunku prawnego*, Warszawa 2015, s. 10). Kontekst kulturowy był tak silny, iż nawet zanim powództwo o ustalenie nie było wyraźnie przewidziane w polskiej procedurze cywilnej, zarówno doktryna prawa jak i judykatura dopuszczały jego zastosowanie na gruncie art. 3 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 29 listopada 1930 r. - Kodeks Postępowania Cywilnego (Dz. U. Nr 83 poz. 651 ze zm.). Tak np. E. Wengerek, *Powództwo o ustalenie*, w: „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", rok 21, nr 1, 1959 r, s. 3.

proporcjonalności i pomocniczości. Otóż ingerencja w prawa i wolności człowieka w demokratycznym państwie prawa powinna – w myśl zasady proporcjonalności – ograniczać się jedynie do niezbędnego minimum, podyktowanego celem jakim jest ochrona tych praw i wolności lub zabezpieczenie innych osób przed negatywnym skutkiem nadużycia tych praw i wolności. Działalność legislacyjna państwa lub też praktyka stosowania prawa – w myśl zasady pomocniczości – powinna silniej ingerować tylko w te aspekty praw i wolności jednostek, w których niemożliwa, lub niepożądana z uwagi na konflikt z innymi wartościami chronionymi prawem, jest ich samoregulacja na skutek praktyki społecznej. Co do zasady ingerencja ta będzie większa co do praw będących w znacznie szerszym wymiarze konstrukcją normatywną, niż co do wolności[756].

Takie podejście wynika z dość powszechnego przyjęcia w kulturze prawnej państw europejskich koncepcji *Wesensgehalt,* która zakłada istnienie bariery między elementami podstawowymi konstytucyjnych wolności i praw a ich elementami dodatkowymi. Te dodatkowe elementy mogą być przedmiotem aksjologicznie uzasadnionej interwencja prawodawcy w celu ograniczenia korzystania z praw lub wolności. Interwencja ta nie może jednak ingerować w sposób nadmierny utrudniający lub wręcz uniemożliwiający korzystanie ze swobód obywatelski, tym samym naruszając elementy podstawowe (konstytutywne) stojących u ich podstaw praw i wolności[757].

Do koncepcji nienaruszalności „jądra" praw i wolności, w odniesieniu do prawa „tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów" wyraźnie odnosi się art. 11 ust. 2 zd. 1 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, stanowiący, w brzmieniu nadanym mu w polskiej wersji urzędowej, iż „[w]ykonywanie tych praw nie może podlegać innym ograniczeniom niż te, które określa ustawa i które są konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwu, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób"[758]. Przepis ten wyraźnie stanowi jedynie o

756 „Prawa człowieka od wolności wyróżnia normatywny aspekt. Ustawodawca w materii praw posiada liczne uprawnienia do szczegółowej regulacji korzystania z nich w określonych i przyznanych prawnie granicach. Tworzy to rodzaj roszczenia jednostki wobec ustalonych w aktach normatywnych świadczeń. Natomiast wolność zawiera znacznie szerszy aspekt. Będąc aktem woli jednostki realizowanym bez żadnych normatywnie określonych zezwoleń organów władzy, możliwe staje się jedynie wskazanie przez ustawodawcę pewnych niezbędnych granic oraz ram o charakterze nieprzekraczalnym. Przejawy aktywności jednostek pozostają więc poza prawną regulacją, jeśli oczywiście nie wykraczają poza zakreślone ramy. Wolność nie jest bowiem wynikiem bezpośrednim prawa w znaczeniu podmiotowym, lecz właśnie prawo określa jedynie jej kontury nie w rozumieniu ingerencyjnym, a dla właściwej ochrony przed ingerencjami, zarówno w wertykalnym wymiarze, jak również horyzontalnym". M. Ławrynowicz-Mikłaszewicz, *Koncepcja istoty wolności i praw jednostki oraz aspekt formalny ich ograniczenia*, w: „Przegląd Prawa Konstytucyjnego", rok 20, nr 4, 2014 r., s. 76.

757 Tamże, s. 78.

758 Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

możliwości ograniczenia tych prawa (*restrictions*), nie zaś o możliwości ich zniesienia. Wyjątek od tej zasady przewidziano jedynie z uwagi na wypadek „wojny lub innego niebezpieczeństwa publicznego zagrażającego życiu narodu" (art. 15 ust. 1).

Konwencja ta powinna być w szczególny sposób brana pod uwagę, przy wykładni art. 11 Dyrektywy Rady 89/391/EWG nie tylko dlatego, iż ratyfikowały ją wszystkie państwa tworzące Unię Europejską[759], ale także z uwagi na to, iż została ona włączona do systemu prawa Unii Europejskiej. Jak stanowi art. 6 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej[760], prawa podstawowe, zagwarantowane w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa. Zobowiązania wynikające z tej Konwencji potwierdza też Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej[761], która recypuje prawo koalicji związkowej w art. 12 zaś prawo do rokowań i działań zbiorowych w art. 28. Jednakże stosowanie Karty, a tym bardziej tego ostatniego ze wskazanych tu przepisów (mieszczącego się w dziale czwartym) zostało w stosunku do Polski i Zjednoczonego Królestwa na mocy protokołu nr 30 do Traktatu z Lizbony[762], istotnie ograniczone.

Biorąc pod uwagę powyższe, należałoby *prima facie* dojść do wniosku, iż wszelkie ograniczenia dla wykonywania przez związek zawodowy działań w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy w tym też przeprowadzania konsultacji z pracodawcą powinny być normowane w sposób jak najbardziej oszczędny. Wrażenie to potęgowałoby również zaliczanie przedmiotu prawnej ochrony jakim jest zrzeszanie się pracowników (czy pracodawców) w obronie swoich interesów jako wolności, czego przykładem jest używanie zwrotu *freedom of association* (wolność zrzeszania) zarówno w dokumentach Rady Europy jak i MOPu. W tym ostatnim wypadku znalazło to nawet wydźwięk instytucjonalny w nazwie organu *Committee on Freedom of Association* (Komitet Wolności Związkowych). Niemniej jednak, jak słusznie wskazuje A. M. Świątkowski, sformuowania takie są używane w dokumentach prawa międzynarodowego zamiennie ze sformułowaniami takimi jak np. *right to organize* (prawo organizowania się)[763], stąd też postuluje

759 Council of Europe, *Chart of signatures and ratifications of Treaty 005, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Status as of 30/11/2018*, dostęp w Internecie <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/005/signatures?p_auth=aXdHWaMi> [dostęp: 2018.11.30].

760 Dz. Urz. UE C 202 wydanie polskie z 7.06.2016 r., s. 1-361 (wersje skonsolidowane Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).

761 Tamże, s. 389-405. Dotyczy to także zasad wynikających z orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (por. ust. piąty preambuły). Natomiast zgodnie z art. 52 Karty w zakresie, w jakim zawiera ona prawa, które odpowiadają prawom zagwarantowanym w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, ich znaczenie i zakres są takie same jak praw ustanowionych przez tę Konwencję. Niniejsze postanowienie nie stanowi przeszkody, aby prawo Unii zapewniało szerszą ochronę.

762 Tamże, s. 312-313.

763 Por. art. 5 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67).

on użycie terminu „autonomia" związkowa pozwalającego przedstawić możliwości „czynienia użytku z praw albo wolności zrzeszania się bez konieczności prezentowania różnic w zakresie przedmiotowym […] zdolności do samorządnego i niezależnego działania przez związki zawodowe oraz organizacje pracowników"[764]. Wynika stąd iż w wypadku zrzeszania się nie mamy tu do czynienia z jednolitym prawem albo wolnością ale raczej konglomeratem różnych wolności i praw, co nie pozwala nam z góry osądzić o roli prawodawcy, zakładając, iż jego zaangażowanie powinno być mniejsze w stosunku do wolności a większe w stosunku do praw.

Sprowadzając powyższe na grunt interesującego nas zagadnienia. Należy wskazać, iż recepcja art. 11 ust. 1 *in principio* Dyrektywy Rady 89/391/EWG, w świetle akceptowanych przez państwa unii unormowań międzynarodowych, powinna odpowiadać realnej potrzebie zapewnienia organizacją pracowniczym (o których wyraźnie mowa w art.4 Konwencji nr 87 MOP i art. 6 pkt 2 EKS) udziału w konsultacjach w zakresu bhp, przy jednocześnie jak najmniejszej ingerencji w zakres wolności związkowej. Normatywny nacisk na uczestnictwo związków zawodowych przy wyborze przedstawiciela o określonej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy, powinien być tym silniejszy im mniejsze prawdopodobieństwo, że te będą miały faktyczną kontrolę nad jego wyborem. Z drugiej strony tam gdzie między związkami zawodowymi a pracodawcami na skutek praktyki społecznej wytworzyły się mechanizmy konsultacji zagadnień z zakresu bhp – o ile są one efektywne – prawodawca nie powinien wprowadzać przymusu wyboru przedstawiciela, o którym mowa a art. 3 lit c. Dyrektywy. Mogłoby to osłabić rolę związków zawodowych w tych konsultacjach. Pracownicy piwonii być dopuszczeni do konsultacji w sposób bezpośredni tylko tam gdzie brak jest tendencji do ich organizowania się w związki zawodowe. Jeżeli organizacje pracownicze powstają, to ich pomijanie na rzecz bezpośredniego konsultowania się z pracownikami stanowi przeszkodę dla korzystania z wolności organizowania się. Organizacja, która jest pomijana w istocie staje się zbędna.

De lege lata należałoby wskazać, iż obowiązek informowania w przedmiocie zagrożeń oraz działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, o którym mowa w art. 10 Dyrektywy 89/391/EWG, powinien być realizowany jak najszerzej, obejmując tym samym pracowników w koniunkcji z ich przedstawicielami. Nie ma żadnego aksjologicznego uzasadnienia, dla takiej implementacji dyrektywy przez państwo członkowskie, by te mogło decydować o spełnieniu obowiązku informacyjnego przez pracodawcę, raz bezpośrednio z pracownikiem, innym zaś razem z organem reprezentującym pracowników. Zresztą informowanie o w przedmiocie zagrożeń jest nieodzownym elementem instruowania i szkolenia pracowników, co do sposobu wykonywania

764 A. M. Świątkowski, *Autonomia organizacji partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców)*, w: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy, t. 5: Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 299-300.

obowiązków pracowniczych z uwzględnieniem wymogów bhp.

Obowiązek dostarczenia stosownych instrukcji pracownikowi jest odrębnym obowiązkiem pracodawcy określonym w art. 6 ust. 2 lit i Dyrektywy. Dodatkowo zgodnie z art. 6 ust. 3 lit d pracodawca powinien być zobowiązany do podejmowania odpowiednich czynności, celem zapewnienia, aby jedynie ci pracownicy, którzy zostali odpowiednio poinstruowani, mieli dostęp do miejsc, w których istnieje duży stopień zagrożenia. Z kolei obowiązek szkolenia pracowników został wysłowiony w art. 12 ust. 1 dyrektywy, przy czym aktualizuje się on także w przypadku wprowadzenia nowego wyposażenia lub zmiany wyposażenia miejsca pracy, jak też w wypadku wprowadzenia nowej technologii. Tak więc każda istotna zmiana na zajmowanym stanowisku pracy w istocie powinna obligować pracodawcę do ponownego przeszkolenia pracownika.

Przykład obowiązku instruowania i szkolenia oznacza, że komponent informowania o zagrożeniach, a siłą rzeczy także o działaniach mogących wpłynąć na stopień zagrożenia, już w obrębie unormowania omawianej dyrektywy, jest komponentem zobowiązań pracodawcy, których wykonanie nie może zostać zapośredniczone poprzez działania podejmowane wyłącznie z przedstawicielami pracowników.

Zresztą obowiązek niepomijania pracowników w zakresie informowania o zagrożeniach i działaniach mogących mieć wpływ na stopień tych zagrożeń można skutecznie wywieść już z art. 6 ust. 1 Dyrektywy wyrażającego generalne zobowiązanie do podejmowania przez pracodawcę wszystkich niezbędnych działań zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, m. in. przy uwzględnieniu informowania właśnie. Nie trudno zauważyć, iż redukcja drogi przez którą zmierza informacja do pracownika o możliwych zagrożeniach, ma sama w sobie walor działania zabezpieczającego go przed tym zagrożeniem. Jest ona nadto konieczna pracownikowi do wypełnienia wyrażonego w art. 13 ust. 1 obowiązku troszczenia się w możliwie jak najszerszym zakresie o własne bezpieczeństwo i zdrowie lub też o bezpieczeństwo i zdrowie innych osób.

Z drugiej jednak strony – jak już wyżej ustaliliśmy – informowanie jest też komponentem obowiązku konsultacyjnego, który nie może być spełniony z pominięciem przedstawicieli pracowników. Wyeliminowanie tych przedstawicieli, szczególnie w sytuacji, gdy ich wybór byłby konsekwencją korzystania przez pracowników z wolności związkowej, byłby w konsekwencji ograniczeniem tej wolności. Stąd też alternatywa łączna między pracownikami a ich przedstawicielami ma charakter warunkowy, przy czym w wyniku zastosowania wykładni funkcjonalnej wykluczyć należy zastosowanie takich środków realizacji obowiązku informacyjnego, które pomijają pracowników. Z kolei wyłonienie przedstawicieli pracowników odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy, czyni ich *ex natura rei* adresatami tego typu

informacji.

W tym miejscu należy przypomnieć, iż zastosowanie funktora alternatywy łącznej w normie której adresatem jest państwo członkowskie nie przekłada się na treść nakazu wyrażonego w normie prawa krajowego. Wręcz przeciwnie, funktor ten w wielu sytuacjach wyznacza prawodawcy narodowemu możliwość różnicowania treści tego nakazu ale nie dowolnie lecz w zależności od okoliczności, do których uwzględnienia jest zobowiązany. Tak więc funktor alternatywy łącznej w normach prawa ponadnarodowego (oraz międzynarodowego), przy realizacji wyznaczonego tą normą zobowiązania w systemie prawa narodowego może przesądzać o istnieniu nawet trzech odmiennych norm prawnych o wyłączającym się zakresie zastosowania.

Nie ma więc nic bardziej błędnego, niż bezrefleksyjne przeniesienie funktorów alternatywy z przepisów znajdujących się w aktach prawa ponadnarodowego (oraz międzynarodowego) do przepisów prawa krajowego, bez uwzględnienia specyfiki adresatów tych norm, a przede wszystkim tego, iż prawodawca narodowy zobowiązany jest do określenia reguł rządzących różnymi sytuacjami faktycznymi (przy uwzględnieniu zmiennych okoliczności) natomiast adresat normy prawa krajowego ma zastosować się do obowiązku w konkretnej sytuacji faktycznej (przy określonych okolicznościach). Tą samom zasadę trzeba też odnieść do wykładni przepisów narodowych w duchu prawa ponadnarodowego (lub międzynarodowego).

Na koniec należy powiedzieć jeszcze kilka słów w jakim zakresie przedmiotowym zostaje przez opisaną wyżej procedurę konsultacji upodmiotowiona storna pracownica w sferze bhp. W rozdziale trzecim wskazałem, iż w obecnym porządku prawnym kwestia celów produkcyjnych bez wątpnia wymaga zbilansowania ich w oparciu o możliwości i potrzeby pracowników. Dawniej, gdy istniały normy prawne nakazujące osiągać pracownikowi jak najwyższe wyniki wydajności (nakaz taki wynikał wprost z nieobowiązującego już brzmienia pierwotnego art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy) ten wymógł nie był tak oczywisty. Dziś już jednak taki wymóg wprost nie obowiązuje pracownika. Tym samym ciężar wykładni pozostałych przepisów przeniósł się z kwestii obowiązków pracownika w tym względzie na obowiązek pracodawcy w kształtowaniu warunków pracy, w taki sposób by ta wyższa wydajność była możliwa przy odpowiednich warunkach techniczno-organizacyjnych przy zapewnieniu jak najmniejszej uciążliwości pracy (vide: obowiązująca aktualnie treść art. 94 pkt 2 i 2a Kodeksu pracy). Wprowadzono też maksymalne, dopuszczalne prawem limity wydatku energetycznego w wypadku wykonywania pracy fizycznej.

Ustawodawca wprost powiązał podnoszenie norm wydajności i jakości pracy z działaniami pracodawcy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy. Świadczą o tym normy prawa pracy wysłowione w art. 83 § 3 k.p. oraz art. 83 § 2 k.p. Wynika z nich bowiem, iż podnoszenie norm pracy nie może być spowodowane zwiększeniem osobistego wkładu pracy pracownika lub jego

sprawności zawodowej i może nastąpić tylko w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy. Nie trudno zauważyć, iż nakaz wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień jest wprost powiązany z tymi normami bezpieczeństwa i higieny pracy, które jak § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym[765] nakazują stosować rozwiązania zmierzające do ograniczenia długotrwałego wysiłku pracowników, a ponadto ustanawiających górne granice tego wysiłku jak w § 6 ust. 3 i 4 tego rozporządzenia. Niewątpliwie bowiem w związku ze wzrostem normy pracy wysiłek ten jest większy i dotychczas zastosowane metody w celu jego minimalizacji mogą okazać się niewystarczające.

Zgodnie z art. 237^{11a} § 1 *in principio* k.p. pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. W rozwinięciu tego przepisu ustawodawca w kolejnych podpunktach przykładowo wymienia pięć przedmiotowo zdefiniowanych obszarów takiego współdziałania. Jednym z nich, szczególnie nas tu interesującym, z uwagi na poszukiwany związek z art. 83 § 2 k.p., jest zakreślony w art. 237^{11a} § 1 pkt 1 k.p. jest obszar działań pracodawcy polegających na wprowadzaniu zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników. Bez wątpienia w zbiorze desygnatów użytego przez ustawodawcę wyrażenia „zmiana" znajdują się również desygnaty wyrażenia „usprawnienie", o którym mowa w art. 83 § 2 k.p.

Szeroki zakres zastosowania normy wysłowionej w art. 237^{11a} § 1 k.p., nie budzi wątpliwości w literaturze[766], choć wykracza on poza wymogi stawiane w art. 11 ust. 2 lit a dyrektywy 89/391/EWG[767], która obowiązek przeprowadzenia uprzedniej konsultacji (i udzielenia informacji) z pracownikami lub ich przedstawicielem odnosiła jedynie do „przedsięwzięć, które mogą w znaczny sposób wpływać na poziom bezpieczeństwa i higieny pracy". Wyrażano nawet obawy, iż tak szeroki zakres konsultacji może nie spełniać w praktyce swojej roli[768]. Zdaniem T.

765 T.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1139.

766 Tak więc zdaniem K. Walczaka, jako, że „wymieniony w tym artykule katalog rozpoczyna się zwrotem – w szczególności – w związku z tym konsultacje te mogą dotyczyć także innych spraw". K. Walczak, *Komentarz do art. 237(11(a)) Kodeksu pracy* w: W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz.* Warszawa 2017, Legalis [dostęp 2018-09-14], teza 2. Podobnie Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu,* LEX 2013, LEX [dostęp 2018-09-14], cz. szczeg., rozdz. 7, podtyt. 7.2.6.

767 Dyrektywa 89/391/EWG Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE. L Nr 183 z dnia 29 czerwca 1989 r., s. 1 ze zm.; Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, tom 1 s. 349).

768 D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 237(11(a)) Kodeksu pracy,* w: A. Sobczyk (red.). *Kodeks pracy. Komentarz,*

Wyki, wyodrębnienie pięciu rodzajowo określonych działań podejmowanych przez pracodawcę dotyczy spraw szczególnie istotnych, choć nie wyczerpuje wszelkich działań wymagających konsultacji[769]. Z tezą tą należy się zgodzić, wskazując, iż przemawiają za nią co najmniej dwa argumenty: a) użycie słowa „wszystkie" przed zwrotem „działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy", oraz b) użycie zwrotu „w szczególności" przed wyliczeniem przedmiotowych obszarów współdziałania. Drugi z tych zabiegów wydaje się oczywisty. Zwrot „w szczególności" jest powszechnie przyjętym przykładem wskazującym przykładowy charakter wyliczenia[770]. Prawodawca podkreślił jednak enumeratywność katalogu, a zarazem ogólny, niczym niezawężony zakres odniesienie zasady wyrażonej w pryncypium poprzez użycie słowa „wszystkie". Warto zwrócić uwagę, iż nawet bez użycia tego słowa treść przepisu jednoznacznie wskazywałaby, iż każde z działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy powinno podlegać konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami. Jednakże uwypuklenie w stylizacji przepisu tego właśnie elementu struktury syntaktycznej wysłowionej w nim normy, jakim jest kwantyfikator ogólny obejmujący zasięgiem zbiór desygnatów określających zakres jej zastosowania, wyklucza, a co najmniej znacznie ogranicza, możliwe dążenia w obrębie doktryny lub judykatury do ograniczenia zakresu zastosowania tej normy na gruncie reguł wykładni funkcjonalnej lub systemowej[771].

Mając na uwadze powyższe rozważania pracownicy zostali w ramach instytucji konsultacyjnych opisanych w art. 237^{11a} – 237^{13a} Kodeksu pracy szeroko upodmiotowieni w zakresie realizacji swoich prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczy to też bardzo istotnego zagadnienia jakim jest bilansowanie z tymi prawami celów produkcyjnych przypadających w danym dniu roboczym na jednego pracownika. Pracodawca nie ma jednak dowolności w desygnowaniu partnera społecznego po stronie pracowniczej. Tym partnerem są korzystające z uprawnień zakładowych związki zawodowe, pod warunkiem jeżeli takie faktycznie w danym momencie obejmują zakład pracy.

Warszawa 2018, Legalis [dostęp 2018-09-13], teza 2.

769 T. Wyka, *Komentarz do art. 237(11(a)) Kodeksu pracy,* w: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, LEX [dostęp 2018-09-13], teza 2.

770 Ustawodawca dodając art. 237^{11a} do Kodeksu pracy musiał się również liczyć z ówczesnym – zresztą niewiele odbiegającym od aktualnego – brzmieniem § 153 ust. 3 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej" (Dz.U. Nr 100, poz. 908), zgodnie z którym „[j]eżeli nie jest możliwe sformułowanie definicji (...) można objaśnić znaczenie danego określenia przez przykładowe wyliczenie jego zakresu, wyraźnie wskazując przykładowy charakter wyliczenia przez posłużenie się zwrotem: 'w szczególności' albo 'zwłaszcza'".

771 Tak też w obrębie derywacyjnej koncepcji wykładni prawa, reprezentowanej przez M. Zielińskiego, dopiero nieusuwalna na gruncie dyrektyw językowych niejednoznaczność zwrotu pozwala uruchomić procedurę interpretacyjną na gruncie dyrektyw pozajęzykowych (systemowych i funkcjonalnych), przy czym – w aspekcie dyrektyw systemowych – „odwołanie się do spójności systemu prawnego w przypadku jednoznaczności wyrażenia normokształtnego ma walor nie interpretacyjny, lecz walidacyjny, i może stać się podstawą do interwencji Trybunału Konstytucyjnego". M. Zieliński, *Wykładnia prawa….*, s. 344.

6. Konkluzje

Instytucja zakład pracy demokratyzuje relacje zatrudnieniowe głównie poprzez konwencjonalizację prawną tych relacji we wspólnocie pracy, które nie wytworzyły się z udziałem przedsiębiorcy lub innego organizatora pracy. W tym znaczeniu w ramach wspólnoty zakładowej relacje tworzone autonomicznie przez pracowników (np. w ramach związku zawodowego) staja się równorzędne tym wynikającym ze struktury samego przedsiębiorstwa. Są one równie „zakładowe" jak relację podległości w przedsiębiorstwie. W ten sposób dwie występujące w ramach wspólnoty pracy tendencje, ta produktywistyczna i ta egzystencjalna, zyskują swoja reprezentacje w organizacji zakładu pracy.

Zakład pracy jest scena relacji politycznych, w ramach których dochodzi do wypracowywania aktów prawa zakładowego, a także do współdzielenia władztwa zakładowego w dziedzinie stosowania prawa pracy między pracodawcą a pracownikami. Niemniej jednak warunkiem realnego dopuszczenia pracowników to tych form władzy publicznej (stanowienia prawa i jego stosowania) jest wyposażenie ich w realną autonomię, która podobnie jak przeciwstawne jej podporządkowanie pracownicze, musi być rozpatrywane w wymiarze czasowo-przestrzennym. Wiąże się to z koniecznym zakresem swobody osobistej, która jest warunkiem wstępnym i koniecznym do korzystania z jakichkolwiek praw i wolności. Bez tej swobody nie mogą być też realizowane wolności i prawa związkowe. Bez tej swobody nie ma też zakładu pracy jako podstawowej jednostki współdziałania partnerów społecznych.

Rozdział V

Zakładowe prawo pracy jako narzędzie demokratyzacji relacji zatrudnieniowych

1. Uwagi wprowadzające

Rozwój demokracji do współczesnych jej form kontraktualnych opartych na konsensusie można połączyć z pewną idealizacją historycznych przeobrażeń w obrębie porządku prawnego. W modelu rozwojowym prawa przedstawionym przez E. Kustrę, prawo represyjne i charakterystyczny dla niego woluntarystyczny typ tworzenia prawa pozbawiony wyraźnych reguł kompetencji prawodawczej i nastawiony na bezpośrednią realizację celów politycznych (za pośrednictwem prawa), pod wpływem nacisków społecznych przekształca się w model prawa autonomicznego. To zaś charakteryzuje się typem legalistycznym tworzenia prawa opartym na ściśle określonych regułach prawodawczych właściwych państwu prawa. Ten zaś ostatni z czasem może przeobrazić się w model prawa responsywnego, w którym zaczyna dominować społeczny typ tworzenia prawa[772]. Jest on wtedy „pewną modyfikacją, czy wersją typu legalistycznego, bowiem obok władczej formy tworzenia prawa miejsce co najmniej równorzędne zajmuje forma negocjacyjna"[773]. Jak natomiast zauważa A. Musiała „[w] stosunkach między pracodawcami i pracownikami za najbardziej pożądany stan uważa się taki, który oddaje pokój społeczny. Racjonalne negocjacje, a następnie zawarcie umowy prawotwórczej, będącej ich rezultatem, uważane są za najlepszy instrument służący do osiągnięcia tego pokoju"[774].

Próbą realizacji tych założeń jest obecny model autonomicznego prawa pracy oparty na negocjacjach partnerów społecznych. Model ten z uwagi na szereg niejasności, które mam zamiaru tu przybliżyć, nie jest jednak zupełnie zdolny, by w jego ramach upodmiotowić „społeczeństwo funkcjonujące w postaci zróżnicowanych zbiorowości i jednostek, posiadające zróżnicowane cele, wartości i interesy i dążące do uregulowania pojawiających się konfliktów". Zaś przedmiotem tego prawa uczynić „instytucje ukształtowane i utrwalone w procesie wzajemnych społecznych oddziaływań"[775]. Zagrożeniem może być unifikacja pewnych wewnętrznych założeń w ramach dużych przedsiębiorstw, które jednocześnie są tak duże, iż tworzy je równolegle wiele różnego

772 E. Kustra, *Polityczne problemy…*, s. 37.
773 Tamże, s. 44.
774 A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe…*, s. 76.
775 E. Kustra, *Polityczne problemy…*, s. 37.

rodzaju zbiorowości – wiele wspólnot zakładowych.

Naturalnie rodzi się pytanie czy już dziś literalne, funkcjonalne i systemowe reguły wykładni obowiązujących przepisów prawa pracy prowadzą do wyinterpretowania takiego modelu autonomicznego prawa pracy, który nie wyklucza istnienia w jednym przedsiębiorstwie więcej niż jednego zakładu pracy. Problem ten technicznie sprowadza się do ustalenia możliwości obowiązywania u tego samego pracodawcy wielu tego samego rodzaju (lub regulujących ten sam przedmiot) autonomicznych źródeł prawa pracy.

Rozpatrzenia poza samą prawną dopuszczalność równoległego obowiązywania tożsamych rodzajowo aktów zakładowego prawa pracy z udziałem tego samego pracodawcy wymaga jeszcze kwestia równego traktowania. Ustanowienie odrębnych aktów prawa pracy u tego samego pracodawcy, dotyczących co prawda innych osób, ale regulujących te same zagadnienia, mogłoby bowiem doprowadzić do ich nierównego traktowania. Z drugiej jednak strony, dlaczego to zbiorowość sztucznie wyodrębniona w oparciu o zatrudnienie u tego samego pracodawcy miałaby stanowić właściwy punkt odniesienia dla zasady równości? Tu właśnie zasadza się istota problemu, który chcę poruszyć w tym rozdziale. Najbardziej racjonalny i przejrzysty model polegałby na tym, iż duży pracodawca we współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi ustanawiałby dla każdego zakładu pracy odrębny regulamin pracy ustalający porządek i organizację w procesie pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy i pracowników. Podobnie w zakresie warunków wynagradzania ustanawiałby z tymi zakładowymi organizacjami związkowymi odrębne regulaminy pracy. Z czasem wraz z rozwojem dialogu społecznego te akty byłyby zastępowane odpowiednimi zapisami zakładowych układów zbiorowych pracy. Wobec tych aktów prawa autonomicznego wszyscy członkowie wspólnoty zakładowej pozostawali by równi. Dodatkowo gwarantowałyby one równość w prawie wszystkim członkom wspólnoty zakładowej charakteryzujących się tą samą cech istotną lub pozostających w podobnej sytuacji faktycznej (np. wykonując te same obowiązki). Wówczas wspólną płaszczyzną relewancji dla oceny równego traktowania w prawach pozostawałaby dająca się obiektywnie wyodrębnić wspólnota zakładowa. Wtedy zdanie pierwsze art. 11^2 k.p., zgodnie z którym pracownicy maja równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, bez wątpienia, odnosiłby się zawsze do konkretnej wspólnoty zakładowej. Dlaczego piszę, że powinno tak być a nie, że tak na pewno jest? Ponieważ zarówno regulamin pracy, jak też regulamin wynagradzania, jak literalnie wynika z przepisów Kodeksu pracy, wprowadza się nie na poziomie zakładu pracy lecz całego pracodawcy. Świadczy o tym okoliczność, iż liczbę pracowników decydujących o obligatoryjności wprowadzenia regulaminów literalnie rzecz biorąc zależy od liczby pracowników zatrudnionych ogółem u pracodawcy, a nie w jego konkretnym zakładzie pracy (*vide*: art. 77^2 § 1 k.p., art. 104 § 1^1 k.p.). W wypadku

zakładowego układu zbiorowego pracy, również co do zasady zostaje on zawarty dla wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy, choć, zaznacza się tam, iż strony mogą postanowić inaczej (*vide* art. 239 § 1 k.p.). Problem tylko w tym, że równość nie ma sensu bez wspólnoty. Gdy odnosimy to pojęcie poza jakąś realną wspólnotę przestaje one cokolwiek znaczyć. Staje się ono zbyt abstrakcyjne. Równym jest się wobec określonego dobra wspólnego, tego które gromadzi wspólnotę. Wiedział o tym doskonale ustrojodawca wskazując w preambule Konstytucji RP, jesteśmy „równi w prawach i w powinnościach wobec dobra wspólnego – Polski". W dalszej części preambuły wskazywał on również na zasadę pomocniczości „umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot".

Jak starałem się wykazać w poprzednich rozdziałach, w wypadku dużych pracodawców, obejmujących np. cały kraj, zatrudnieni przez nich pracownicy zwykle nie tworzą realnej wspólnoty. Natomiast członkowie faktycznych wspólnot jakie się naturalnie tworzą na niższych stopniach organizacyjnych tych przedsiębiorstw są często pozbawieni realnych uprawnień w zakresie partnerstwa społecznego. Jest to niezgodne z zasadą pomocniczości. Czasem koryguje ten stan rzeczy orzecznictwo szukając realnych odniesień dla wspólnoty zakładowej. Niewątpliwie ten stan rzeczy jest wynikiem degeneracji zakładowych kultur prawnych. Niemniej jednak prawo również samo prawo, to jak jest formułowane, również się do tego przyczynia. Celem niniejszego rozdziału przeanalizowanie dotychczasowej interpretacji zakresu przedmiotowego stosowania zakładowych regulaminów oraz układu zbiorowego pracy, jak też w razie konieczności zaproponowanie własnej ich interpretacji w duchu rozumianej wspólnotowo konstytucyjnej zasady równości (art. 32 Konstytucji RP).

Na koniec tego rozdziału zamierzam też rozpatrzyć problem zakładowego prawa pracy w sytuacjach granicznych. Takich w których podporządkowana mu wspólnota zakładu pracy ulega przekształceniom, np. z uwagi na wprowadzenie w jej granice nowego pracodawcy w miejsce dotychczasowego. Normatywne rozwiązania tego problemu moim zdaniem budzą wiele wątpliwości i problemów praktycznych. Orzecznictwo (głównie pod wpływem judykatury unijnej, na co wskazałem szerzej w rozdziale trzecim, przy okazji próby zdefiniowania pojęcia zakładu pracy), co prawda dostrzega odrębną tożsamość zakładu pracy (lub jego części) czyniąc z tego warunek przeniesienia go w trybie 23^1 k.p, jednak już po tym przejściu odmawia się tej jednostce, a zarazem odpowiadającej jej wspólnocie, jej tożsamości. Jeżeli jednak uznanie własnej tożsamości takiej jednostki organizacyjnej jest warunkiem przeniesienia go we wspomnianym trybie, to skąd pomysł by tożsamość tej jednostki z mocy prawa zlewała się ze struktura nowego pracodawcy. To nie tylko kwestia orzeczniczej interpretacji. Z tą by można polemizować. W tym kierunku poszła także legislatywa limitując czas stosowania u nowego pracodawcy postanowień układu, którym byli

objęci u dotychczasowego pracodawcy (*vide* art. 241^8 k.p.). Przejmowany zakład może przecież pozostawać odrębnym zakładem pracy także wobec nowego pracodawcy. Nie lepiej zamiast niweczyć dotychczasowe osiągnięcia dialogu społecznego byłoby uczynić przejmującego *ex lege* pracodawcę stroną tego układu?

2. Regulamin wynagradzania

Teraz zamierzam przeanalizować jakie są możliwe modyfikację zakresu podmiotowego obowiązywania regulaminu wynagradzania, tak aby zgodnie z realizacją zasady pomocniczości mógł on być dostosowywany do faktycznych rozmiarów wspólnoty zakładowej. Innymi słowy chce sprawdzić na ile obecne unormowania pozwalają na zmniejszenie jego zakresu podmiotowego w sytuacji, gdy duży pracodawca uwikłany jest nie w jeden, a więc zakładowych dialogów społecznych.

Z nakazu ustanowienia przez pracodawcę warunków wynagradzania w regulaminie wynagradzania, w okolicznościach określonych w art. 77^2 § 1 i 1^2 k.p., jak też z nakazu podania go do wiadomości pracowników metodą przyjętą u danego pracodawcy (art. 77^2 § 6 k.p.), nie sposób regułami inferencyjnymi wyprowadzić normy prawnej nakazującej jednoznacznie objęcia jednym regulaminem wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę. Zresztą warunek kwantyfikatywny aktualizujący ten nakaz dotyczy tylko i wyłącznie pracowników „nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy". Ustawodawca więc już literalnie dopuszcza sytuację, że regulamin ten ustala się tylko dla części pracowników przedsiębiorstwa i jest to obowiązkiem, zawsze gdy liczba tych pracowników, których warunków wynagrodzenia nie uregulowano w inny sposób (tj. w układzie zbiorowym pracy) jest równa lub większa niż 50 osób albo wówczas. Jest tak również wówczas gdy liczba ta jest równa lub większa niż 20 osób i zażądała tego zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa. Wydaje się więc, że ustalenie większej ilości takich regulaminów, funkcjonujących jednocześnie z układem zbiorowym pracy lub bez, jest możliwe. Jest tak tym bardziej, iż w literaturze przy aprobacie orzecznictwa podnosi się już dziś, iż różne składniki wynagrodzenia mogą być regulowane w odrębnych dokumentach[776]. Nie ma więc w zasadzie sporu co do

776 Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r. o sygn. I PK 194/07 (Legalis nr 102799), z art. 77^2 k.p. „nie wynika zakaz tworzenia regulaminu wynagradzania ujętego w kilku dokumentach". Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r. o sygn. II PK 232/08 (LEX nr 738224) regulamin premiowania może być potraktowany jako rodzaj regulaminu wynagradzania. Porównaj też: A. Sobczyk, *Komentarz do art. 77(2) Kodeksu pracy*, w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis [dostęp 2019-04-23], teza 5. Zdaniem P. Prusinowskiego „[m]ożliwe jest zatem tworzenie wielu regulaminów (regulamin premiowania, nagradzania, regulamin przyznawania należności na pokrycie kosztów podróży). Wszystkie te akty

przedmiotowego rozdzielenia materii regulaminu wynagradzania. Sam ustawodawca wyodrębnił tu regulamin nagród i premiowania (art. 30 ust. 6 pkt 2 u.z.z.). W praktyce zakładowego dialogu społecznego już dziś pozwala to regulować niektóre składniki wynagrodzenia dedykowane poszczególnym grupom zawodowym w przedsiębiorstwie w odrębnych dokumentach.

W literaturze zgłoszono również i zdanie odmienne, wykluczające możliwość równoległego obowiązywania regulaminu wynagradzania oraz układu zbiorowego pracy dla różnych grup pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.). Zdaniem L. Florka art. 77^2 § 1 k.p. nakazujący ustalić zasady wynagradzania w regulaminie dotyczy tylko tych sytuacji, gdy pracodawca nie zawarł w ogóle układu zbiorowego pracy[777]. Ten sam pogląd aprobuje J. Piątkowski[778]. Takie postawienie sprawy przeciwstawia się jednak literalnej wykładni art. 77^2 § 1 k.p. (a obecnie również art. 77^2 § 1^2 k.p.), gdyż regulamin wynagradzania ustala się dla „pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy". Natomiast z art. 239 § 1 *in fine* k.p. wiemy, że układ podmiotowo nie musi obejmować wszystkich pracowników pracodawcy. Wykładnia proponowana przez L. Florka i aprobowana przez J. Piątkowskiego byłaby literalnie uzasadniona tylko wówczas, gdyby wyżej wskazane przepisy nakazywały ustalać regulamin wynagradzania dla pracodawcy nie objętego układem. Mowa jest tam jednak o pracownikach nie objętych układem. Autorzy ci sprawiają więc pozór luki prawnej, której faktycznie nie ma.

Zdaniem L. Florka taki pogląd, poza jego rzekomym uzasadnieniem w literalnym brzmieniu przepisu, ma mieć uzasadnienie także w zasadzie dobrowolności zawierania układów. Jego zdaniem „w zakładach pracy, w których działa związek zawodowy, regulamin wynagradzania jest negocjowany w podobny sposób jak układ. Byłby on więc swego rodzaju przymusowym porozumieniem o charakterze zbliżonym do układu, podczas gdy zawieranie układu jest dobrowolne"[779]. Pogląd ten, choć uzyskał aprobatę Sądu Najwyższego[780], zupełnie nie przekonuje. Dlaczego bowiem ustawowy obowiązek uzgodnienia takiego regulaminu miałby być dopuszczalny ze względu na zasadę dobrowolności zawierania umów zbiorowych, gdy nie zawarto układu

prawne, jeśli odnoszą się do wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń, mają właściwości normatywne. Stanowią rodzaj regulaminu wynagradzania. W orzecznictwie przyjęto nawet, że system motywacyjny przewidujący premie i nagrody wprowadzony uchwałą zarządu spółki ma status regulaminu wynagradzania, także wówczas, gdy jest częścią regulaminu organizacyjnego". P. Prusinowski, *Komentarz do art. 77(2) Kodeksu pracy*, w. K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy...* [dostęp 2019-04-23], teza 5.

777 L. Florek, *Komentarz do art. 239 Kodeksu pracy,* w: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* WKP 2017*,* LEX [dostęp 2019-04-23], teza 6.

778 J. Piątkowski, *Komentarz do art. 239 Kodeksu pracy,* w: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy…* [dostęp 2019-04-23], teza 8.

779 L. Florek, *Komentarz do art. 239 Kodeksu pracy* w: L. Florek (red.), *Kodeks pracy…* [dostęp 2019-04-23], teza 6.

780 Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2012 r. o sygn. II PK 35/12 (LEX nr 1619678), który aprobując tą tezę bezpośrednio cytuje komentarz L. Fkorka.

zbiorowego pracy, a przestawać być dopuszczalnym w świetle tej samej zasady, gdy taki układ już obowiązuje. Należy zadać sobie pytanie, czy konsekwentne rozwinięcie takiego poglądu, nie konfrontowałoby *in toto* instytucji uzgodnienia regulaminu wynagradzania z zasadą swobody negocjowania i zawierania umów zbiorowych. Zważywszy, że nawet cywilistyczna zasada swobody kontraktowania nie jest bezwzględna, tym bardziej na gruncie zbiorowego prawa pracy za jej ograniczeniem może przemawiać wymóg kształtowania relacji zatrudnieniowych w duchu współpracy (a więc aktywnego współdziałania) partnerów społecznych. Zdaniem autora niniejszej rozprawy nie ma więc wystarczających podstaw, by przełamać literalny wymóg ustalania regulaminu wynagradzania dla pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy, jeżeli w odniesieniu tylko i wyłącznie do ich liczby spełniony został warunek kwantyfikatywny. Przeciwny pogląd ignoruje też dość oczywistą obserwację, iż pominięcie określonych grup pracowników w zakładowym układzie zbiorowym pracy, może wiązać się z tym, iż z uwagi na konkretne okoliczności faktyczne tworzą oni odrębną wspólnotę zakładową[781].

Mając na uwadze powyższe, obecne uregulowanie chodź wymóg ustanowienia regulaminu wynagradzania odnosi się do ogółu pracowników pracodawcy (a konkretnie ogółu pracowników nieobjętych układem), to jednak nie przeszkadza to tworzyć wielu regulaminów u pracodawcy który współtworzy wiele zakładów pracy. Nie jest on również w tym celu zmuszony przenosić kompetencji do zatrudniania pracowników na niższy szczebel organizacyjny (tworzyć tzw. pracodawców wewnętrznych), choć ten zabieg na pewno usunąłby wiele problemów. *De lege ferenda* należy wskazać, iż wymóg kwantyfikatywny wprowadzenia regulaminu powinien odnosić się nie do liczby pracowników pracodawcy, lecz do liczby pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy u pracodawcy. Być może powinna być wprowadzona zasada, że u dużego pracodawcy zatrudniającego łącznie większą niż pewna liczba pracowników, w zakładach pracy powinien obowiązywać ustalony z góry przez pracodawcę wzór regulaminu, który w razie objęcia jego konkretnego zakładu przez związek zawodowy, w tym zakładzie mógłby ulec modyfikacją. W każdym bądź razie zakres podmiotowy regulaminu wynagradzania by pełnić swą właściwą rolę demokratyzującą relacje zakładowe, powinien swym zakresem podmiotowym obowiązywania odpowiadać realnej wspólnocie zakładowej.

781 W uzasadnieniu wyroku z dnia 11 września 2012 r. o sygn. II PK 36/12 (LEX nr 1350605) stwierdzono, już mniej kategorycznie, że „regulamin wynagradzania ma rację bytu u pracodawcy nieobjętego zuzp" oraz że „zuzp nie musiałby być w kolizji z zawarciem porozumienia innego niż regulamin wynagradzania". Co jednak ciekawsze, opisany w tym wyroku stan faktyczny wskazuje na to, iż część pracowników wyłączonych z zakładowego układu zbiorowego pracy (niebędących górnikami, lecz pracownikami budowlanymi) podlegała odrębnemu ustalonemu dla nich regulaminowi wynagradzania, co potwierdza tylko, iż praktyka relacji zatrudnieniowych dopuszcza tego typu rozwiązania. Są one naturalną konsekwencją uczestnictwa pracodawcy rozumianego podmiotowo w wielu rożnych wspólnotach zakładowych.

3. Regulamin pracy

W poniższym wywodzie – podobnie jak uczyniłem to w wypadku regulaminu wynagradzania – zamierzam zbadać zakres podmiotowy obowiązywania regulaminu pracy. Również z art. 104 § 1^1 albo § 3 k.p. wynika, iż nakaz ustalenia regulaminu pracy obowiązuje wówczas, gdy w przewidzianym dla niego zakresie przedmiotowym nie obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy[782]. Przy uwzględnieniu, że układ zbiorowy pracy może być zawierany tylko dla części pracowników danego pracodawcy (art. 239 § 1 *in fine* k.p.), stosując regułę wnioskowania *a minori ad maius*, staje się oczywiste, iż tym bardziej nie wyczerpano w układzie materii regulaminu pracy, jeżeli u pracodawcy są zatrudniani pracownicy, którzy wcale nie podlegają z woli stron postanowieniom tego układu. Tak będzie nawet wówczas, gdyby układ wyczerpywał ją w całości wobec pozostałych pracowników, co choć możliwe, w praktyce się nie zdarza z uwagi na to, że jest on najczęściej zawierany w celu uregulowania warunków wynagradzania. Może właśnie dlatego przyjęto inną konstrukcję art. 104 § 1^1 oraz § 3 k.p. (niż w przypadku art. 77^2 § 1 i 1^2 k.p. dotyczących regulaminu wynagradzania) odnoszącą się do zakresu przedmiotowego obowiązywania układu zbiorowego pracy, nie zaś do „nieobjętych" nim pracowników. Różnica ta powoduje, iż zakres podmiotowy obowiązywania układu wewnątrz pracodawcy nie ma znaczenia dla weryfikacji wymogu kwantyfikatywnego aktualizującego nakaz wprowadzenia regulaminu pracy. Z literalnego odczytania przypisów art. 104 § 1^1 oraz § 3 k.p. wynika, iż osiągnięcie stanu zatrudnienia w wymiarze odpowiednio 20 pracowników, gdy żąda tego zakładowa organizacja związkowa, albo 50 pracowników, w tym osób, które podlegają normą układu zbiorowego pracy, będzie przesądzać o konieczności wprowadzenia regulaminu pracy. Oczywiście pod warunkiem, że wśród pracowników zatrudnianych przez pracodawcę wciąż są takie osoby (niezależnie od ich liczby), których ten układ zbiorowy pracy podmiotowo nie obejmuje lub obejmując ich, nie wyczerpuje materii przedmiotowej regulaminu pracy w zakresie wymaganym przez ustawę (art. 104^1 k.p.). W oparciu o tą konstatację można przyjąć, iż dopuszczalny jest taki stan, w którym u tego samego pracodawcy część pracowników podlega w całości lub części normą regulaminu pracy, inna zaś w całości lub części normą układu zbiorowego pracy. Co w praktyce mogłoby odpowiadać różnej specyfice dialogu zakładowego w poszczególnych częściach dużego przedsiębiorstwa.

W przeciwieństwie do regulaminu wynagradzania w literaturze brak jest sugestii, które wskazywałyby na możliwość regulowania zagadnień przewidzianych dla regulaminu pracy

782 Art. 104 § 1^1 k.p. warunkuje nakaz ustalenia regulaminu pracy od tego, czy „w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy". Natomiast art. 104 §1 k.p. stanowi, iż regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

jednocześnie w odrębnych dokumentach. Autor niniejszej pracy stoi jednak na stanowisku, iż nie ma wyraźnych podstaw, by w tym przedmiocie traktować ten dokument inaczej niż regulamin wynagradzania. Stąd też nie ma przeszkód, by w różnych wspólnotach zakładowych, jakie z uwagi na faktyczne relacje społeczne wytworzyły się wśród pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.), obowiązywało kilka odrębnych aktów zakładowego prawa pracy, wyczerpujących w różnym zakresie podmiotowym materię regulaminu pracy. Jednym z tych ograniczonych podmiotowo aktów mógłby być również układ zbiorowy pracy.

Mając na uwadze powyższe, należy wskazać, iż obecna treść przepisów prawa nie stanowi przeszkody dla obejmowania regulaminem pracy tylko części przedsiębiorstwa. Takiej która faktycznie stanowi odrębny zakład pracy. Nie koniecznie musi się to wiązać z przenoszeniem kompetencji kadrowych związanych z zatrudnianiem pracowników na niższy szczebel przedsiębiorstwa. Jeden i ten sam pracodawca może z różnymi społecznościami swoich pracowników tworzyć odrębne zakłady pracy. To zaś że pracodawca jest duży nie oznacza, iż wspólnoty w których on uczestniczy muszą być duże. Do regulaminu pracy należy odnieść te same uwagi *de lege ferenda* co do regulaminu wynagradzania. Przede wszystkim powinien on być wprowadzany nie u pracodawcy (jak stanowi obecnie Kodeks pracy) lecz w zakładzie pracy, których u pracodawcy może być więcej niż jeden.

4. Układ zbiorowy pracy

Przechodząc do analizy podmiotowego zasięgu obowiązywania zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, trzeba wskazać, iż zgodnie z art. 239 § 1 k.p. układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Dodatkowo zgodnie z art. 241^5 § 2 k.p. w układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu. W literaturze przyjmuje się, iż chodzi tu przede wszystkim o wskazanie zakresu podmiotowego układu poprzez podanie podlegających mu grup pracowników[783]. Zdaniem L. Florka „[z]akres podmiotowy układu może też wynikać pośrednio z jego zakresu terytorialnego”[784].

783 Zdaniem K. Jaśkowskiego „[k]ażdy układ zbiorowy powinien określać zakres jego obowiązywania po stronie pracowniczej (art. 239 § 1 i 2 k.p.). Jeżeli tego nie czyni, to należy przyjąć, że zgodnie z zasadą z art. 239 § 1 obowiązuje on wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych układem. W przypadku układu ponadzakładowego powinien on również wskazywać na objętych nim pracodawców.” K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 241(5) Kodeksu pracy*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy, Komentarz*, WKP 2019, LEX [dostęp 2019-04-26], teza 5.

784 L. Florek, *Komentarz do art. 239 Kodeksu pracy* w: L. Florek (red.), *Kodeks pracy…* [dostęp 2019-04-26], teza 4 *in fine*.

Oznacza to, iż istnieją trzy czynniki decydujące o podmiotowym zakresie obowiązywania układów zbiorowych pracy w odniesieniu do pracowników. Pierwszy jest najbardziej oczywisty. Jeżeli normy prawne zawarte w układach zbiorowych pracy nie wiążą pracodawców, czy to dlatego, że nie są oni ich stroną, czy też na innej zasadzie nie są objęci postanowieniami tych układów, to nie rodzą one żadnych skutków wobec pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców. Tak więc obowiązywanie zakładowego układu zbiorowego pracy w przedsiębiorstwie może być ograniczone tylko do określonego pracodawcy wewnętrznego (nie posiadającego osobowości prawnej). Rozwiązanie to, choć ułomne, już dzisiaj nie budząc większych kontrowersji w doktrynie i orzecznictwie, pozwala dostosować strukturę przedsiębiorstwa do faktycznych uwarunkowań dialogu społecznego. Dzieje się to jednak kosztem przerzucenia kompetencji związanych z zatrudnieniem na niższy szczebel organizacyjny przedsiębiorstwa. Takie rozwiązanie utrudnia jednak identyfikację podmiotową pracodawcy w obrocie prawnym, co zawsze jest zjawiskiem niepożądanym[785].

Po drugie, może się zdarzyć, że pracodawca zatrudnia pracowników nieobjętych zakresem zastosowania żadnej z zawartych w układzie zbiorowym norm prawnych. Tak więc układ zbiorowy pracy może regulować warunki zatrudnienia wybranych grup zawodowych lub na określonych stanowiskach pracy, „milcząco" pomijając inne. Może to być świadomy wybór stron układu zbiorowego pracy lub wynik częściowego przebranżowienia się przedsiębiorstwa już w trakcie obowiązywania układu zbiorowego pracy. Po trzecie, może też dojść do wyraźnego wyłączenia zakresu zastosowania norm układu zbiorowego pracy do określonych grup pracowników mimo, iż warunki zatrudnienia odnoszące się do wykonywanego przez nich zawodu lub stanowiska pracy zostały uregulowane w układzie zbiorowym pracy.

W orzecznictwie rozpatrywano w tym względzie możliwość zawarcia w układzie zbiorowym pracy klauzuli wyłączającej jego unormowania wobec pracowników kierowanych do pracy za granicą. Problem ten rozpatrywano w kontekście skuteczności takiego wyłączenia z uwagi na możliwość naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Rozpatrywano na tym tle

785 A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe…* s. 146-147. Z racji tego, iż oczywistym jest, że przedsiębiorca przenosząc kompetencje formalne związane z zatrudnieniem na niższy szczebel organizacyjny nie przestaje być podmiotem decyzyjnym w zakresie zbiorowych warunków pracy i płacy. Komplikacja podmiotowa pracodawcy może prowadzić do wyszukiwania dość niepewnych konstrukcji prawnych stanowiących źródła zobowiązań pracodawców wobec pracowników. W judykaturze wskazywano np., że niektóre roszczenia pracownicze mogą wynikać z decyzji formalnie podejmowanych przez podmiot nadrzędny nad pracodawcą w strukturze przedsiębiorstwa, na które ten pracodawca wewnętrzny godzi się w sposób dorozumiały uczestnicząc w obowiązującym w przedsiębiorstwie podziale kompetencyjnym. Pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. nie przestaje być wówczas właściwym adresatem tych roszczeń, mimo iż nie musi on nawet uczestniczyć w procesie decyzyjnym, w ramach którego podjęto określone decyzje. Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 19 kwietnia 2016 r. o sygn. III APa 3/16 (LEX nr 2044322). W praktyce rozpatrywania spraw z zakresu prawa pracy, wiele czasu poświęca się na ustalenie, czy pozwany podmiot jako pracodawca posiada w istocie bierną legitymację procesową, ponieważ z uwagi na art. 3 k.p. posiadanie osobowości prawnej (jak też wpis do właściwego rejestru sadowego) nie jest tu kwestią decydującą.

zagadnienie prawne dotyczące tego, czy skutek nieobowiązywania *ex lege* normy zakładowego prawa pracy naruszającej „zasadę równego traktowania w zatrudnieniu" (art. 9 § 4 k.p.) dotyczy tylko dyskryminacyjnego naruszenia zasady równego traktowania (art. 11^3 k.p. oraz art. 18^{3a} k.p.), czy także naruszenia zasady równych praw (art. 11^2 k.p.). Początkowo opowiedziano się za szerszym poglądem, zgodnie z którym skutek nieobowiązywania postanowienia o wyłączeniu określonej grupy pracowników z układu zbiorowego pracy dotyczy każdego nieuzasadnionego różnicowania sytuacji pracowników[786]. Ostatecznie jednak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2012 r. o sygn. II PK 36/12[787] przyjął bardziej ostrożne podejście wskazując, iż przy ocenie konkretnego rozwiązania zawartego w układzie zbiorowym pracy pod względem skutku, o którym mowa w art. 9 § 4 k.p., „nie powinny przeważać argumenty natury faktycznej, jak przykładowo to, że praca za granicą nie jest mniej obciążająca niż praca w kraju". Nie zawsze też zdaniem sądu faktycznie nierówne traktowanie pracowników oznacza nieważność zakładowego układu zbiorowego pracy na podstawie art. 9 § 4 k.p. Sąd opowiedział się za restryktywną interpretacją art. 9 § 4 k.p. Choć orzeczenie to wprost tego problemu nie formułuje, to jednak jego argumentacja wspiera tezę, iż z uwagi na wyraźne upoważnienie przez ustawodawcę stron układu do różnicowania w nim praw i obowiązków pracowniczych poprzez stosowanie wyłączeń podmiotowych (art. 239 § 1 *in fine* k.p.), jego postanowienia mogą stanowić samoistną podstawę różnego traktowania pracowników tego samego pracodawcy podlegającą ocenie tylko z uwagi na zasadę niedyskryminacji (art. 18^{3a} k.p.), ale już nie z uwagi na zasadę równych praw (art. 11^2 zdanie 1 k.p.). Inaczej mówiąc, przepisy układu zbiorowego pracy ustanowione na podstawie art. 239 § 1 *in fine* k.p. mogą stanowić *lex specialis* wobec wyrażonej w art. 11^2 zdanie 1 k.p. zasady równych praw. Konstatacja ta jest o tyle istotna, iż w razie funkcjonowania wielu różnych wspólnot zakładowych u tego samego pracodawcy sytuacja poszczególnych grup pracowników, choćby wykonujących te same obowiązki pracownicze, nie musi być regulowana w jednakowy sposób. Te różnice mogą wynikać z odmiennej dynamiki dialogu społecznego w określonych ośrodkach tego samego wielozakładowego przedsiębiorstwa.

Poza tym odniesienie zasady równych praw (art. 11^2 zdanie 1 k.p.) do zbiorowości pracowników wyodrębnionej ze względu na tego samego pracodawcę (w rozumieniu art. 3 k.p.) ma

786 Tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r. o sygn. II PK 213/11 (LEX nr 1226838) wskazał, iż „legalność podmiotowego wyłączenia niektórych grup pracowników spod regulacji układowych podlega weryfikacji na gruncie zasady równego traktowania pracowników (art. 11^2 k.p.), zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz ze względu na zakaz dyskryminowania pracowników (art. 9 § 4 w związku z art. 18^{3a} § 1-3 k.p.), jeżeli takie podmiotowe ograniczenie oddziaływania normatywnych postanowień zuzp mogłyby w szczególności prowadzić do niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.)". Porównaj także przywoływany już wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2012 r. o sygn. II PK 35/12.

787 Był on już omawiany przy okazji zagadnienia współistnienia regulaminu wynagradzania i układu zbiorowego pracy.

dość wątpliwe podstawy aksjologiczne. Wystarczyłoby bowiem, że przedsiębiorca chcąc prawnie usankcjonować nierówności między poszczególnymi pracownikami jednakowo wykonującymi takie same obowiązki, po prostu powierzy kompetencje związane z ich zatrudnieniem różnym pracodawcom wewnętrznym. Ten prosty do wyobrażenia zabieg organizacyjny wystawia na próbę (niemal że całkowicie) dotychczasowy dorobek doktryny i orzecznictwa, który siłą inercji traktuje pracodawcę jako scenę relacji zatrudnieniowych – mimo że począwszy od dnia 2 czerwca 1996 r. jest on wyłącznie podmiotem tych relacji.

Szukając aksjologicznego zakorzenienia dla zasady równych praw należy uwzględnić jej adekwatny kontekst społeczno-filozoficzny. Choć, jak wiemy z refleksji nad konstytucyjną zasadą równości, wynika ona z przyrodzonej i jednakowej dla wszystkich godności ludzkiej[788], to jednak nakaz równego traktowania może być realizowany w obrębie występowania określonej cechy istotnej[789]. Taką cechą może mieć w szczególności przynależność do określonej wspólnoty. Najszerszą z nich (i najmniej uchwytną w praktyce) jest wspólnota ludzka. Konstytucja w preambule nazywa ją „Rodziną Ludzką". Jest on skupiona wokół „dobra Rodziny Ludzkiej". Podstawową dla ustroju państwa jest ta wspólnota, którą tworzą wszyscy obywatele skupieni wokół wspólnego dobra jakim jest Rzeczpospolita Polska. Dla relacji społecznych regulowanych przez prawo pracy właściwym punktem odniesienia są wspólnoty zakładowe funkcjonujące w oparciu o

788 „Nie ulega [...] wątpliwości, że w czasach współczesnych, idea równości jest powszechnie uznana jako jeden z podstawowych wyznaczników sytuacji jednostki. Traktować ją też należy w bezpośrednim związku z zasadą godności człowieka, bo oparcie porządku społecznego na uznaniu godności człowieka zakłada m.in. oparcie stosunków między ludźmi na zasadzie równości" L. Garlicki, M. Zubik, *Komentarz do art. 32 Konstytucji*, w: L. Garlicki (red.) M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz,* t. 2*,* Wydawnictwo Sejmowe 2016, t. 2, LEX [dostęp 2019-04-27], teza 2 *in fine*.

789 Zdaniem Arystotelesa (*Polityka*, 1280a) „równość uchodzi za rzecz sprawiedliwą i jest nią istotnie, ale nie dla wszystkich, tylko dla równych; także nierówność uchodzi za sprawiedliwą, bo też jest nią rzeczywiście, lecz znów nie dla wszystkich, tylko dla nierównych". Cytat za: Arystoteles, *Polityka*, (kom. i tłum.) L. Piotrowicz, Warszawa 2011, s. 87. „U Arystotelesa równość traktowania zależy od tego, czy rozważane podmioty są równe 'pod odpowiednimi względami'". S. Blackburn, *Oksfordzki słownik filozoficzny,* J. Woleński (red.), C. Cieśliński et al. (tłum.), Warszawa 1997, s. 353. Zdaniem L. Garlickiego i M. Zubika, zasada równości wobec prawa oznacza „nakaz traktowania sytuacji (podmiotów) podobnych w sposób podobny, a zarazem dopuszczenie traktowania sytuacji (podmiotów) odmiennych w sposób odmienny, co zresztą przypomina dawne sformułowanie Arystotelesa". L. Garlicki, M. Zubik, *Komentarz do art. 32 Konstytucji*, w: L. Garlicki (red.) M. Zubik (red.), *Konstytucja…* [dostęp 2019-04-27], *teza 9 in fine.* Natomiast w orzeczeniu z dnia 9 marca 1988 r. U 7/87 (LEX nr 25472) – na tle art. 67 ust. 2 Konstytucji PRL (t.j. Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36) – Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż „konstytucyjna zasada równości wobec prawa (równości w prawie) [...] polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących". „Równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowane przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem". „[R]óżne traktowanie przez prawo określonych grup (klas) podmiotów powinno być uzasadnione w tym sensie, że musi być oparte na uznanych kryteriach oceny klasyfikacji różnicującej podmioty prawa. Równość wobec prawa to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów (adresatów) prawa. Oznacza ono uznanie tej, a nie innej cechy za istotną, a tym samym uzasadnioną w regulowanej dziedzinie (materii)". Takie podejście jest aprobowane przez Trybunał Konstytucyjny także na gruncie Konstytucji z 1997 r. Por. np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 lipca 2014 r. o sygn. K 36/13 (LEX nr 1488811).

określone zakłady pracy. W ten sposób możność porównania praw i obowiązków zachodzi w obrębie pracowników, którzy mają na uwadze to samo dobro wspólne – zakład pracy. Przy takim założeniu, obszar równych praw koreluje z zakresem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Dobro zakładu pracy jest zaś nadrzędnym celem zakładowego dialogu społecznego – póki jest ono brane na poważnie przez strony tego dialogu, zakład pracy jest wspólnotą polityczną.

Przynależność do danej wspólnoty jest tylko jedną z wielu, ale zarazem ważną z cech istotnych, do których należałoby odnieść zasadę równych praw. Może się ona krzyżować z innymi cechami, także tą wysłowioną w art. 11^2 zdanie 1 k.p., jaką jest „jednakowe wypełnianie takich samych obowiązków". Problem jednak w tym, że nie można absolutyzować tej cechy do klasy wszystkich pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy. Nie wynika to ani z treści art. 11^2 zdanie 1 k.p., którego literalne odczytanie prowadziłoby do wniosku, iż chodzi tu o klasę wszystkich pracowników zatrudnionych u wszystkich pracodawców, ani też z jego funkcji. Wiemy bowiem, iż różnice w warunkach zatrudnienia osób wykonujących te same obowiązki są prawnie dopuszczalne (np. różnicowanie wynagrodzenia ze względu na staż pracy czy posiadane kwalifikacje). Zasadniczy problem dotyczy więc stosowania zasady równych praw w obliczy krzyżowania się dwóch cech istotnych, jakimi są przynależność do danej wspólnoty zakładowej oraz jednakowe wykonywanie takich samych obowiązków. Nie można też wykluczyć takiego przypadku, iż nierówne traktowanie pracowników wykonujących takie same obowiązki okaże się równym traktowaniem ze względu na inną cechę istotną (art. 32 ust. 1 Konstytucji).

Jeżeli uznajemy zakład pracy za konkretyzację demokratycznego państwa prawnego w relacjach zatrudnieniowych, to parafrazując słynną wypowiedź Montesquieu, prawdziwa równość jest duszą zakładu pracy[790]. Pracodawca zaś jako podmiot demokratycznych relacji społecznych uczestniczy w tych relacjach na równych prawach – o ile na to pozwala specyfika tych praw – razem z pracownikami w poszczególnych wspólnotach zakładowych. Jest to dość rzadki przypadek w indywidualnym prawie pracy, dość częsty natomiast w zbiorowym prawie pracy, gdzie pracodawcy i związki zawodowe mają co do zasady równe prawo do pertraktowania i zawierania umów zbiorowych. Pracodawca jednocześnie, działając jako podmiot zarządzający zakładami pracy, jest zobowiązany dążyć do takiego stanu rzeczy, by pracownicy wykonujący takie same obowiązki w obrębie danej wspólnoty zakładowej korzystali z takich samych praw. Ten sam obowiązek dotyczy również pracowników, którzy przez swoich przedstawicieli uczestniczą w stanowieniu zakładowego prawa pracy. Mało kiedy się o tym pamięta, ale adresatem norm

790 „Mimo iż w demokracji prawdziwa równość jest duszą państwa, wprowadzenie jej jest wszakże tak trudne, iż nadmierna w tym ścisłość nie zawsze byłaby na miejscu. Wystarczy, aby ustanowiono miarę, która zmniejsza lub ustala różnice aż do pewnego punktu; po czym rzeczą poszczególnych praw jest równać, iż tak rzekę, nierówności za pomocą ciężarów nakładanych bogaczom a ulg przyznawanych biednym". C. L. Montesquieu, *O duchu praw*, T. Boy-Żeleński (tłum.), Warszawa 1927, t. 1, s. 70-71.

wysłowionych w art. 11^2 k.p. nie jest wyłącznie pracodawca.

Powyższe ma kluczowe znaczenie dla relacji między art. 11^2 zdanie 1 k.p. a art. 239 § 1 *in fine* k.p. Prawdą jest, iż przepisy układu zbiorowego pracy mogą stanowić *lex specialis* wobec art. 11^2 zdanie 1 k.p. Takie rozwiązanie legislacyjne jest konsekwencją tego, iż układ zbiorowy pracy obejmuje nie wspólnoty zakładowe, lecz pracodawców, co *de lege ferenda* powinno być odwrócone. *De lege lata* strony układu zbiorowego pracy mają możliwość dostosowania zakresu podmiotowego postanowień układu do uwarunkowań społecznych. Gdyby takiej swobody ich pozbawić, to ich decyzje w tej sprawie nie mogłyby podlegać ocenie w oparciu o klauzule społeczno-gospodarczego praznaczenia prawa czy zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Ponadto o zakresie podmiotowego obowiązywania układu decydowałby samodzielnie przedsiębiorca. Związek zawodowy nie ma bowiem wpływu na sposób, w jaki przedsiębiorąca wyodrębnia w swojej strukturze pracodawców. Tak więc właściwy sens relacji między art. 11^2 zdanie 1 k.p. a art. 239 § 1 *in fine* k.p. (w zakresie, w jakim pozwala on dokonać wyłączenia podmiotowego spod postanowień układu zbiorowego pracy) jest taki, iż strony układu muszą mieć swobodę rozpoznania granic wspólnoty zakładowej, w ramach której konkretyzowałaby się zasada równych praw. Natomiast, działanie polegające na różnicowaniu sytuacji pracowników wykonujących jednakowo takie same obowiązki wewnątrz tej samej wspólnoty zakładowej byłoby oczywiście działaniem stron układu niezgodnym z art. 239 § 1 *in fine* k.p. w zw. zart. 11^2 zdanie 1 k.p. Stąd właśnie nie ma sprzeczności w twierdzeniu, iż postanowienia układu zbiorowego pracy mogą stanowić *lex specialis* wobec art. 11^2 zdanie 1 k.p., jeżeli prawidłowo realizują delegację ustawową zawartą w art. 239 § 1 *in fine* k.p. i art. 241^5 § 2 k.p., jaką jest zakreślenie granic wspólnoty zakładowej, ale nie musi tak być, jeżeli normy zawarte w tych postanowieniach nie służą temu celowi. W tym drugim wypadku ich ocena w oparciu o art. 11^2 zdanie 1 k.p. (a nie wyłącznie zasadę zakazu dyskryminacji) jest w pełni uzasadniona.

Odrębnym problemem jest to, czy postanowienia układu naruszające zasadę równych praw w obrębie wspólnoty zakładowej nie obowiązują na zasadzie art. 9 § 4 k.p. – co aprobuje aktualne orzecznictwo[791] – czy też powinny być ocenione na podstawie art. 9 § 2 k.p. jako mniej korzystne

791 Za takim rozwiązaniem przemawia uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2018 r. o sygn. I PK 366/16 (Legalis 1763112). Sąd stwierdził tam, iż przepis protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy w brzmieniu „pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody pod warunkiem przepracowania w tym dniu nie mniej niż 12 lat pracy w CzPK Sp. z o.o. lub jej poprzedniku prawnym - Zakładzie Gospodarki Odpadami" rozumiany w taki sposób, że różnicuje uprawnienia pracowników do otrzymania nagrody jubileuszowej tylko i wyłącznie od daty zawarcia umowy o pracę, choć nie wypełniałby znamion dyskryminacji (w rozumieniu art. 18^{3a} k.p.), to jednak z uwagi na naruszenie zasady równych praw (art. 11^2 k.p.) nie obowiązywałby z mocy prawa na zasadzie art. 9 § 4 k.p. Dlatego też, sąd odstąpił od literalnej interpretacji tego przepisu układu. Wskazać należy tu także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2005 r. I PK 42/05 (LEX nr 176995) wskazujące, iż z zasadą wskazaną w art. 9 § 4 k.p. (także w związku z art. 11^2 k.p.) nie jest wyłączenie z regulacji układowej managerów zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

niż przepisy Kodeksu pracy (przy czym normę korzystniejszą wysławia zrębowo art. 11^2 zdanie 1 k.p.)[792]. Wydaje się, że to drugie rozwiązanie jest bardziej właściwe. Traktowanie wyrażenia „naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu" użytego w art. 9 § 4 k.p. szeroko, w sposób obejmujący też zasadę równych praw, ignoruje regułę, zgodnie z którą na etapie wykładni tekstów prawnych nie zakłada się wieloznaczności (jednobrzmiących) zwrotów językowych[793]. Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza „niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób". Tytułem w brzmieniu „[z]asada równego traktowania w zatrudnieniu" oznaczono rozdział IIa w dziale pierwszym Kodeksu pracy regulujący wyłącznie zagadnienie dyskryminacji. Przepis art. 11^2 zdanie 1 k.p. znajduje się poza tym rozdziałem. Z kolei na tle art. 18^{3c} k.p. przyjęło się rozumieć to samo wyrażenie w ścisłym odniesieniu do dyskryminacji[794]. Również na gruncie art. 18 § 3 k.p. – traktującego o nieważności postanowień umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu – aktualnie zdaje się przeważać w orzecznictwie teza o węższym zakresie zastosowania wysłowionej w nim normy prawnej. Takim, które odnosi się wyłącznie do postanowień naruszających zakaz dyskryminacji[795]. Wciąż jednak niektóre orzeczenia wspierają

792 Zgodnie z uzasadnieniem wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r. o sygn. II PK 67/10 (LEX nr 687016) „sąd pracy ma obowiązek stosowania układu zbiorowego pracy w jego części normatywnej, pod warunkiem, że jego postanowienia nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie są mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące, nie są z nimi sprzeczne w niedozwolonym zakresie oraz nie są mniej korzystne niż regulacje zawarte w źródłach prawa pracy niższego rzędu (argument z art. 9 § 3 k.p.) i w umowie o pracę - art. 18 k.p. Jeżeli warunki te nie są spełnione, w szczególności, gdy postanowienie układu zbiorowego pracy jest w niedozwolonym zakresie sprzeczne z przepisem powszechnie obowiązującym, sąd pracy nie stosuje takiego przepisu układu. Dotyczy to również sprzeczności postanowienia układu zbiorowego pracy z Konstytucją, a w szczególności z jej art. 59 ust. 2".

793 M. Zieliński, *Wykładnia prawa...*, s. 232.

794 E. Maniewska, *Komentarz do art. 18(3(a)), art. 18(3(b)), art. 18(3(c)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e)) Kodeksu pracy*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy, Komentarz*, WKP 2019, LEX [dostęp 2019-04-28], teza 2.2 *in fine*. Jeżeli chodzi o orzecznictwo tak np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r. o sygn. I PK 54/17 (LEX nr 2486202) oraz z dnia 17 kwietnia 2018 r. o sygn. II PK 37/17 (LEX nr 2509625). Zgodnie z tym ostatnim „[z]asada niedyskryminacji (art. 11^3 k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11^2 k.p. zasadą równych praw pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Te dwie zasady pozostają wprawdzie w ścisłym związku z sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej (w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.)".

795 Tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 kwietnia 2018 r. o sygn. I PK 33/17 (LEX nr 2555730) wskazał, iż „zgodnie z jednoznacznym brzmieniem art. 18 § 3 k.p. znajduje on zastosowanie w sytuacji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminacji) określonej w art. 11^3 i rozwiniętej w art. 18^{3a} i następnych k.p." Takie stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2017 r., o sygn. I PK 216/16 (LEX nr 2389574). We wcześniejszym wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r. o sygn. II PK 196/11 (LEX nr 1297762), Sąd Najwyższy stwierdza, iż „sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.), bo tylko w takiej sytuacji znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne". Porównaj też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r. o sygn. III

pogląd o szerszym zakresie zastosowania wysłowionej w nim normy prawnej, czyli obejmującym również przypadki naruszenia zasady równych praw[796].

Żeby jednobrzmiącemu wyrażeniu nadać odmienne znaczenie przy wykładni przepisów prawa, musi istnieć ku temu istotna przesłanka polegająca na utracie sensu zrekonstruowanej w ten sposób normy prawnej. Jedyną przesłanką literalną za szerszym traktowaniem zasady równego traktowania na gruncie art. 9 § 4 k.p., w ten sposób, by poza zasadą niedyskryminacji obejmowało ono również zasadę równych praw, jest dodane po średniku w art. 11^2 k.p. zdanie: „dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu". Jednakże zakres zastosowania normy prawnej rekonstruowanej w oparciu o ten przepis (art. 11^2 zdanie 2 k.p.) zawiera się w zakresie zastosowania normy zakazującej dyskryminacji i wysłowionej zrębowo w art. 18^{3a} § 1 k.p. Poza zamieszaniem terminologicznym dodanie tego zdania w obrębie art. 11^2 k.p. niewiele wnosi do zasady równych praw. Może poza tym, iż podkreśla krzyżowanie się zakresów zastosowania tych norm prawnych – różnicowanie praw ze względu na cechę stanowi szczególny rodzaj dyskryminacji.

Wbrew pozorom powyższe rozważania wciąż dotyczą kwestii istotnych z punktu widzenia różnic w pojmowaniu pracodawcy i zakładu pracy. Poczucie wspólnej płaszczyzny relewancji między określoną grupą podmiotów jest kluczowym wyznacznikiem więzi społecznych. Ignorowanie tej okoliczności osłabia prestiż instytucji prawnych zakładu pracy i zakładowego prawa pracy. Jeżeli struktura dialogu społecznego będzie ignorować faktyczne wspólnoty, jakie wytworzyły się albo faktycznie mogłyby się wytworzyć w ramach relacji zatrudnieniowych, to nie będzie ona skutecznie łagodzić napięć społecznych. Dlatego jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy – w wyżej omawianym wyroku z dnia 14 września 2010 r. o sygn. II PK 67/10 – „'niedozwoloną' sprzeczność postanowienia układu z przepisem powszechnie obowiązującym należy oceniać z zastosowaniem zasady, że zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie (ściśle) obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych oraz konstytucyjnej zasady

PK 22/06 (LEX nr 257565).

796 Przeciwne stanowisko, wskazujące na szersze odniesienie art. 18 § 3 k.p., również do „zwykłego" (w odróżnieniu od dyskryminacyjnego) nierównego traktowania w zatrudnieniu (art. 11^2 k.p.) Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z dnia 18 września 2014 r., o sygn. III PK 136/13 (LEX nr 1554335), jak też w wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2018 r. o sygn. II PK 22/17 (LEX nr 2481974). W ocenie tego sądu „art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do 'zwykłego' nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11^2 k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym".

proporcjonalności".

Warto jednak wskazać, iż nawet wyłączenie bądź ograniczenie stosowania art. 11^2 zdanie 1 k.p. przy ocenie wyboru zakresu podmiotowego obowiązywania układu zbiorowego pracy, nie przeciwstawia się ocenie takiego zabiegu na podstawie art. 32 ust. 1 Konstytucji, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakres zastosowania art. 32 ust. 1 Konstytucji jest szerszy niż hipoteza art. 11^2 zdanie 1 k.p., dotyczy on bowiem także innych cech istotnych niż „wypełnianie takich samych obowiązków". Stąd też, nawet jeżeli – jak wyżej stwierdziliśmy – pośrednie zastosowanie art. 11^2 zdanie 1 k.p. w związku z art. 9 § 2 k.p. do oceny wyłączeń podmiotowych wykraczających poza delegację art. 239 § 1 *in fine* k.p. jest z literalnego punktu widzenia właściwsze niż pośrednie zastosowanie art. 11^2 zdanie 1 k.p. w związku z art. 9 § 4 k.p., to jednak właściwym wzorcem kontroli dla takich wyłączeń, powinien być nie (jakkolwiek stosowany) art. 11^2 zdanie 1 k.p., lecz bezpośrednio art. 32 ust. 1 Konstytucji[797]. Tylko bowiem w oparciu o ten przepis konstytucyjny możliwa jest ocena zastosowania zasady równych praw wobec wielu różnych krzyżujących się ze sobą cech, w tym ustalenie właściwego wzorca gradacji tych cech. Dopiero przy bezpośrednim zastosowaniu art. 32 ust. 1 Konstytucji i związanej z nim aksjologi, można we właściwym świetle *in concreto* rozpoznać znaczenie cech, jaką jest „wypełnianie takich samych obowiązków" oraz przynależność do tej samej wspólnoty zakładowej w kontekście zasady równych praw.

5. Obowiązywanie takich samych rodzajowo zakładowych aktów prawa pracy u tego samego pracodawcy

Dla właściwego ugruntowania tezy o możliwości – a nawet konieczności – uczestnictwa pracodawcy w wielu różnych zakładowych dialogach społecznych w aktualnym stanie prawnym, konieczne jest jeszcze bliższe przeanalizowanie zagadnienia, czy ten sam pracodawca może współstanowić z partnerami społecznymi takie same co do rodzaju akty zakładowego prawa pracy, ale o odmiennym zakresie podmiotowym. Dotąd wykazałem jedynie, iż bez wątpienia istnieje możliwość ustalenia regulaminu wynagradzania czy też regulaminu pracy dla innej grupy pracowników niż ta, dla której zawarto obowiązujący u pracodawcy (zakładowy lub

797 Zważywszy na to, że zgodnie z art. 8 ust. 2 Konstytucji jej przepisy stosuje się bezpośrednio, chyba że stanowi ona inaczej. Zdaniem K. Jaśkowiaka, z racji tego, że Konstytucja jest najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej, zaś wysłowione w niej normy prawne znajdują bezpośrednie zastosowanie, wynika, iż „żaden przepis prawa z nią sprzeczny nie może być stosowany, a wykładnia całego systemu prawnego powinna być dokonywana w zgodzie z Konstytucją" i „z zastrzeżeniem pierwszeństwa prawa unijnego". K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy…* [dostęp 2019-04-27], teza 1.

ponadzakładowy) układ zbiorowy pracy. Przy tej okazji wskazałem jedynie pobieżnie, iż istnieje możliwość wprowadzenia tych samych rodzajowo aktów wewnętrznego prawa pracy w różnych wspólnotach zakładowych tworzonych przy udziale tego samego pracodawcy, ale tego dostatecznie nie wyjaśniłem. Oczywiście aby odrębne dialogi zakładowe mogły ze sobą prawidłowo współegzystować, partnerzy społeczni nie powinny być ograniczeni w zakresie wyboru możliwych form stanowienia zakładowego prawa pracy.

Przepisy art. 77^2 § 1 i 1^2 k.p. dotyczące regulaminu wynagradzania wprost wskazują, iż pracodawca ustala go dla osób nieobjętych układem zbiorowym pracy, a więc można jego materię rozbić podmiotowo między materię dwóch rożnych aktów zakładowego prawa pracy. Dodatkowo, z przepisów art. 104 § 1^1 oraz § 3 k.p., choć odnoszą się one do zakresu przedmiotowego a nie podmiotowego regulaminu pracy i układu zbiorowego pracy, za pomocą reguł inferencyjnych można odczytać analogiczną normę, która nie zakazuje podmiotowego rozbicia materii tych dwóch aktów u jednego pracodawcy. W takim razie trudno odnaleźć argument przemawiający przeciwko możliwości takiego rozbicia podmiotowego w odniesieniu do tego samego rodzaju aktów zakładowego prawa pracy.

Zdaniem L. Florka „[m]ożliwość wyłączenia pewnych pracowników z zakresu układu zbiorowego pracy może pośrednio prowadzić do zawarcia więcej niż jednego układu przez danego pracodawcę”[798]. Recepcja jednak dalszej części wyżej cytowanego fragmentu komentarza do art. 239 k.p. wzbudza wątpliwości, czy autor tym zdaniem oddaje stan faktyczny związany z działaniem normy prawnej wyrażonej w tym przepisie, czy też wyraża już – aprobującą dla takiego stanu rzeczy – ocenę prawną. Z kolei A. M. Świątkowski, twierdzi, iż „[p]racownicy zatrudnieni przez jednego pracodawcę w tym samym zakładzie pracy powinni podlegać, jeżeli należą do tej samej kategorii zawodowej, temu samemu układowi zbiorowemu pracy”[799]. Ma ona rację, gdy odnosi się do pracowników zatrudnionych „w tym samym zakładzie pracy”, albowiem ten sam pracodawca może być uczestnikiem wielu wspólnot zakładowych i jednocześnie może to się wiązać z koniecznością zawarcia różnych zakładowych układów zbiorowych pracy lub też podlegania wielu różnym ponadzakładowym układom zbiorowym pracy. Teza A. M. Świątkowskiego wydaje się jednak szersza, gdyż zakłada ona również wieloukładowość w obrębie tego samego zakładu pracy w odniesieniu do różnych grup zawodowych. Wydaje się to uzasadnione z uwagi na to, iż ponadzakładowe układy zbiorowe pracy mogą dotyczyć określonych grup zawodowych. W sytuacji, gdy w obrębie jednego zakładu pracy kooperują ze sobą różne grupy zawodowe, taka wieloukładowość na płaszczyźnie ponadzakładowej może z czasem stać się nieunikniona. Niemniej

798 L. Florek, *Komentarz do art. 239 Kodeksu pracy* w: L. Florek (red.), *Kodeks pracy…* [dostęp 2019-04-26], teza 6.
799 A. M. Świątkowski, *Komentarz do art. 241(8) Kodeksu pracy,* w: A. M. Świątkowski*, Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis [dostęp: 2019-04-28], teza 1.

jednak, zakład pracy nie wydaje się już właściwym punktem odniesienia dla tej części autonomicznego dialogu społecznego, która prowadzi do wynegocjowania między partnerami społecznymi ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Zresztą nie zawierają go nawet strony zakładowego dialogu społecznego. Po stronie pracowniczej jest to już nie zakładowa, lecz ponadzakładowa organizacja związkowa (art. 241^{14} § 1 pkt 1 k.p.), zaś pracodawców reprezentuje tu „właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców" (art. 241^{14} § 1 pkt 2 k.p.). Kluczowe dla prowadzenia rokowań i zawarcia układu ponadzakładowego jest natomiast, zgodnie z regulacją zawartą w przepisach art. 241^{16} k.p., posiadanie po stronie organizacji związkowej reprezentatywności ponadzakładowej. Z uwagi na te okoliczności, trudno uznać procedurę zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy za element zakładowego dialogu społecznego, choć niewątpliwie jego unormowania składają się na całokształt zakładowej wspólnoty prawa.

Inaczej jest jednak w odniesieniu do zakładowych układów zbiorowych pracy, tu nie powinno być żadnej wątpliwości, że są one najbardziej rozwiniętą formą normatywnego urzeczywistnienia dążeń uczestników zakładowego dialogu społecznego. Wydaje się więc, że dla właściwego funkcjonowania wspólnoty zakładowej jako wspólnoty politycznej wieloukładowość w aspekcie zakładowym powinna zostać *de lege ferenda* wyraźnie zniesiona, co bynajmniej nie wyklucza zawierania innych porozumień zbiorowych o węższym zakresie oddziaływania niż zakład pracy. Ważne by jednak zakładowy układ zbiorowy pracy, adekwatnie do swej nazwy i społeczno-gospodarczego przeznaczenia, stanowił normatywny wyraz dążeń uczestników wspólnoty zakładowej i najważniejszą z normatywnych podstaw jej egzystencji.

Podmiotowy zakres obowiązywania wszystkich aktów zakładowego prawa pracy, bez względu na ich charakter (czy są stanowione przez pracodawcę przy udziale partnera społecznego, czy też maja charakter umowy) powinien być weryfikowany z uwzględnieniem zasady równych praw wysłowionej wprost w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP przy uwzględnieniu jej wymiaru wspólnotowego oraz zasady pomocniczości. Równość praw w tym wymiarze dotyczy „obywateli i ich wspólnot". W odniesieniu do relacji zatrudnieniowych mowa tu o wspólnotach zakładowych skupionych wokół dobra zakładu pracy, który nie jest tożsamy z pracodawcą. Jak stanowi art. 8 ust. 2 Konstytucji RP, jej przepisy stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej. Partnerzy społeczni powinni o tym pamiętać. Właściwie wszelkie rozważania na temat zakresu zastosowania aktów prawa pracy powinno się rozpocząć od odpowiedniego do wspólnot zakładowych zinterpretowania zasady równych praw. Dotyczy to zarówno rozważań ogólnych, jak i konkretnych przypadków stosowania prawa. Problem w tym, iż praktycznie nikt nie podchodzi w ten sposób do tego zagadnienia. Rozważania prawne na ten temat giną w szczegółach związanych z

(być może nie zawsze do końca przemyślanymi) różnicami jakie powstały przy uregulowania zakresów obowiązywania poszczególnych aktów zakładowych prawa pracy. Znowu tu pojawia się problem nie tyle „złego prawa", co upadku zakładowych kultur prawny i na czym cierpi także ogólnej kultura prawna naszej wspólnoty państwowej.

6. Zakładowe prawo pracy a przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę

Tu przechodzę już do ostatniej części niniejszego rozdziału. Chce przeanalizować w niej konsekwencję jakie dla odrębności zakładu pracy i wypracowanego w nim dorobku dialogu społecznego, głownie w postaci zakładowych aktów prawa pracy, niesie tzw. przejście go i jego cześć na nowego pracodawcę. Na początku należy wskazać, iż instytucja przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę unormowana zrębowo w art. 23^1 k.p., art. 241^8 k.p. oraz art. 26^1 u.z.z., tak jak jest rozumiana w doktrynie i orzecznictwie, zupełnie ignoruje integralność przenoszonej wspólnoty zakładowej oraz osiągnięty w niej poziom dialogu społecznego. Wyinterpretowany w ramach tych przepisów brak sukcesji prawnej po stronie nowego pracodawcy w zakresie zbiorowych stosunków pracy, w tym zakładowego prawa pracy, w praktyce wraz z przejściem zakładu pracy niweczy cały dotąd wypracowany dorobek dialogu społecznego. Interpretację tę utrwaliły także przyjęte rozwiązania legislacyjne, choć *prima facie* analizując ich historię, mogłoby się wydawać inaczej.

Pierwotnie regulacja art. 241^8 k.p. – tj. od dnia 26 listopada 1994 r., gdy zaczęła stanowić część interesującej nas regulacji – dotyczyła przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę[800]. Mimo iż mowa tam była o pracodawcy, obowiązywała wówczas jeszcze podmiotowa definicja zakładu pracy. W tym stanie prawnym każde takie przejecie pracowników musiało więc oznaczać częściową lub całościową dezintegracje zakładu pracy. Było to również konsekwencją brzmienia art. 23^1 k.p., który od 5 maja 1989 r.[801] regulował kwestię połączenia, przejęcia (w całości lub części) i podziału zakładu pracy. W tych okolicznościach o zachowaniu integralności przenoszonego zakładu pracy, choćby w znaczeniu przedmiotowym, można było mówić tylko w wypadku przejęcia go w całości. Niemniej jednak i tak, w ramach ówczesnego stanu prawnego, wiązało się to z rozerwaniem sfery podmiotowej i przedmiotowej, którą uosabiał w sobie zakład

800 W wersji tego przepisu wprowadzonej ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547).

801 Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107).

pracy.

Wydawałoby się, że zmiana treści tych przepisów począwszy od 1996 r., a konkretnie wyraźnie rozgraniczenie w ich brzmieniu pojęć zakład pracy i pracodawca ugruntuje ów rozdział sfery przedmiotowej i podmiotowej. W wypadku art. 23^1 k.p. nastąpiło to na mocy wielkiej nowelizacji obowiązującej od dnia 2 czerwca 1996 r., tej samej, która zniosła podmiotowe pojęcie zakładu pracy. W wypadku art. 241^8 k.p. nastąpiło to nieco później, bo od dnia 1 stycznia 2001 r.[802].

Warto w tym miejscu podkreślić, iż art. 23^1 k.p. jak też art. 26^1 k.p. w aktualnym brzmieniu nie regulują kwestii połączenia pracodawców lub też przejęcia jednego pracodawcy przez innego pracodawcę, jak to się często zwykło przedstawiać, ale „przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę". To zaś nie musi przecież oznaczać utraty integralności i samodzielności przenoszonego zakładu pracy, ani też nie musiałoby oznaczać instytucjonalnego przełomu w ramach wypracowanych form zakładowego dialogu społecznego. Niestety ustawodawca, przynajmniej w zakresie dotyczącym układu zbiorowego pracy, wprost wyłączył taką możliwość. Zgodnie z art. 241^8 § 1 k.p. postanowienia układu, którym pracownicy byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, stosuje się przez okres jednego roku[803].

W obecnym stanie prawnym na dezaprobatę zasługuje przede wszystkim to, iż przyjęte rozwiązanie powoduje, że pracownicy przejmowanego zakładu pracy, jeżeli nie działa u nich zakładowa (bądź międzyzakładowa) organizacja związkowa, a działa ona u pracodawcy przejmowanego, mogą wcale nie dowiedzieć się o planowanym przejściu ich zakładu pracy na nowego pracodawcę. Z art. 23^1 § 3 k.p. wynika wyraźnie, że pracodawca dotychczasowy ma ich obowiązek poinformować, „jeżeli u pracodawców (...) nie działają zakładowe organizacje związkowe". Warunek ten jest spełniony, tylko wówczas, jeżeli u żadnego pracodawcy nie działa taka organizacja. Stąd też uzwiązkowienie u pracodawcy, który chce przejąć zakład pracy może działać na niekorzyść pracowników przejmowanego zakładu, bo wyłącza działanie normy gwarancyjnej, z której wynika, iż mają oni być poinformowani o planowanym przejściu indywidualnie, jeżeli nie są reprezentowani przez związek zawodowy. Przepis ten jest więc nieracjonalny[804].

802 Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 107, poz. 1127).

803 Norma ta jest zgodna z art. 3 ust. 3 dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (D. Urz. UE. L 82 z dnia 2001.03.22). Zgodnie z tym przepisem państwa mogą (nie zaś muszą) wprowadzić tego typu ograniczenie.

804 Zdaniem J. Żołyńskiego „jeżeli u obu pracodawców nie ma związków zawodowych lub gdy działa związek zawodowy wyłącznie u jednego pracodawcy, zarówno dotychczasowy, jak i nowy pracodawca nie muszą na piśmie informować pracowników o przyczynach i skutkach przejęcia opisanych w art. 23^1 § 3 k.p." J. Żołyński, *Komentarz do art. 26(1) ustawy o związkach zawodowych,* w: J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych.*

Dotychczasowe warunki pracy i płacy obowiązujące u dotychczasowego pracodawcy, bez względu na ich podstawę (układ zbiorowy pracy, regulamin pracy, regulamin wynagradzania, regulamin nagród etc.) co prawda nie ustają „automatycznie" wraz z przejęciem przez nowego pracodawce, ale tracą przymiot normatywności stając się wraz z przejściem częścią indywidualnych stosunków pracy przejętych pracowników. Innymi słowy, stają się one integralną częścią ich umów o pracę, których stroną staje się nowy pracodawca. Oznacza to m.in., że nowy pracodawca chcąc te warunki dostosować do obowiązujących w jego zakładzie pracy, musi je najpierw wypowiedzieć (art. 42 k.p.) lub zawrzeć z pracownikiem porozumienie (umowę zmieniającą, tzw. aneks).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1995 r. o sygn. I PRN 60/95[805], wskazano, iż wraz z przekształceniem podmiotowym pracodawcy "dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie także w takich kwestiach jak zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej czy odprawy rentowej. Zachodzi jedynie taka zmiana, że poprzednio wynikały one z postanowień układu zbiorowego lub z zakładowego porozumienia płacowego, a po przejęciu stają się treścią umowy o pracę. Oznacza to, że mogą być one zmienione, ale tylko w formie przewidzianej prawem pracy". Stanowisko to Sąd Najwyższy powtórzył w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 kwietnia 2000 r. o sygn. III ZP 7/00[806], natomiast sentencja uchwały składu 7 sędziów z dnia 25 marca 1993 r. o sygn. I PZP 65/92[807] stanowi wprost: "[p]ostanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy nie wiążą pracodawcy przejmującego zakład lub jego część, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu. Wymienionego pracodawcę wiążą natomiast warunki indywidualnych umów o pracę, wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy". Ostatni z wymienionych judykatów stracił jednak istotnie na aktualności w związku ze zmianami stanu prawnego dotyczącego układów zbiorowych pracy. Należy jednak stanowczo podkreślić, iż teza ta dotyczy nie tylko układów zbiorowych, lecz całokształtu warunków pracy i płacy, które w związku z przeobrażeniem podmiotowym pracodawcy przekształcają się w indywidualne warunki umów o pracę, które wiążą nowego pracodawcę, dopóki ten ich nie wypowie w sposób przewidziany prawem[808].

Komentarz; LEX 2014 [dostęp: 2018-11-12], teza 6. Zdaje się, że autor ten czyni tu błąd, bowiem analiza treści art. art. 23^1 § 3 k.p. wskazuje wyraźnie, że brak związków u obu pracodawców zobowiązuje do przedstawienia indywidualnych informacji, nie zaś wyłącza ten obowiązek.

805 LEX nr 23569.

806 LEX nr 39839.

807 LEX nr 16061.

808 Jak wskazuje J. Żołyński: „[p]rzejęcie dokonane w trybie art. 23^1 k.p. ma wyraźny wpływ na zbiorowe prawo pracy, a mianowicie w razie zmiany pracodawcy w stosunku do przejętych pracowników stosuje się przez rok postanowienia układu zbiorowego pracy, jeżeli takim układem byli oni objęci przed przejęciem (art. 241^8 k.p.). Ponadto należy zwrócić uwagę, że uprawnienia wynikające z regulaminów wynagradzania oraz innych porozumień płacowych po przejęciu zakładu pracy nie 'przechodzą' na nowego pracodawcę, lecz stają się treścią umowy o pracę danego pracownika" J. Żołyński, *Komentarz do art. 26(1) ustawy o związkach zawodowych,* w: J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych…* [dostęp: 2018-11-12], teza 3.

W przypadku wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy, pracodawcę wiąże wymóg konsultacji przyczyn tego wypowiedzenia (art. 42 § 1 w zw. z art. 38 § 1 k.p.). Jest to o tyle ważne, iż przyczyną wypowiedzenia nie może być z reguły samo tylko przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawce. Jak konkluduje Sąd Najwyższy, w wyżej wskazywanym wyroku o sygn. I PRN 60/95, „Zmiana dotychczasowych warunków indywidualnych umów o pracę na niekorzyść pracowników będzie mogła nastąpić w drodze porozumienia stron zmieniającego treść stosunku pracy lub w drodze wypowiedzenia pracownikom przez zakład pracy warunków pracy lub płacy, przy czym sam fakt przejęcia zakładu pracy lub jego części z reguły nie będzie mógł być uznany za przesądzający o zasadności takiego wypowiedzenia, jeżeli nie uzasadniają go inne przyczyny".

Choć zarówno nowy jak i dotychczasowy pracodawca (jeżeli działają u nich związki zawodowe) mają obowiązek zastosować procedurę uzgodnienia, o której mowa w art. 26^1 u.z.z. w wypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, to jej niezachowanie nie powoduje nieskuteczności przejścia części zakładu na nowego pracodawcę i przejęcia przez niego pracowników[809]. Jedyną sankcję wyznaczają tu przepisy karne, a konkretnie art. 35 ust. 1 pkt. 5 u.z.z. Uzgodnienie poprzedza przekazanie związkom zawodowym informacji na temat przewidywanego terminu przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania (art. 26^1 ust. 1 u.z.z.). Oczywiście informacje te muszą zostać przekazane na tyle konkretnie, by były użyteczne dla związku zawodowego przy negocjowaniu porozumienia.

Przechodząc do samej fazy negocjacji, należy zauważyć, że na pracodawcy i związku zawodowym spoczywa jedynie obowiązek dążności do uzgodnienia warunków przejścia. Oznacza to, że choć ustawodawca nie obliguje stron do zawarcia porozumienia, to mają one obowiązek podjąć negocjacje w celu wypracowania takiego porozumienia. Uchylanie się od prowadzenia negocjacji może być potraktowane jako przestępstwo stypizowane w art. 35 ust. 1 pkt. 5 u.z.z.

Ustawa limituje czas, w jakim strony mogą domagać się zawarcia porozumienia. Termin ten został określony jako 30 dni kalendarzowych liczonych od dnia, kiedy ostatnia z organizacji związkowych działających u pracodawcy otrzyma informację o planowanym przejściu. Porozumienie, w wypadku, gdy na zakładzie działa więcej organizacji związkowych, jest skuteczne, jeżeli zaakceptują je wszystkie organizacje związkowe oraz pracodawca. Uzgodnienie dokonane

809 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r. o sygn. I PK 75/06 (LEX nr 218687). W ocenie Europejskiego Trybunały Sprawiedliwości w Strasburgu przejecie zakładu pracy jest skuteczne nawet jeżeli pracownicy lub reprezentujące ich organizacje związkowe nie wyrażają na nie zgody (wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 5 maja 1988 r. o sygn. C-144/87, w sprawie Harty Berg and Theodorus Maria Busschers przeciwko Ivo Marten Besselsen), (LEX nr 128331).

między pracodawcą przejmującym a działającymi u niego związkami zawodowymi to nie to samo porozumienie, co to zawarte między pracodawcą przejmowanym a działającymi u niego związkami zawodowymi. Oznacza to, że w sytuacji, kiedy związki zawodowe działają u pracodawcy przejmującego i przejmowanego, może dojść do zawarcia dwóch odrębnych porozumień. Jeżeli porozumienie między „starym" pracodawcą a działającymi u niego związkami zawodowymi określało warunki pracy i płacy pracowników, to choć nowy pracodawca nie staje się stroną tego porozumienia z chwilą przejścia, to te warunki pracy i płacy staja się integralnym elementem indywidualnych stosunków pracy przejętych pracowników (zachodzi tu dokładnie ta sama sytuacja co np. z warunkami pracy wnikającymi z regulaminu pracy, czy regulaminu wynagradzania dawnego pracodawcy). Warunki te nowy pracodawca będzie mógł wypowiedzieć w trybie art. 42 k.p. lub zmienić w trybie porozumienia z pracownikiem. Przyjmuje się jednak w orzecznictwie, iż jeżeli warunki pracy i płacy obowiązują przez pewien okres wskazany w porozumieniu lub w sposób w nim przewidziany zostały one wypowiedziane, to zdaniem Sądu Najwyższego nie wiąże się to z koniecznością wypowiedzenia warunków pracy lub płacy przewidzianych tym porozumieniem. Tak więc ani art. 42 § 1-3 k.p. ani art. 241^{13} § 2 k.p. nie mają tu zastosowania. Po prostu warunki pracy i płacy pracowników objętych tym porozumieniem zmieniają się „automatycznie" wraz z zakończeniem obowiązywania tego porozumienia lub jego poszczególnych zapisów[810].

Zawarte w terminie wskazanym w art. 26^1 ust. 3 u.z.z. porozumienie jest wiążące dla stron stosunku pracy. W świetle art. 9 § 1 k.p. omawiane porozumienie, jako oparte na ustawie, jest źródłem prawa pracy. Jako takie może być ono przedmiotem indywidualnych roszczeń pracowników, których warunki pracy i płacy ono reguluje. Pracownicy mogą dochodzić tych roszczeń indywidualnie przed sądem pracy. Nie wyklucza to interesu prawnego związku zawodowego w dochodzeniu ustalenia poszczególnych uprawnień określonych tym porozumieniem w ramach powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.). Zdaniem D. Książka „nie ma przy tym przeszkód o charakterze normatywnym, żeby treść porozumienia na mocy art. 26^1 ust. 3 u.z.z. obejmowała również sankcje za naruszenie jego postanowień"[811].

Zgodnie z art. 26^1 § 4 u.z.z. w razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia. Zdaniem D. Książka oznacza to, iż „pracodawca nie ma nieograniczonej swobody.

810 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r. o sygn. II PK 184/08 (LEX nr 736729).

811 D. Książek, *Komentarz do art. 26(1) ustawy o związkach zawodowych,* w: K.W. Baran (red.) *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz.* WK 2016, LEX [dostęp: 2018.11.27], teza 4.

Jest bowiem zobowiązany uwzględnić ustalenia dokonane z organizacją związkową w toku negocjacji. Uwzględnienie ustaleń z toku negocjacji może być dochodzone na drodze sądowej”[812]. W praktyce oznacza to więc, iż jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia, jednak mimo to w toku negocjacji dokonano jakiś uzgodnień (wynikają one np. z protokołów negocjacyjnych), związek może dochodzić ustalenia, iż do takich uzgodnień doszło i że mają one moc wiążącą (art. 189 k.p.c.). W ocenie autora niniejszej pracy, jeżeli pracodawca uchylałby się od realizacji tych uzgodnień, nie można wykluczyć, że związek zawodowych mógłby w określonych okolicznościach dochodzić zastąpienia stosownych oświadczeń pracodawcy (wynikających z tych uzgodnień) prawomocnym orzeczeniem sądu (art. 64 k.c.). Należy jednak pamiętać, iż zawarte w protokołach uzgodnienia nie staja się „porozumieniem opartym na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 u.z.z., nie stanowią one więc źródła prawa pracy, na mocy którego pracownicy mogliby opierać roszczenia indywidualne z zakresu prawa pracy. Jeżeli więc takie uzgodnienia przewidywały zmianę regulaminu pracy, to dopiero wyegzekwowanie takiego uzgodnienia przez związek zawodowy otworzy drogę pracownikom do wyegzekwowania tego uprawnienia od pracodawcy.

Na koniec należy jeszcze dodać, iż przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, co do zasady, nie wpływa na ochronę działaczy związkowych. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 29 października 1992 r., o sygn. I PZP 52/92[813] zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, zarówno w okresie obowiązywania uchwały zarządu (art. 32 ust. 1 u.z.z.) jak też w okresie po jej obowiązywaniu (art. 32 ust. 2 u.z.z.), obowiązuje nadal w zakładzie pracy powstałym w wyniku połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy. Niemniej jednak, jak wskazywaliśmy w innej części tej pracy, stanowisko i doktryna jest zgodna co do tego, iż dotyczy to tylko takiej organizacji związku zawodowego, która dostosowała swoją strukturę do struktury nowego pracodawcy. W praktyce chodzi tutaj o deklaratywne objęcie działaniem związku całego nowego pracodawcy. Powyższe nie dotyczy jednak ochrony przysługującej społecznemu inspektorowi pracy. Ta wraz z przejściem zakładu pracę na nowego pracodawcę zgodnie z ugruntowanym obecnie poglądem przestaje istnieć, w związku z czym dotychczasowi społeczni inspektorzy pracy przestają pełnić swą funkcję. Wraz z wygaśnięciem ich funkcji tracą oni szczególną ochronę zatrudnienia[814].

Instytucja przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w obecnie obowiązującym kształcie jest konsekwencją wieloletniego pomijania zagadnienia stosunku pracodawcy wobec zakładu pracy. Wątpliwości związane ze stosowaniem tej instytucji są w przeważającej mierze wynikiem niespójnych, nierzadko tworzonych *ad hoc* koncepcji doktrynalnych i orzeczniczych. W

812 Tamże.
813 LEX nr 13262.
814 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. o sygn. II PK 191/09 (LEX nr 920552).

dość znacznym zakresie wynika to także z niekonsekwencji samego ustawodawcy. W każdym bądź razie w perspektywie działania prawa, szereg niejasności, choćby ta najważniejsza co do statusu norm dotychczasowego zakładowego prawa pracy obowiązującego przed przejęciem (sztucznie przerzuconych przez doktrynę do sfery zobowiązań umownych), jedynie zaostrza i tak zwykle nie najlepsze stosunki w zakładzie pracy w okoliczności jego przejścia na nowego pracodawcę.

7. Konkluzje

Nie ma przeszkód, by sytuację różnych grup pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy określały różne akty zakładowego prawa pracy, pod warunkiem, że grupy te współtworzą wraz z pracodawcą odrębne wspólnoty zakładowe. Właśnie stwierdzenie istnienia okoliczności przesądzającej o wyodrębnieniu spośród pracowników nowej wspólnoty zakładowej wewnątrz przedsiębiorstwa upoważnia pracodawcę do wprowadzenia oryginalnego dla tej grupy regulaminu wynagrodzenia, regulaminu pracy czy zawarcia z reprezentującymi ją zakładowymi (międzyzakładowymi) organizacjami związkowymi, mającego obowiązywać w tej wspólnocie, zakładowego układu zbiorowego pracy. Wbrew temu co się czasem podnosi, nie przeciwstawia się temu zasada równych praw. Wręcz przeciwnie z zasady równych praw wynika właśnie nakaz iż tak właśnie powinno być. Nie ma bowiem przekonywujących powodu, aby zasadę równych praw (art. 11^2 zdanie 1 k.p.) odnosić do sztucznie wyodrębnionej grupy pracowników, tylko w oparciu o to, że są oni zatrudnieni u tego samego pracodawcy. Zasada tą odnosi się zawsze do konkretnej wspólnoty. Tym samym zasadę tą należy natomiast odnieść do rzeczywistej wspólnoty zakładowej. Stanowi ona „ducha tej wspólnoty" i istotny czynnik demokratyzujący występujące w niej relacje społeczne. Sztuczne odnoszenie zasady równych praw do zbiorowości wszystkich pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy – nie tworzących jednak wspólnoty – może istotnie hamować rozwój autentycznych dialogów społecznych występujących na poziomie tych właściwych wspólnot zakładowych. Wszakże dialogi te nie zawsze muszą kreować te same rozwiązania normatywne wewnątrz różnych wspólnot zakładowych tego samego przedsiębiorstwa.

De lege ferenda przepisy powinny być tak skonstruowane, by nie pozostawiać żadnej wątpliwości, iż obszarem obowiązywania zakładowych aktów prawa pracy, a tym samem obszarem współdziałania między posiadającymi uprawnienia zakładowe ogniwami związku zawodowego a pracodawcą jest – wyodrębniany w tym celu i odpowiadający faktycznym uwarunkowaniom prowadzenia dialogu – zakład pracy. Pracodawca zaś pozostając stroną indywidualnych stosunków pracy, bez konieczności wyodrębniania pracodawców wewnętrznych, powinien pozostawać

uczestnikiem tak zakreślonych obszarowo zakładowych dialogów społecznych.

Jednocześnie przepisy prawa regulujące sprawy związane z ustanawianiem zakładowych aktów prawa pracy powinny być tak sformułowane, by nie budziło wątpliwości, iż ten sam pracodawca (pozostając przy koncepcji pracodawcy dekodowanej w oparciu o art. 3 k.p.) może jednocześnie ustanawiać wiele różnych zakładowych aktów prawa pracy (np. regulaminów pracy, czy regulaminów wynagradzania) obowiązujących w ramach określonych zakładów pracy, jak też być jednocześnie stroną więcej niż jednego zakładowego układu zbiorowego pracy, czy też tworzyć dla poszczególnych zakładów pracy – co też wiąże się z ustanowieniem osobnych regulaminów – odrębne zakładowe fundusze świadczeń socjalnych. Taki zabieg legislacyjny, choć zdaniem autora konieczny, miałby w wielu przypadkach znaczenie prakseologiczne, gdyż już dziś taki pogląd ma swoje uzasadnienie w aktualnym stanie prawnym.

Istotnych problemów nastręcza tu jednak – raczej nie najlepiej pomyślana – regulacja przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Ustawodawca nieprawidłowo bowiem założył, że przejście zakładu pracy, nawet gdy jest on przenoszony w całości, niechybnie wiąże się z dezintegracją dotychczasowej wspólnoty. Aktualne rozwiązania prawne – a chyba nawet bardziej ich dominująca wykładnia – niweczą normatywność wypracowanych w ramach dawnej wspólnoty zakładowej aktów prawa pracy po przejściu jej do nowego pracodawcy. Nie uznaje się sukcesji między pracodawcami w dziedzinie zbiorowych relacji zatrudnieniowych.

Zakładowe prawo pracy ma duże znaczenie dla właściwego ułożenia relacji społecznych wewnątrz zakładu pracy. Jest ono wyrazem wspólnych dążeń pracodawcy i pracowników do tego, by ich różne cele i interesy były realizowane w interesie dobra wspólnego, którym jest dobro zakładu pracy. Akty zakładowego prawa pracy nie są jednak zawieszone w próżni, obowiązują one w określonej wspólnocie zakładowej. Bez uwzględnienia jej istnienia nie sposób w ogóle zrozumieć, czym prawo zakładowe jest i czym różni się zarówno od prawa powszechnie obowiązującego (tj. takiego które ocenia się według zasady równych praw w obrębie wspólnoty narodowej).

Zakończenie

W roku 1996 r. zmieniono między innymi art. 3 oraz 22 § 1 Kodeksu pracy. Przed tą zmianą zakład pracy był stroną stosunków pracy. Jako taki miał on charakter podmiotowy. Był on jednocześnie rozumiany przedmiotowo. W tym znaczeniu, stanowił on zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych służący realizacji celów przedsiębiorstwa. Po tej zmianie, stroną stosunków pracy stał się pracodawca. Zakład pracy utracił znaczenie podmiotowe. Od tego czasu pojęcie to można rozumieć tylko w oparciu o przepisy zbiorowego prawa pracy.

W tym nowym znaczeniu zakład pracy należy rozumieć jako instytucję prawną (konglomerat norm prawnych, lub pośrednio zjurydyzowanych norm technicznych) przekształcających socjologicznie desygnowaną wspólnotę pracy we wspólnotę prawa. Wspólnotę tą tworzą pracownicy i pracodawca. Wspólnotę tą należy nazwać wspólnotą zakładu pracy. W jej ramach za pośrednictwem instytucji pracodawcy, prywatny przedsiębiorca może reprezentować swoje interesy w relacji z pracownikami. Poza tym pracodawca ma też cechy publicznoprawne. Realizuje on wobec pracowników niektóre zadania państwa (szczególnie te z zakresu polityki społecznej), jednocześnie w stosunkach politycznych, pozostaje on rzecznikiem prywatnego interesu przedsiębiorcy. Stosunki we wspólnocie zakładu pracy są polityczne o czym przesądza jednoznacznie systematyka Konstytucji RP. Przesądza o tym umiejscowienia jej art. 59 w tyt. „wolności i prawa polityczne". Konflikt polityczny związanych z różnymi perspektywami (produktywistyczną reprezentowaną przez pracodawcę, oraz egzystencjalną, reprezentowaną przez związki zawodowe) zostaje zniesiony w ramach zakładowej wspólnoty prawa pracy.

Zakres wspólnoty zakładowej jest zgodny z zakresem obowiązywania zakładowych aktów prawa pracy (układów zbiorowych pracy, regulaminów). Zakład pracy jest więc wspólnotą prawa przeciwstawianą konfliktowi między kapitałem a pracą (przedsiębiorcą a pracownikami). Instytucja prawna zakładu pracy wprowadza ten konflikt w ramy prawne. W ten sposób służy ona realizacji zasady demokratycznego państwa prawnego.

Zakład pracy należy odróżnić od miejsca pracy. Zakład pracy może obejmować wiele miejsc pracy. Wspólnota zakładowa może obejmować pracowników zatrudnionych w oddalonych od siebie miejscowościach. Może ona obejmować nawet cały kraj. Musi to jednak mieć uzasadnienie w łączących tych pracowników więziach społecznych. Znaczne oddalenie od siebie miejsc pracy, co do zasady, nie sprzyja utrzymywaniu więzi społecznych. Pracownicy nie są w stanie porozumieć się między sobą. Ich interesy zaczynają się różnić. Nawet jeżeli wykonują te same obowiązki, to w różnym otoczeniu społecznym.

Z tych powodów zaniechanie wyodrębnienia mniejszych zakładów pracy w ramach dużego przedsiębiorstwa może być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Tak jest, gdy zaniechanie to jest niezgodne z celem instytucji prawnej zakładu pracy. Celem tym jest prowadzenie zakładowego dialogu społecznego. Wynikiem tego dialogu jest zakładowe prawo pracy (układy zbiorowe pracy, regulaminy). Dialog społeczny należy rozumieć szeroko. Obejmuje on również rozwiązywanie sporów zbiorowych. W ramach tych sporów może zostać przeprowadzony strajk zakładowy. Prawo do strajku, tak jak inne prawa i wolności, korzysta z oparcia w konstytucyjnej zasadzie dialogu społecznego. O dopuszczalności strajku zakładowego decydować powinni tylko ci pracownicy, którzy należą do tej samej wspólnoty zakładowej. Nie ma uzasadnienia twierdzenie, że muszą o tym decydować wszyscy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy. Twierdzenie to odrzucił też Sądu Apelacyjnego w Gdańsku w wyroku z dnia 16 października 2012 r. o sygn. I ACa 540/12. Sąd ten dowodził, że zaniechanie wyodrębnienia mniejszych zakładów pracy nie może pozbawiać pracowników uprawnień przewidzianych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Stąd też pojęcie zakładu pracy zależy zawsze od konkretnych okoliczności.

Zaniechanie wyodrębnienia mniejszych zakładów pracy może być również sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Dzieje się tak wtedy, gdy narusza ono etyczne aspekty, które należy brać pod uwagę wybierając formę funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz również, gdy ma na celu utrudnić pracownikom wypracowanie wspólnej reprezentacji interesów. Nie ma przeszkód, by ten sam pracodawca jednocześnie uczestniczył w wielu wspólnotach zakładowych. W ramach każdej z tych wspólnot prowadzony jest odrębny dialog społeczny. Posiadają one odrębne zakładowe prawo pracy.

Na koniec należy wskazać, iż pracownicy i przedsiębiorca dysponują w obrębie demokratycznej wspólnoty zakładu pracy autonomią w wykonywaniu swoich praw i wolności konstytucyjnych. Autonomia ta ma wymiar czasowy i przestrzenny. Nie ma przeszkód, by pracownik mógł bez zgody przełożonego opuścić stanowisko pracy w celu udania się do toalety. Nie jest to jednak dla wszystkich jasne i wciąż trzeba o tym przypominać, co dobitnie świadczy o degeneracji zakładowych kultur prawnych. Nie ma też przeszkód, by pracownik mógł realizować działalność społeczną (np. związkową) w miejscu i czasie pracy. Granicą tej autonomii jest jednak dobro zakładu pracy. Pracownik realizując swoje prawa i wolności konstytucyjne nie może działać wbrew dobru wspólnemu pracowników i pracodawcy. Należy jednak podkreślić, iż nie ma to nic wspólnego z prywatnym dobrem przedsiębiorcy.

Summary

Title: *The role of the work establishment and of legal regulations in force at the work establishment in the democratization of social relations*

In 1996, the Labor Code was amended and changes were made to article 3 and paragraph 1 of article 22, among others. Before this change, the work establishment was a party to labor relations. As such, it was considered to possess legal capacity as a legal entity. In this sense, the work establishment constituted an organized set of tangible and intangible elements that served the aims of the enterprise. Following changes to the Labor Code, it was the employer who became party to labor relations. Accordingly, the work establishment lost its legal capacity. Since then, this concept can only be understood on the basis of collective labor law.

In its new meaning, the work establishment is a community. This community is made up of workers and employers. By means of his institution as an employer, a private entrepreneur can represent his interests in relations with workers. Furthermore, the employer possesses legal public capacity, which he exercises by implementing some of the state's responsibilities towards workers (especially those in the field of social policy).

The scope of community at a work establishment is consistent with the scope of labor regulations that are in force at that work establishment (collective bargaining agreements, company policy manuals, and etc.). A work establishment is thus a community of law placed in opposition to the conflict between capital and labor (between the entrepreneur and the workers). The legal institution of the work establishment sets this conflict in a legal framework and in effect, serves to implement the principle of the democratic state of law.

The work establishment should be distinguished from the workplace. A work establishment can comprise many different jobs and workers employed at various locations, even covering the entire country. This must, however, be justified by social ties that connect the employees. Significant distance among workplaces is generally not conducive toward maintaining social ties. In such circumstances, workers are unable to communicate with each other. Their interests begin to differ; even if they perform the same tasks, they do so in different social settings.

For these reasons, failure to distinguish smaller work establishments within a large enterprise may prove contrary to the socio-economic purposes of the law. Such is the case when the aim of the legal institution of the work establishment is violated. This aim is to conduct social dialog in the work establishment. The end results of social dialog are labor regulations in force at

the work establishment (collective bargaining agreements, company policy manuals, and etc.). Social dialog should be understood broadly to also include the resolution of collective disputes. Disputes of this sort can include strikes carried out at the work establishment. The right to strike, like other rights and freedoms, draws its basis from the constitutional principle of social dialog. Only those workers who belong to the same work establishment community should decide about the admissibility of a strike. There is no foundation to the claim that all the workers hired by an employer must decide about taking strike action. This claim was also rejected by the Gdańsk Court of Appeals in its October 16, 2012 verdict (signature number, I ACa 540/12). Here, the court argued that failure to distinguish smaller workplaces cannot deprive workers of rights provided for in the Act on the Resolution of Collective Disputes. Hence, the concept of the work establishment always depends on specific circumstances.

Failure to distinguish smaller work establishments may also prove contrary to the principles of good social conduct. This occurs when ethical aspects, which should be taken into account in deciding upon the company's form of operations, are violated. Thus, failure to distinguish smaller work establishments is inconsistent with the principles of good social conduct when its purpose is to make it difficult for employees to work out a common representation of interests.

There is no obstacle for the same employer to simultaneously participate in many work establishment communities. Within each of these communities, a separate social dialog takes place and each possesses its own separate labor regulations.

It is necessary to make a distinction between the applications of legal norms and their enforcement. A legal norm applies according to the wording established primarily on the basis of semantic and logical rules. In its function, a legal norm is reinforced with social content. Of particular importance here are independent variables of the type: a) the production system, b) the production structure, c) class interest, and d) the legal subculture. Workers and entrepreneurs interpret these norms in their own interest. The application of legal norms inside the workplace reflects the distribution of forces between the workers and the employers.

Workers and entrepreneurs possess autonomy in exercising their constitutional rights and freedoms inside the work establishment. This autonomy is of a temporal and spatial dimension. Nothing stands in the way for workers to leave their job posts at any time in order to go to the toilet. There are likewise no obstacles to prevent workers from engaging in social activities (such as taking part in labor unions) at the workplace and during the time of work. The limit of this autonomy is, however, the good of the work establishment. In carrying out their constitutional rights and freedoms, workers cannot act against the common good of the workers and the employers. It must, nevertheless, be emphasized that the above has nothing to do with the private good of the

entrepreneur.

Bibliografia

Literatura:

1. Altermatt U., *Katolicyzm a nowoczesny świat*, Kraków 1995.
2. Amielańczyk K., *Zmierzch ius vitae necisque (z badań nad prawodawstwem karnym cesarza Hadriana),* w: „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia", 2007-2008, sectio G.
3. Arystoteles, *Polityka*, Piotrowicz L. (kom. i tłum.), Warszawa 2011.
4. Auleytner J., *Polityka społeczna, czyli ujarzmienie chaosu socjalnego*, Warszawa 2002.
5. Babbage C., *O podziale pracy*, Łypacewicz S. (tłum,), w: Kurnal J. (red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji. Wybór pism*, Warszawa 1972.
6. Banasiński C., *Doktrynalne podstawy ingerencji państwa w gospodarkę*, w: Gronkiewicz-Waltz H., Wierzbowski M. (red.), *Prawo gospodarcze, Zagadnienia administracyjnoprawne*, Warszawa 2009.
7. Banaszak B., *Porównawcze prawo konstytucyjne współczesnych państw demokratycznych,* Warszawa 2012 (LEX).
8. Bańko M., *i/lub*, w: Poradnia Językowa PWN (online), dostępny w Internecie: https://sjp.pwn.pl/poradnia/haslo/i-lub;8351.html [dostęp: 2018.11.24].
9. Baran K. W., *Konstytucyjne aspekty wolności związkowych*, w: „Przegląd Sejmowy", 6/2001.
10. Baran K. W., Kuba M., w: Baran K. W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2020, LEX [dostęp 2020-02-13].
11. Baran K. W., w: Baran K. W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, LEX [dostęp 2019-05-04].
12. Bauman Z., *Zarys marksistowskiej teorii społeczeństwa,* Warszawa 1964.
13. Bielicki M., *Zapomniany świat Sumerów*, Warszawa 1966.
14. Biernat T., *Władze publiczne w demokratycznym państwie prawa. Prawo – Instytucje – Zasoby,* Kraków 2014.
15. Bieżuńska-Małowist I., Małowist M., *Niewolnictwo*, Warszawa 1987.
16. Blackburn S., *Oksfordzki słownik filozoficzny,* Woleński J. (red.), Cieśliński C. et al. (tłum.), Warszawa 1997.
17. Borkowska-Bagieńska E., *Cechowe prawo gospodarcze w miastach wielkopolski XVII w.*, Poznań 1977.

18. Borucka-Arctowa M., *Świadomość prawna a planowe zmiany społeczne,* Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk 1981.
19. Borucka-Arctowa M., *Teoretycznoprawne i socjologicznoprawne problemy prawa pracy* w: Wronkowska S. (red.), Zieliński M. (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990.
20. Bosacki A., Wojas H. et al., *The Monuments of Human Rights*, Warszawa 2008.
21. Bosak-Sojka M., Wilczak W., *Konsekwencje przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy w ujęciu prawa karnego materialnego*, w; „Monitor Prawa Pracy", 2/2019.
22. Brecht B., *Powieść za trzy grosze,* Tarnowski M. (tłum.), Warszawa 1949.
23. Brecht B., *Powieść za trzy grosze,* Warszawa 1949.
24. Buksiński T., *Prawo a władza polityczna*, Poznań 2009.
25. Cato (Censorius) M. P., *De agri cultura*, w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/cato/cato.agri.html>, [dostęp: 2022.05.12].
26. Centrum Badań Opinii Społecznej, *Związki zawodowe w Polsce, Komunikat z badań,* nr 140/2021.
27. Centrum Badań Opinii Społecznej, *Związki zawodowe w Polsce. Komunikat z badań*, nr 138/2019.
28. Christie N., *Conflict as property,* w: „The British Journal of Criminology", nr 1/1977 r., vol. 17.
29. Chyra-Rolicz Z., *Spółdzielczość w Polsce powojennej (1944-1990)*, w: „Dzieje Najnowsze" nr 1/2002.
30. Ciapała J., *Konstytucyjny status samorządu terytorialnego*, w: Ofiarska M. (red.), Ciapała J. (red.), *Zarys prawa samorządu terytorialnego*, Poznań 2001.
31. Cleaver H., *Polityczne czytanie Kapitału*, Czyż I. (tłum.), Poznań 2011.
32. Columella L. I. M., *De re rustica libri XII,* w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/columella.html>, [dostęp: 2022.05.12].
33. Constant B., *O wolności starożytnych i nowożytnych,* w: Filipowicz S. (red.), Mielczarek A. (red.), Pieliński K. (red.), Tański M. (red.), *Historia idei politycznych. Wybór tekstów*, t. 2, Warszawa 2002.
34. Constant B., *Zasady polityki*, Dwulit A.(tłum.), Warszawa 2008.
35. Council of Europe, *Chart of signatures and ratifications of Treaty 005, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Status as of 30/11/2018*, dostęp w Internecie <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/005/signatures?p_auth=aXdHWaMi> [dostęp: 2018.11.30].
36. Cudowski B., *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników*

tymczasowych, w: „Monitor Prawa Pracy" nr 4/2005.

37. Cylka T., *Koronawirus. Aż 2,5 tys. pracowników Volkswagena Poznań zagrożonych zwolnieniami?,* w: „Gazeta Wyborcza", dostępny w Internecie: <https://poznan.wyborcza.pl/poznan/7,36001,25882579,koronawirus-az-2-5-tys-pracownikow-volkswagena-poznan-zagrozonych.html> [dostęp: 2020.10.09].
38. Dawkins R., *Bóg urojony*, Szwajcer P. (tłum.), Warszawa-Stare Groszki 2016.
39. De Saussure F., *Kurs Językoznawstwa Ogólnego,* Kasprzyk K. (tłum.), Warszawa 1961.
40. Doliwa A., *Konstytucjonalizacja osobowości prawnej jako podstawa współpracy międzynarodowej gmin*, w: „Białostockie Studia Prawnicze", nr 12/2012.
41. Dörre-Kolasa D., w: Sobczyk A. (red.). *Kodeks pracy. Komentarz,* Warszawa 2018, Legalis [dostęp 2018-09-13].
42. Dunn E., *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, Sadura P (tłum.), Warszawa 2017.
43. Emerson H, *Dwanaście zasad wydajności,* (tłum.) Adamiecki K., Warszawa 1925.
44. Engels F., *List Engelsa do Konrada Schmidta z 27 października 1890 r.* (tłum. zbiorowe), w: Marks K., Engels F., *Listy wybrane*, Warszawa 1951.
45. Engels F., *Ludwik Feuerbach i zmierzch klasycznej filozofii niemieckiej* (tłum. zbiorowe), w: Marks K., Engels F., *Dzieła*, t. 21, Warszawa 1969.
46. Engels F., *Pochodzenie rodziny, własności prywatnej i państwa* (tłum. zbiorowe), Warszawa 1948.
47. Engels F., *W kwestii mieszkaniowej* (tłum. zbiorowe), w: Marks K., Engels F., *Dzieła wybrane,* t. 1, Warszawa 1949.
48. Engels F.., *Wstęp Fryderyka Engelsa (do Wojny domowej we Francji Karola Marksa)* (tłum. zbiorowe), w: Marks K., Engels F., *Dzieła wybrane*, t. 1, Warszawa 1949.
49. EUR-Lex, *Judgment of the Court of 12 June 2003, Case C-425/01*, dostęp w Internecie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0425&qid=1543089799780&from=PL> [dostęp: 2018.11.24].
50. Ewing K., *United Kingdom*, w: La Macchia C. (red.), *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma 2011.
51. Fatyga B., *Źródła trudności komunikacyjnych w dyskursie o edukacji kulturalnej i animacji kultury*, w „Kultura Współczesna", nr 4/2009.
52. Fayol H., *Ogólne zasady administracji*, w: Kurnal J. (red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji. Wybór pism*, Warszawa 1972.
53. Fidelis M., *Kobiety, komunizm i industrializacja w powojennej Polsce,* Jaszczurowska M.

(tłum.), Warszawa 2015.

54. Flandrin J., *Historia rodziny. Pokrewieństwo, dom, seksualność w dawnym społeczeństwie*, Kuryś A. (tłum.), Warszawa 2015.
55. Fleszer D., *Tworzenie jednostek pomocniczych gminy jako forma realizacji zasady pomocniczości,* w: „Samorząd Terytorialny", nr 4/2011.
56. Florek L, w: Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* WKP 2017*,* LEX [dostęp 2019-04-23].
57. Foucault M., *Nadzorować i karać. Narodziny więziennictwa,* Komendant T. (tłum.), Warszawa 2009.
58. Foucault M., *Rządzenie sobą i innymi. Wykłady w Collège de France,* M. Herer M. (tłum.), Warszawa 2018.
59. Fryzeł B., *Kultura korporacyjna. Poglądy, teorie, zarządzanie,* Kraków 2005.
60. Gaius*, Gai institutionum commentarii quattuor,* w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/gaius.html> [dostęp: 2019.02.10].
61. Gardawski J., *Dialog Społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Warszawa 2009.
62. Gardawski J., *Świat pracy a fordyzm i postfordyzm*, w: Gardawski J. (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa 2009.
63. Gardawski J., *Związki zawodowe w krajach starej demokracji*, w: Gardawski J. (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa 2009.
64. Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne, zarys wykładu,* Warszawa 2005.
65. Garlicki L., Zubik M. w: Garlicki L. (red.), Zubik M. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz,* t. 2, Wydawnictwo Sejmowe 2016 (LEX).
66. Gaweł T., Klimczak M., *Pojęcie instytucji w prawie i ekonomii*, w: Polszakiewicz B. (red.) i Boehlke J. (red.), *Ład instytucjonalny w gospodarce*, t. 1. Toruń 2005.
67. Gilberth F. B., *Naukowe podstawy zarządzania – najlepsza droga do wykonania pracy*, w: Kurnal J. (red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji. Wybór pism*, Warszawa 1972.
68. Główny Urząd Statystyczny, *Historia Polski w Liczbach, tom 1, Państwo i społeczeństwo,* Warszawa 2003.
69. Główny Urząd Statystyczny, *Pracujący w gospodarce narodowej (stan w dniu 31 XII) - zatrudnieni na podstawie stosunku pracy [osoba]* w: Bank Danych Polska (online), obszar tematyczny: praca, kategoria: pracujący, dostępny w Internecie: <https://bdp.stat.gov.pl/> [dostęp: 2019-02-24].
70. Górecki O., *Zjawisko wojny w teorii konfliktu Ludwika Gumplowicza,* w: „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G (Ius)", nr 2/2019.
71. Górski P., *Republika to nie tylko demokracja*, w: „Respublica", nr 1/2014.

72. Grabowska M., *Sztuka może być użytecznym narzędziem w walce. Rozmowa z J. Jakubowiczem*, dostępny w Internecie: <https://sztukapubliczna.pl/pl/sztuka-moze-byc-uzytecznym-narzedziem-w-walce-rafal-jakubowicz/czytaj/123> [dostęp: 2022.12.05].
73. Grabowski I. (?), *Dopytanie się u przodkow czułosci ku poddanym autorowi odpowiedzi czyli dodatku do Xięgi o Poddanych Polskich z Przypiskiem Interroga Majores tuos & dicent tibi Deut. 32. 7. r. 1789. wydrukowaney odpowiadające,* Brak miejsca wydania i daty [SD XVIII.1.3026 – Biblioteka Narodowa w Warszawie].
74. Grad J., *Wzory kultury a kształtowanie standardów obywatelskiego myślenia i działania*, w: „Studia kulturoznawcze", Poznań, nr 2/2017.
75. Graeber D, Wengrow D., *Narodziny Wszystkiego. Nowa historia ludzkości,* Filipowski R. (tłum.), Poznań 2022.
76. Grzebyk P., *O zbędności posługiwania się kategoriami politycznymi w stosunkach pracy - kilka uwag o demokracji w zakładzie pracy,* w: Hajn Z. (red.), Kurzynoga M. (red.), *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne,* WKP 2017 (LEX).
77. Grzybowski S., *Dzieje prawa. Opowieść, refleksje, rozważania*, Wrocław 1981.
78. Grzybowski S., *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947.
79. Gumplowicz L., *Istota rozwoju dziejowego ludzkości,* w: „Przegląd Historyczny", z. 1/1908.
80. Gumplowicza L., *Filozofia społeczna*, Warszawa–Lwów 1918.
81. Hajn Z, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, w: „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", nr 5/1997.
82. Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu,* LEX 2013, LEX [dostęp 2018-09-14].
83. Haur J. K., *Skład albo skarbiec znakomity sekretów oekonomiej ziemianskiej,* Kraków 1693.
84. Hegel G. W. F., *Grundlinien der philosophie des rechts,* Lipsk 1911.
85. Hobsbawm E., *Wiek kapitału 1848-1875*, M. Starnawski (tłum.), Warszawa 2014.
86. Hobsbawm E., *Wiek rewolucji 1789-1848*, Starnawski M., Gawlicz K. (tłum.), Warszawa 2013.
87. Hume D., *Traktat o naturze ludzkiej*, t. 2, C. Znamierowski (tłum.), Warszawa 1963.
88. Husson M., *Kapitalizm bez znieczulenia*, Warszawa 2012.
89. *Imperatoris Iustiniani Opera,* w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/justinian.html>, [dostęp: 2022.10.09].
90. International Labour Office, *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the freedom of Association Committe of the Governing Body of the ILO*, Fifth (revised) edition, Geneva 2006.
91. International Labour Organization, *Ratifications for Poland,* dostępne w Internecie: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?

p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102809> [dostęp: 26.11.2018].

92. International Labour Organization, *Ratifications of C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87),* dostępne w Internecie: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f? p=1000:11300:2023349718373::::P11300_INSTRUMENT_SORT:1> [dostęp: 26.11.2018].
93. International Labour Organization, *Ratifications of C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, dostępne w Internecie: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f? p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243> [dostęp: 26.11.2018].
94. Iwulski J., w: Iwulski J, Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz,* Warszawa 2013, LEX [dostęp 2020-10-08].
95. Jabłońska Bonca J., *Wprowadzenie do prawa/ Introduction to law*, Warszawa 2008.
96. Jabłońska Bonca J., *Wstęp do nauk prawnych*, Poznań 1996.
97. Jabłoński M., Jarosz-Żukowska S;, *Zakładowe układy zbiorowe pracy jako źródło prawa powszechnie obowiązującego – dylematy konstytucyjnoprawne*, w: „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji", 2015, 100/2.
98. Jaczynowska M., *Historia starożytnego Rzymu*, Warszawa 1974.
99. Janicki K., *Pańszczyzna, Prawdziwa historia polskiego niewolnictwa*, Poznań 2021.
100. Jankowski A., *Koniec sporu o porzucenie pracy*, w: „Prawo i Życie", nr 49/1974.
101. Jaras J., *Historia górnictwa węglowego w Polsce Ludowej (1945-1970)*, Warszawa-Kraków 1973.
102. Jastrzębowska E., *Ośrodki i technika produkcji naczyń terra sigillata w świetle zbiorów Muzeum Narodowego w Warszawie,* w: „Roczniki Humanistyczne", t. 21, z. 4/1973.
103. Jaśkowski K., *w:* Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy, Komentarz*, WKP 2019, LEX [dostęp 2019-04-26].
104. Kalecki M., *Prace z teorii koniunktury 1933-1939*, Warszawa 1962.
105. Kapusta M., Sukiennik M., Bąk P., *Wybrane determinanty kształtujące kulturę korporacyjną*, w: „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia", nr 5/2017.
106. Katon M. P., *O gospodarstwie rolnym*, Mikołajczyk I. (oprac. i tłum. z j. łac.), Toruń 2009.
107. Kenney P., *Budowanie Polski Ludowej. Robotnicy a komuniści 1945-1950*, Dzierzgowska A (tłum.), Warszawa 2015.
108. Klimkowski M., *W Poznaniu 8,5 tys. pracowników Volkswagena dostanie lepsze umowy. Ale 1200 osób musi odejść*, w: „Wprost Auto", dostępny w Internecie: <https://auto.wprost.pl/rynek/10338407/w-poznaniu-85-tys-pracownikow-volkswagena-

dostanie-lepsze-umowy-ale-1200-osob-musi-odejsc.html>, [dostęp: 2020.10.09].

109. Kocowski T., *Reglamentacja działalności gospodarczej w polskim prawie administracyjnym*, Wrocław 2009.
110. Kolańczyk K., *Prawo Rzymskie*, Warszawa 1978.
111. Kołacz J., *Swobody cząstkowe a swoboda prowadzenia działalności gospodarczej* w: *„*Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*"* z. 2/2008.
112. Kołakowski L., *Niepewność epoki demokracji*, Kraków 2014.
113. Korus P., w: Sobczyk A (red.)*, Kodeks pracy. Komentarz,* Warszawa 2020, Legalis [dostęp 2022-11-24].
114. Kowalewski Z. M., *Wyzysk klasy robotniczej w „realnym socjalizmie"*, w: „Inprekor. Międzynarodowa korespondencja prasowa", Paryż, nr 18/1985.
115. Kropotkin P., *Państwo i jego rola historyczna* (tłum. anonimowe)*,* w: P. Kropotkin, *Pomoc Wzajemna jako czynnik rozwoju* (wybór tekstów po red. W. Goslar et all), Poznań 2006.
116. Krzyżaniak P., *Problemy związane ze stosowaniem przepisów o szczególnej ochronie działaczy związkowych w odniesieniu do pracowników tymczasowych,* w: Musiała A. (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy. Umowy terminowe,* Poznań 2018.
117. Krzyżaniak P., *Ruch lokatorski, prekariat, strajk czynszowy*, w: „Przegląd anarchistyczny", nr 12/2011.
118. Książek D., w: Baran K. W. (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, WK 2016, LEX [dostęp: 2019-03-19].
119. Kulig K., *Teoria pracowniczej odpowiedzialności porządkowej*, Warszawa 2017, Legalis [dostęp: 2023.04.02].
120. Kunderewicz C., *Najstarsze prawa świata*. Łódź 1972.
121. Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011.
122. Kustra E., *Polityczne problemy tworzenia prawa*, Toruń 1994.
123. Lamparska M., *Osiedla patronackie w cywilizacyjnej przestrzeni europy. Kulturowe dziedzictwo robotniczej codzienności*, w: „Acta Geographica Silesiana", 11/2, 2017.
124. Lassalle F., *O istocie konstytucji*, Nowacki J., Sobolewski M. (tłum.), Warszawa 1960.
125. Leszczyński A., *Ludowa historia polski. Historia wyzysku i oporu. Mitologia panowania*, Warszawa 2020.
126. Lewandowski H., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, w: Salwa Z (red.), *Prawo pracy.* Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, 2001, LEX [dostęp: 2019-03-16].
127. Lincoln A., *Text of the Gettysburg Address*, w: *Gettysburg Address*, Wikipedia, The Free Encyclopedia (online), dostępny w Internecie:

<https://en.wikipedia.org/wiki/Gettysburg_Address#cite_ref-Borrit_19-1> [dostęp: 2019-09-26].

128. Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
129. Litewski W., *Rzymskie prawo prywatne,* Warszawa 1994.
130. Luhmann N., *Teoria polityczna państwa bezpieczeństwa socjalnego*, (tłum.) Skąpska G., Warszawa 1994.
131. Lukács G., *Urzeczowienie a świadomość proletariatu,* Siemek M. J. (tłum.), Warszawa 1985.
132. Lukács G., *Wprowadzenie do ontologii bytu społecznego*, t. 1, Ślęczka K. (tłum.), Warszawa 1982.
133. Ławrynowicz-Mikłaszewicz M., *Koncepcja istoty wolności i praw jednostki oraz aspekt formalny ich ograniczenia*, w: „Przegląd Prawa Konstytucyjnego", rok 20, nr 4, 2014 r.
134. Łętowska E., *Mitologia umowy – kolejny raz*, w: Musiała A. (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowy terminowe*, Poznań 2018.
135. Łętowska E., *Umowy – mitologia równości,* w: Wronkowska S., (red.), Zieliński M. (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990.
136. Łojek J. (wstęp i oprac.) *Konstytucja 3 maja. Dokumenty naszej tradycji 1791*, Lublin 1984.
137. Makowski E, *Ruch Robotniczy w Wielkopolsce. Zarys dziejów do 1981 roku*, Poznań 1984.
138. Mamzer H., *Recenzja: La terre sigillée gallo-romaine,* w: „Przegląd Archeologiczny", t. 38/1991.
139. Maniewska E., w:, Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2020 [dostęp 2020-10-08].
140. Marek A., *Prawo wykroczeń (materialne i procesowe),* Warszawa 2012.
141. Marks K., *18 Brumaire'a Ludwika Bonaparte* (tłum. zbiorowe), Beylin M. (wstęp.),Warszawa 2011.
142. Marks K., *Kapitał, Krytyka ekonomi politycznej,* t. 1 (tłum. zbiorowe), Warszawa 1951.
143. Marks K., *Nędza filozofii* (tłum. zbiorowe), w: Marks K., Engels F., *Dzieła*, t. 4, Warszawa 1962.
144. Marks K., *Obrady szóstego Landtagu reńskiego. Artykuł trzeci: Debaty nad ustawą o kradzieży drzewa* (tłum. zbiorowe), w: Marks K, Engels F., *Dzieła*, t. 1, Warszawa 1960.
145. Marks K., *Przyczynek do krytyki ekonomi politycznej* (tłum. zbiorowe), w: Marks K, Engels F., *Dzieła*, t. 13, Warszawa 1972.
146. Marks K., *Przyczynek do krytyki heglowskiej filozofii prawa. Wstęp* (tłu. zbiorowe), w: Marks K., Engels F., *Dzieła,* t. 1, Warszawa 1960.
147. Marks K., *W kwestii żydowskiej* (tłum. zbiorowe), w: Marks K., Engels F., *Dzieła,* t. 1,

Warszawa 1960.

148. Mazurek M., *Socjalistyczny zakład pracy. Porównanie fabrycznej codzienności w PRL i NRD u progu lat sześćdziesiątych*, Warszawa 2005.

149. Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Zalecenie nr 143 dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień* (online), dostępny w Internecie: <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z143.html> [dostęp: 2019.04.07].

150. Miłosz M., *W Poczcie Polskiej jest 71 związków zawodowych. Kosztują 7 mln złotych rocznie, ale pożytku z ich działania nie ma*, w: „Gazeta Prawna" (online), publikacja z dnia: 2013-08-20, dostęp w internecie: <https://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/726255,w-poczcie-polskiej-jest-71-zwiazkow-zawodowych-kosztuja-7-mln-zlotych-rocznie-ale-pozytku-z-ich-dzialania-nie-ma.html> [dostęp, 2019-04-09].

151. Modzelewski K., *Organizacja gospodarcza państwa piastowskiego X-XIII wiek.*, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk 1975.

152. Molewicz M., *Ugrupowania lokalne i partie polityczne w wyborach samorządowych w województwie zachodniopomorskim w latach 2002-2014*, w: „Opuscula Sociologica" nr 3/2015.

153. Montesquieu C. L., *O duchu praw*, t. 1., Boy-Żeleński T. (tłum.), Warszawa 1927.

154. Morawski L., *Spór o model polityki prawa – ujęcie systemowe* w: "Państwo i Prawo", nr 9/1992.

155. Musiała A., *Czy rzeczywiście „Państwo zakładów pracy"? – artykuł recenzyjny*, w: „Monitor Prawa Pracy", nr 6/2017.

156. Musiała A., *Glosa do wyroku s.rejon. z dnia 8 lipca 2014 r., V P 2731/12,* w: „Orzecznictwo Sadów Polskich" nr 5/2018.

157. Musiała A., *Komentarz do ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych,* w: Baran K. W. (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, WK 2016, LEX [dostęp: 2019-03-08].

158. Musiała A., *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013.

159. Musiała A., *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020.

160. Musiała A., *Reguły wykładni zakładowych układów zbiorowych pracy. Glosa do wyroku SN z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 42/12*, w: „Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa", nr 1/2014.

161. Musiała A., w: Baran K. W. (red,) *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2020, LEX [dostęp 2021-10-01].

162. Nowak A., *Zasada równości w Konstytucji RP a status osoby niepełnosprawnej*, w: „Przegląd

prawa publicznego", nr 12/2011.

163. Nowak L., *Kruche podstawy liberalnej demokracji*, w: Wojtaszczyk K. A. (red.), P. Stawarz (red.), Wiśniewska Grzelak J. (red), *Zmierzch demokracji liberalnej?,* Warszawa 2018.
164. Nowicki F., *Społeczne znaczenie płci w marksistowskiej teorii historii*, Warszawa 2012. Praca doktorska, dostępna w Internecie jako PDF: <http://depotuw.ceon.pl/handle/item/232s>, [dostęp: 2019-08-30].
165. Opałek K., *Prawo podmiotowe. Studium z teorii prawa*, Warszawa 1957.
166. Opałek K., *Spór o pojęcie praworządności*, w: „Państwo i prawo", nr 10/1959.
167. Osowy P., *Powództwa o ukształtowanie stosunku prawnego*, Warszawa 2015.
168. Pająk P., *Mir domowy czy właścicielski?* w: „Czasopismo prawa karnego i nauk penalnych" z. 3/2011.
169. Pałecki K., *O pojęciu kultury prawnej,* w: "Studia Socjologiczne", nr 2/1972.
170. Pałecki K., *O użyteczności pojęcia kultura prawna*, w: "Państwo i Prawo", z. 2/1974.
171. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, *Demokracja* w: Encyklopedia PWN (online), dostępny w Internecie: <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/demokracja;3891717.html> [dostęp: 2019-09-01].
172. Państwowe wydawnictwo Naukowe, *Dialog* w: Słownik języka polskiego PWN (online), dostępny w Internecie: <https://sjp.pwn.pl/sjp/;2555065> [dostęp: 2019-03-10].
173. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, *Państwo prawa* w: w: Encyklopedia PWN (online), dostępny w Internecie: <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/panstwo-prawa;3953957.html> [dostęp: 2019-09-01].
174. Paszukanis J. B., *Ogólna teoria prawa a marksizm*, L. Lisiakiewicz (tłum.), Warszawa 1985.
175. Petrażycki L., *Teoria prawa* w: Petrażycki L., *O nauce, prawie i moralności: pisma wybrane,* J. Licki (wyb.), Warszawa 1985.
176. Petrażycki L., *Wstęp do nauki polityki prawa*, Leśniewski W. (oprac.), Warszawa 1968.
177. Petrażycki L., *Wstęp do nauki prawa i moralności,* w: Petrażycki L., *O nauce, prawie i moralności: pisma wybrane,* J. Licki (wyb.), Warszawa 1985.
178. Piątkowski J, w: Baran K. W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, LEX [dostęp 2019-04-23].
179. Pieniążek A., Stefaniuk M., *Socjologia prawa. Zarys wykładu*, Kraków 2000.
180. Poczta Polska, *O firmie* (online), dostęp w Internecie: <http://www.poczta-polska.pl/o-firmie/> [dostęp: 2019-04.09].
181. Podgórecki A., *Prestiż prawa,* Warszawa 1966.
182. Podgórecki A., *Zarys socjologii prawa*, Warszawa 1971.

183. Polanyi K., *Wielka transformacja, polityczne i ekonomiczne źródła naszych czasów*, Zawadzka M. (tłum.), Warszawa 2011.
184. Polibiusz, *Dzieje*, Hammer S. (tłum.), Wrocław 1957.
185. Prusinowski P., w: Baran K. W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, LEX [dostęp 2019-04-23],
186. Rabizo I., *W kieracie ubojni. Zwierzęta i ludzie w przemyśle mięsnym,* Poznań 2018.
187. Radwański Z., *Prawo cywilne — część ogólna*, Warszawa 2003.
188. Randall Wray L., *Nowoczesna Teoria Monetarna MMT. Wprowadzenie do makroekonomii suwerennych systemów monetarnych,* Umiński P. (tłum.), Poznań 2019.
189. Rączka K., w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, w: *Prawo pracy,* LexisNexis 2005, LEX [dostęp: 2019-01-23].
190. Rewers E., *Zapomniane, wspomniane, zapomniane...*w: „Poznańskie Studia Polonistyczne, Seria Literacka" nr 29/2006.
191. *Rezolucja Robotników firmy 'Brago',* w: „Życie Robotnicze", rok. 18, nr 33, z dnia 18.11.1945.
192. Rifkin J., *Społeczeństwo zerowych kosztów krańcowych. Internet przedmiotów. Ekonomia współdziałania. Zmierzch kapitalizmu*, Kamińska A. D. (tłum.), Warszawa 2016.
193. Romaniuk K. (tłum z gr.), *Pismo święte nowego testamentu*, Poznań 1980.
194. Rozwadowska A., *Gdy pracownik nie wybiera,* w: „Gazeta Wyborcza", wyd. 30.01.2018.
195. Rozwadowski W. (tłum. z łac. i kom.), *Gai Institutiones*, Poznań 2003.
196. Rozwadowski W., *Prawo rzymskie, Zarys wykładu wraz z wyborem źródeł*, Poznań 1992.
197. Ruth B., *Wzory kultury*, J. Prokopiuk (tłum.),Warszawa 1999.
198. Rybicki Z. (red.), *Mała encyklopedia prawa*, Warszawa 1980.
199. Rychlicka-Maraszek K., *Korporacje: po(st)nowoczesne przestrzenie pracy*, w: Rychlicka-Marszek K. (red.) *Współczesne przestrzenie pracy*, Warszawa 2016.
200. Rzeczpospolita, *Najwięksi pracodawcy*, w: Rankingi „Rzrczpospolitej" (online), dostępny w Internecie: <https://rankingi.rp.pl/lista500/2021/wzrost_zatrudnienia> [dostęp: 2023-05-01].
201. Sanetra W., *O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji pracowniczej,* w: Hajn Z. (red.), Kurzynoga M. (red.), *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne,* WKP 2017.
202. Schmitt C., *Dyktatura. Od źródeł nowożytnej idei suwerenności do proletariackiej walki klas,* Wudarska K. (tłum.), Warszawa 2016.
203. Schmitt C., *Legalność i prawomocność*, Baran B. (tłum.), Warszawa 2015.
204. Schmitt C., *Pojęcie polityczności*, w: Schmitt C., *Teologia polityczna i inne pisma*, Cichocki M. A. (wyb. i tłum.), Kraków 2000.
205. Silver B. J., *Za kapitałem podąża konflikt – Wywiad z Beverly J. Silver* (rozmawiała Agnieszka

Mróz), w: „Biuletyn Poznańskiej Biblioteki Anarchistycznej”, nr 5/2007.

206. Skąpska G., *Pytanie w kwestii aktualności politycznej teorii N. Luhmana*, w „Horyzonty Polityki”, nr 12/2014.
207. Skorupska A., *Realizacja zasady równości w aspekcie materialnym na przykładzie osób niewidomych,* w: „Polski proces cywilny”, nr 3/2018.
208. Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczpospolitej Polskiej, Komentarz,* LEX 2013.
209. Sobczyk A, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.
210. Sobczyk A, w: Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis [dostęp 2019-04-23].
211. Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka,* Warszawa 2013.
212. Sobczyk A., *Zarys systemu prawa pracy, t. 2 Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*, Kraków 2022.
213. Sokolewicz W., Wojtyczek K., *Komentarz do art. 56 Konstytucji*, w: Garlicki L. (red.) Zubik M. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz.* Wydawnictwo Sejmowe 2016, t. 2, LEX [dostęp: 2018-01-04].
214. Sójka-Zielińska K., *Historia prawa*, Warszawa 2011.
215. Stelina J. (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, LEX 2014.
216. Stępień M. (oprac. i tłum. z akad. i sum.), *Kodeks Hammurabiego*, Warszawa 1996.
217. Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii,* Warszawa 2003.
218. Szczaniecki M., *Powszechna historia państwa i prawa,* Sójka-Zielińska K. (opr.), Warszawa 2009.
219. Szczepański J., *Konstrukcja prawna porzucenia pracy*, w: „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, r. 41, nr 2/1979.
220. Szmit J., *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej. Glosa do wyroku SN z dnia 26 stycznia 2011 r., I PK 144/10,* w: „Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa”, nr 4/2014.
221. Sztumski J., *Załoga przedsiębiorstwa przemysłowego w ujęciu socjologii*, w: „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” nr 31/1969.
222. Szulmajer E., *Świat pracy a Związki Zawodowe*, w: „Życie Robotnicze”, rok. 18*,* nr 33*,* z dnia *9*.12.1945.
223. Świątkowski A. M., *Autonomia organizacji partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców)*, w: Baran K. W. (red.), *System prawa pracy, t. 5: Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
224. Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis [dostęp: 2019-04-28].

225. Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1960.
226. Tacitus P. C., *De orgine et situ germanorum*, w: The Latin Library (online), dostępny w Internecie: <https://www.thelatinlibrary.com/tacitus/tac.ger.shtml>, [dostęp: 2022.02.09].
227. Tansey D. S., *Nauki polityczne*, Gilewicz J. (tłum.), Poznań 1997.
228. Tchemeva P. R., *W sprawie gwarancji zatrudnienia*, Bednarek J. (tłum.), Poznań 2021.
229. Tittenbrun J., *Z deszczu pod rynnę, meandry polskiej prywatyzacji*, t. 1, Poznań 2007.
230. Tomczyk R., *Prawo pracownicze w dobie industrializacji w monarchii Habsburskiej,* w: „Historia Slavorum Occidentis" nr 1/2016.
231. Topolski J., *Prawda i model w historiografii*, Łódź 1982.
232. Turner J. H., Socjologia, *Koncepcje i ich zastosowanie,* Różalska E. (tłum.), Poznań 1998.
233. Tyszka Z., *Ku społeczeństwu postindustrialnemu. Kondycja rodziny polskiej w dobie przyśpieszonych przemian*, w: „Rocznik Socjologii Rodziny", rok. XI, 1999 r.
234. Tyszler L., *Zagadnienia znalezisk prowincjonalnorzymskiej terra sigillata w nadwarciańskiej strefie osadniczej*, w: „Rocznik Wieluński" t. 5/2005.
235. Urbański J., *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014.
236. Urbański J., *Umowy na czas określony a utowarowienie pracy,* w: Musiała A. (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowy terminowe*, Poznań 2018.
237. Urbański J., *Wstęp*, w: Silver B. J., *Globalny proletariat, ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.,* Starnawski M. (tłum.),Warszawa 2009.
238. URGENSE, *Tayloryzm arytmiczny,* w: „Inprekor. Międzynarodowa korespondencja prasowa", Paryż, nr 12/1983.
239. Walczak K., w: Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Warszawa 2017, Legalis [dostęp 2018-09-14].
240. Weber M., *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Oziewicz A. (tłum.), Lublin 1994.
241. Weber M., *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, Lachowska D. (tłum.), Warszawa 2002.
242. Weber M., *Nauka jako powołanie zawodowe*, w: B. Baran (tłum.), P. Miziński (tłum.), *Max Weber. Etyka protestancka a duch kapitalizmu i inne pisma*, Warszawa 2023.
243. Wengerek E., *Powództwo o ustalenie*, w: „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", rok 21, nr 1, 1959 r.
244. Winczorek P., *Nauka o państwie*, Warszawa 2005.
245. Włodarczyk E., *Wzór kulturowy*, w: Pilch J. (red. nauk.), *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, *Suplement*, Warszawa 2010.
246. Woś R., *Proroku, gdzie jesteś*, w: „Tygodnik Powszechny", publikacja z dnia 12.12.2019,

dostępny w Internecie: <https://www.tygodnikpowszechny.pl/proroku-gdzie-jestes-161439> [dostęp 2019.12.15].

247. Wronkowska S., *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2005.
248. Wróblewski J., *Paradygmat dogmatyki prawa a prawoznawstwo*, w: Wronkowska S. (red.), Zieliński M. (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990.
249. Wyka T., w: Baran K. W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, LEX [dostęp 2018-09-13].
250. Zajadło J, *Idea równości we współczesnej filozofii prawa i filozofii polityki*, w: „Przegląd Sejmowy", nr 6/2011.
251. Zieliński M., *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2008.
252. Zieliński T., *Teoria źródeł prawa a współczesne kierunki rozwoju prawa pracy*, w: Wronkowska S. (red.), Zieliński M. (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990.
253. Ziembiński Z., *Logika praktyczna*, Warszawa 2011.
254. Ziembiński Z., *Typologia naruszeń praworządności*, w: „Państwo i prawo", nr 8/1982.
255. Zola E., *Germinal*, Dolatowska K. (tłum.), Warszawa 1983.
256. Żołyński J., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, LEX 2014 [dostęp: 2018-01-05].

Orzeczenia:

1. Orzeczenie Sądu Najwyższego z 10.01.1936 r. o sygn. C III 524/34 (LEX nr 49656).
2. Wyrok Sądu Najwyższego z 24.11.1938 r. o sygn. 2 K 1043/38 (LEX nr 351605).
3. Orzeczenie Sądu Najwyższego z 8.09.1958 r. o sygn. I CR 524/58 (LEX nr 115892).
4. Orzeczenie Sądu Najwyższego z 24.02.1962 r. o sygn. I CR 366/61 (LEX nr 1633052).
5. Wyrok Sądu Najwyższego z 24.09.1968 r. o sygn. akt II PR 363/68 (LEX nr 12165).
6. Wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.1975 r. o sygn. I PRN 34/75 (LEX nr 12382).
7. Wyrok Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 18.12.1975 r. o sygn. II U 2867/75 (LEX nr 1732915).
8. Wyrok Sądu Najwyższego z 30.01.1976 r. o sygn. I PRN 52/75 (LEX nr 13460).
9. Wyrok Sądu Najwyższego z 24.03.1976 r. o sygn. I PR 47/76 (LEX nr 12405).
10. Wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.1976 r. o sygn. I PRN 10/76 (LEX nr 15461).
11. Uchwała Sądu Najwyższego z 11.05.1976 r. o sygn. I PZP 18/76 (LEX nr 12404).
12. Wyrok Sądu Najwyższego z 16.07.1976 r. o sygn. I P 994/76 (LEX nr 1732900).

13. Wyrok Sądu Najwyższego z 25.03.1981 r. o sygn. I PR 19/81 (LEX nr 12712).
14. Wyrok Sadu Najwyższego z 3.08.1983 r. o sygn. I PRN 102/83 (LEX nr 14619).
15. Wyroku Sądu Najwyższego z 7.10.1983 r. o sygn. I PRZ 48/83 (LEX nr 15827).
16. Uchwała Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r. o sygn. III PZP 10/85 (LEX nr 12880).
17. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 9.03.1988 r. U 7/87 (LEX nr 25472).
18. Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 5.05.1988 r. o sygn. C-144/87 (LEX nr 128331).
19. Wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 1990 r. o sygn. I PRN 26/90 (LEX nr 1112050).
20. Wyrok Sądu Najwyższego z 27.07.1990 r. o sygn. I PRN 26/90 (LEX nr 1112050).
21. Uchwała Sądu Najwyższego z 12.09.1990 r. o sygn. III PZP 1/90 (LEX nr 13163).
22. Wyrok Sądu Najwyższego z 8.08.1991 r. o sygn. I PRN 35/91 (LEX nr 14692).
23. Uchwała Sądu Najwyższego z 15.10.1992 r. o sygn. I PZP 35/92 (LEX nr 9545).
24. Uchwała Sądu Najwyższego z 29.10.1992 r., o sygn. I PZP 52/92 (LEX nr 13262).
25. Uchwała Sądu Najwyższego z 25.03.1993 r. o sygn. I PZP 65/92 (LEX nr 16061).
26. Wyrok Sądu Najwyższego z 21.09.1995 r. o sygn. I PRN 60/95 (LEX nr 23569).
27. Uchwała składu siedmiu sędziów z 24.04.1996 r. o sygn. I PZP 38/95 (LEX nr 25762).
28. Wyrok Sądu Najwyższego z 5.06.1996 r. o sygn. I PRN 104/95 (LEX nr 26194).
29. Wyrok Sadu Najwyższego z 2.10.1996 r. o sygn. I PRN 69/96 (LEX nr 28630).
30. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 19.11.996 r. o sygn. K 7/95 (LEX nr 28656).
31. Wyrok Sądu Najwyższego z 28.04.1997 r. o sygn. I PKN 118/97 (LEX nr 31725) – ze zdaniem odrębnym W. Sanetry.
32. Wyrok Sądu Najwyższego z 11.06.1997 r. o sygn. I PKN 201/97 (LEX nr 32170).
33. Wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r. o sygn. I PKN 419/97 (LEX nr 33895).
34. Postanowienie Sądu Najwyższego z 28.05.1998 r. o sygn. I PKN 138/98 (LEX nr 36344).
35. Wyrok Sądu Najwyższego z 26.06.1998 r. o sygn. I PKN 211/98 (LEX nr 36710).
36. Wyrok Sądu Najwyższego z 5.10.1998 r. o sygn. I PKN 415/98 (LEX nr 38488).
37. Wyrok Sądu Najwyższego z 7.09.1999 r. o sygn. I PKN 277/99 (LEX nr 44853).
38. Wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., o sygn. I PKN 457/99 (LEX nr 46853).
39. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 7.03.2000 r., o sygn. K 26/98 (LEX nr 39990).
40. Uchwała Sądu Najwyższego z 4.04.2000 r. o sygn. III ZP 7/00 (LEX nr 39839).
41. Wyrok Sądu Najwyższego z 7.09.2000 r. o sygn. I PKN 11/00 (LEX nr 51134).
42. Wyrok Sądu Najwyższego z 16.05.2001 r., o sygn. I PKN 393/00 (LEX nr 53626).
43. Wyrok Sądu Najwyższego z 19.09.2002 r. o sygn. I PKN 646/01 (LEX nr 1211109).
44. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 7.04.2003 r. o sygn. P 7/02 (LEX nr 78049).

45. Wyrok Sądu Najwyższego z 16.04.2003 r., o sygn. I PK 111/02 (LEX nr 103837).
46. Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 12.06.2003 o sygn. C-425/01 (LEX nr 158305).
47. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r. o sygn. I PK 214/02 (LEX nr 116145).
48. Wyrok Sądu Najwyższego z 23.10.2003 r. o sygn. I PK 425/02 (LEX nr 103617).
49. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 24.02.2004 r.o sygn. K 54/02 (LEX nr 83984).
50. Wyrok Sądu Najwyższego z 23.02.2005 r. o sygn. II PK 201/04 (LEX nr 157042).
51. Uchwała Sądu Najwyższego z 20.09.2005 r. o sygn. III SZP 1/05 (LEX nr 155408).
52. Uchwała Sądu Najwyższego z 20.09.2005 r. o sygn. III SZP 1/05 (LEX nr 155408).
53. Wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.2005 r. o sygn. II PK 412/04 (Lex nr 188100).
54. Wyrok Sądu Najwyższego z 11.10.2005 r. I PK 42/05 (LEX nr 176995).
55. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18.10.2005 r. o sygn. SK 48/03 (LEX nr 165356).
56. Wyrok Sądu Najwyższego z 24.02.2006 r. o sygn. I PK 118/05 (LEX nr 272547).
57. Wyrok Sądu Najwyższego z 9.02.2006 r. o sygn. II PK 160/05 (LEX nr 212491).
58. Wyrok Sądu Najwyższego z 18.05.2006 r. o sygn. III PK 22/06 (LEX nr 257565).
59. Wyrok Sądu Najwyższego z 8.06.2006 r. o sygn. II PK 315/05 (Lex nr 271243).
60. Wyrok Sądu Najwyższego z 15.09.2006 r. o sygn. I PK 75/06 (LEX nr 218687)
61. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29.11.2006 r. o sygn. II PZ 54/06 (LEX nr 375673).
62. Wyrok Sądu Najwyższego z 7.12.2006 r. o sygn. I PK 123/06, (LEX nr 227585).
63. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z 25.01.2007 o sygn. III SA/Łd 282/06 (LEX nr 914413).
64. Wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2007 r. o sygn. I PK 209/06 (LEX nr 280749).
65. Wyrok Sądu Najwyższego z 20.03.2007 r. o sygn. o sygn. II PK 214/06 (LEX nr 384205).
66. Wyrok Sądu Najwyższego z 22.02.2008 r. o sygn. I PK 194/07 (Legalis nr 102799).
67. Wyrok Sądu Najwyższego z 25.02.2009 r. o sygn. II PK 184/08 (LEX nr 736729).
68. Wyrok Sądu Najwyższego z 9.07.2009 r. o sygn. II PK 232/08 (LEX nr 738224).
69. Wyrok Sądu Najwyższego z 16.03.2010 r. o sygn. II PK 191/09 (LEX nr 920552).
70. Wyrok Sądu Najwyższego z 6.05.2010 r. o sygn. II PK 344/09 (Legalis nr 389778).
71. Wyrok Sądu Najwyższego z 14.09.2010 r. o sygn. II PK 67/10 (LEX nr 687016).
72. Wyroku Sądu Najwyższego z 26.01.2011 r. o sygn. I PK 144/10 (LEX nr 786796).
73. Postanowienie Sądu Najwyższego z 26.01.2011 r. o sygn. II PK 236/10 (LEX nr 1413531).
74. Wyrok Sądu Najwyższego z 4.10.2011 r. o sygn. I PK 55/11 (LEX nr 1109370).
75. Wyrok Sądu Najwyższego z 24.02.2012 r. o sygn. II PK 143/11 (LEX nr 1217883).

76. Wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.2012 r. o sygn. III UK 58/11 (LEX nr 1289166).
77. Wyrok Sądu Najwyższego z 12.04.2012 r. o sygn. II PK 213/11 (LEX nr 1226838).
78. Wyrok Sądu Najwyższego z 18.04.2012 r. o sygn. II PK 196/11 (LEX nr 1297762).
79. Wyrok Sądu Najwyższego z 17.05.2012 r. o sygn. I PK 176/11 (LEX nr 1148380).
80. Wyrok Sądu Najwyższego z 19.06.2012 o syg. II PK 270/11 (LEX nr 1254674).
81. Wyrok Sądu Najwyższego z 3.08.2012 r. o sygn. I PK 42/12 (LEX nr 1400072).
82. Wyrok Sądu Najwyższego z 6.09.2012 r. o sygn. II PK 35/12 (LEX nr 1619678).
83. Wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2012 r. o sygn. II PK 36/12 (LEX nr 1350605).
84. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 16.10.2012 r. o sygn. I ACa 540/12 (LEX nr 1267199).
85. Wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z 11.10.2012 r. o sygn. IV SAB/Gl 111/12 (LEX nr 1249961).
86. Wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2013 r. o sygn. I PK 216/12 (LEX nr 1425624).
87. Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 8.04.2013 r. o sygn. I ACz 505/13 (LEX nr 1416009).
88. Wyrok Sądu Najwyższego z 7.05.2013 r. o sygn. I PK 285/12 (LEX nr 1360189).
89. Wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 30.12.2013 r. o sygn. III APa 9/13 (LEX nr 1458977).
90. Wyrok Sądu Rejonowego Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z 8.07.2014 r. o sygn. V P 2731/12 (LEX nr 2470314).
91. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 21.07.2014 r. o sygn. K 36/13 (LEX nr 1488811).
92. Wyrok Sądu Najwyższego z 18.09.2014 r. o sygn. III PK 136/13 (LEX nr 1554335).
93. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30.12.2014 r. o sygn. III APa 11/14 (LEX nr 1630515).
94. Wyrok Sądu Najwyższego z 3.03.2015 r. o sygn. I PK 187/14 (LEX nr 1785193).
95. Wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2.06.2015 r. o sygn. K 1/13 (LEX nr 1730123).
96. Wyrok Sądu Najwyższego z 13.01.2016 r. o sygn. II PK 301/14 (LEX nr 1968442).
97. Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 14.03.2016 r. o sygn. III APz 8/16 (LEX nr 2031114).
98. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 19.04.2016 r. o sygn. III APa 3/16 (LEX nr 2044322).
99. Uchwała Sądu Najwyższego z 23.06.2016 r. o sygn. II PZ 12/16 (LEX nr 2075713).
100. Wyrok Sądu Najwyższego z 28.06.2016 r. o sygn. II PK 155/15 (LEX nr 2112310).
101. Wyroku Sądu Najwyższego z 3.08.2016 r. o sygn. I PK 227/15 (LEX nr 2135803).

102. Wyrok Sądu Najwyższego z 20.07.2017 r., o sygn. I PK 216/16 (LEX nr 2389574).
103. Uchwała Sądu Najwyższego z 8.11.2017 r. o sygn. III UZP 7/17 (LEX nr 2387087).
104. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 14.12.2017 r. o sygn. I OSK 547/17 (LEX nr 2457727).
105. Wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2018 r. o sygn. II PK 22/17 (LEX nr 2481974).
106. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 8.02.2018 r. o sygn. III APa 72/17 (LEX nr 2677144).
107. Wyrok Sądu Najwyższego z 15.03.2018 r. o sygn. I PK 366/16 (Legalis 1763112).
108. Postanowienie Sądu Najwyższego z 20.03.2018 r. o sygn. I PK 12/17 (LEX nr 2518843).
109. Wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z 5.04.2018 o sygn. V Pa 55/17 (LEX nr 2485066).
110. Wyrok Sądu Najwyższego z 17.04.2018 r. o sygn. II PK 37/17 (LEX nr 2509625).
111. Wyrok Sądu Najwyższego z 18.04.2018 r. o sygn. II PK 53/17 (LEX nr 2549226).
112. Wyrok Sądu Najwyższego z 24.04.2018 r. o sygn. I PK 33/17 (LEX nr 2555730).
113. Wyrok Sądu Najwyższego z 10.05.2018 r. o sygn. I PK 54/17 (LEX nr 2486202).
114. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 25.07.2018 r. o sygn. I OSK 1020/18 (LEX nr 2564651).
115. Wyrok Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z 24.01.2019 r. o sygn. akt V P 337/17 (niepublikowany).
116. Wyrok Sądu Rejonowego Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z 6.02.2019 r. o sygn. V P 713/16 (niepublikowany).
117. Wyrok Sądu Najwyższego z 2.04.2019 r. o sygn. I PK 10/18 (Legalis nr 1897891).
118. Wyrok Sądu Najwyższego z 6.08.2019 r. o sygn. II PK 122/18 (LEX nr 2743804).
119. Wyroku Sądu Okręgowego z 10.06.2020 r. o sygn. VIII Pa 135/19 (niepublikowany).
120. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 1.12.2020 r. o sygn. IV SA/Wr 268/20 (LEX nr 3209441).
121. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 10.02.2021 r. o sygn. IV SA/Wr 402/20 (LEX nr 3146188).
122. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 30.06.2021 r. o sygn. III AUa 378/21 (LEX nr 3199188).
123. Wyrok Sądu Najwyższego z 22.09.2021 r. o sygn. III PSKP 33/21 (LEX nr 3344866).
124. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 18.05.2022 r. sygn. III OSK 1010/21 (LEX nr 3432839).
125. Wyrok Naczelnego Sadu Administracyjnego z18.05.2022 r. o sygn. III OSK 1011/21 (LEX

nr 3432813).
126. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 18.05.2022 r. o sygn. III OSK 1162/21 (LEX nr 3448257).
127. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 23.11.2022 r., o sygn. III OSK 1555/21 (LEX nr 3481773).

Źródła prawa:

1. Dekret z 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. U. Nr 15, poz. 209).
2. Ustawa z dnia 28 marca 1919 r. o zatargach zbiorowych w rolnictwie z 1919 r. (Dz.Pr.P.P. Nr 29 poz. 251).
3. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323).
4. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324).
5. Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 29 listopada 1930 r. - Kodeks Postępowania Cywilnego (Dz. U. Nr 83 poz. 651).
6. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. - Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82 poz. 598).
7. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 82 poz. 604).
8. Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. Nr 31 poz. 242).
9. Dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych (Dz.U. Nr 8, poz. 36).
10. Ustawa z dnia 2 lipca 1947 r. o Planie Odbudowy Gospodarczej (Dz.U. nr 53, poz. 285).
11. Ustawa z dnia 21 maja 1948 r. o Centralnym Związku Spółdzielczym i centralach spółdzielni (Dz.U. Nr 37 poz. 344).
12. Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).
13. Uchwała Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 1949 r. w sprawie ustanowienia odznaki „Racjonalizatora Produkcji" oraz odznaki i dyplomu „Zasłużonego Racjonalizatora Produkcji" (M.P. nr A – 46, poz. 625).

14. Uchwała Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 1949 r. w sprawie ustanowienia odznaki „Przodownika Pracy” oraz odznaki i dyplomu „Zasłużonego Przodownika Pracy” (M. P. nr A – 46, poz. 626).
15. Ustawa z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 41, poz. 293).
16. Konwencja nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętą w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958. Nr 29, poz. 126).
17. Ustawa z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 6 poz. 52).
18. Ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej (Dz.U. Nr 10, poz. 107).
19. Ustawa z dnia 21 lipca 1950 r. o 6-letnim planie rozwoju gospodarczego i budowy podstaw socjalizmu na lata 1950-1955 (Dz.U. Nr 37 poz. 344).
20. Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności przyjęta w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r. Nr 61 poz. 284).
21. Konstytucji Polski Rzeczypospolitej Ludowej uchwalonej przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r. (Dz. U. nr 33, poz. 232).
22. Ustawa z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych (Dz. U. Nr 53, poz. 238).
23. Ustawa z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. Nr 77, poz. 397).
24. Uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 2 czerwca 1960 r. w sprawie społecznych przeglądów warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach górniczych (M. P. Nr 62, poz. 292).
25. Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67).
26. Ustawa z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz.U. Nr 13 poz. 91).
27. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, 1981, 2052, 2262, 2270, 2289, 2328, 2459, z 2022 r. poz. 1, 366, 480, 807, 830, 974, 1098, 1301, 1371, 1692, 1855, 1967, 2127, 2140, 2180, 2339, 2436, 2600, 2687, z 2023 r. poz. 289, 326, 403, 535, 556, 614, 739, 803, 852).
28. Ustawa z dnia 30 marca 1965 r. o sądach społecznych (Dz. U. Nr 13, poz. 92).
29. Uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 25 listopada 1966 r. w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy (M.P. Nr 68 poz. 324).
30. Konwencja nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 178).
31. Uchwała nr 49 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 1974 r. w sprawie socjalistycznego

współzawodnictwa pracy (M.P. Nr 7, poz. 53).
32. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.p. Dz.U. Nr 24, poz. 141).
33. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140, z 2023 r. poz. 240, 641).
34. Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123).
35. Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 32, poz. 216).
36. Uchwała Rady Państwa z dnia 12 października 1982 r. w sprawie zasad i sposobu tworzenia organizacji związkowych w zakładach pracy (Dz.U. Nr 34 poz. 222).
37. Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z 2018 r. poz. 830).
38. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107).
39. Dyrektywa 89/391/EWG Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE. L Nr 183 z dnia 29 czerwca 1989 r., s. 1 ze zm.; Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, tom 1 s. 349).
40. Uchwała nr 122 Rady Ministrów z dnia 18 sierpnia 1989 r. w sprawie przeprowadzania społecznych przeglądów warunków pracy (M.P. Nr 30 poz. 226).
41. Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zmianie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. Nr 75, poz. 444).
42. Ustawa z dnia 10 maja 1990 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o samorządzie terytorialnym i ustawę o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 32 poz. 191).
43. Ustawa z dnia 28 lipca 1990 r. o zmianie ustawy - Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 55, poz. 321).
44. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854).
45. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 123).
46. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1233).
47. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 998).
48. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547).
49. Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych

ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110, z 1997 r., nr 104, poz. 661 oraz z 1998 r., nr 66, poz. 431).

50. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 71, poz. 336).
51. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. nr 28, poz. 319, z 2006 r. nr 200, poz. 1471, oraz z 2009 r., nr 114, poz. 946.).
52. Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600, z 2023 r. poz. 289, 403, 818, 852).
53. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1375, 1855, 2582, 2600, z 2023 r. poz. 289, 535, 818).
54. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 Nr 169, poz. 1650, z 2007 r. nr 49, poz. 330, z 2008, nr 108, poz. 690, z 2011 r. Nr 173, poz. 1034, z 2021 r. poz. 2088).
55. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140, 2476, z 2023 r. poz. 641).
56. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1139).
57. Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 107, poz. 1127).
58. Dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (D. Urz. UE. L 82 z dnia 2001.03.22).
59. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej" (Dz.U. Nr 100, poz. 908).
60. Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, Poz. 1146).

61. Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. Nr 191, poz. 1596, z 2003, nr 178, poz. 1745).
62. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1563, z 2023 r. poz. 641).
63. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. 2023 poz. 735).
64. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584, z 2009 r. Nr 97, poz. 805.).
65. Traktatu o Unii Europejskiej – wersja skonsolidowana z 9 maja 2008 r. (Dz. Urz. UE C 202 wydanie polskie z 7.06.2016 r., s. 1-361).
66. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568, 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666).
67. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L119 z 04.05.2016).
68. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Poz. 963).
69. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 kwietnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. Poz. 854).
70. Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Poz. 1608).
71. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz. U. Poz. 2323).
72. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych

ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).

73. Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 641).