
SOCJALIZACJA PRAWA PRACY

Janusz Żołyński

**SOCJALIZACJA
PRAWA
PRACY**

**Od chaosu
do pokoju społecznego**



Recenzja

Prof. UAM dr hab. inż. Piotr Kwiatkiewicz

Korekta i redakcja

Miranda Pawłowska

Projekt okładki

Leon Krakowiak

© *Copyright by Wydawnictwo Naukowe FNCE*

© *Copyright by Uczelnia Jana Wyżykowskiego*

Uczelnia Jana Wyżykowskiego



ISBN: 978-83-61234-75-3

Wydawnictwo Naukowe FNCE



ISBN: 978-83-67372-20-6

Poznań 2022

Motto:

- 1. Cywilizacja zachodnia jest w prostej linii dziedzictwem Starożytnego Rzymu, nie Grecji, czy innej cywilizacji. Gdyby nie było Rzymu, nie byłoby tej cywilizacji.***
- 2. Prawo winno być sztuką rozumienia człowieka.***

Dedykuję Rodzicom

Spis treści

Skróty.....	9
Akty prawne.....	9
Od autora.....	13
1. Wprowadzenie	27
2. Zdefiniowanie pojęcia.....	55
3. Socjalizacja prawa pracy w ujęciu historycznym.....	76
4. Aspekt aksjologiczno-filozoficzny	85
5. Funkcje socjalizacji w prawie pracy	113
5.1. Uwagi wstępne	113
6. Socjalizacja prawa pracy jako element bezpieczeństwa	146
6.1. Uwagi wstępne	146
6.2. Bezpieczeństwo socjalne i społeczne jako przedmiot indywidualnego prawa pracy	153
6.3. Bezpieczeństwo socjalne i społeczne jako przedmiot zbiorowego prawa pracy.....	177
6.4. Bezpieczeństwo socjalne i społeczne jako przedmiot polityki społecznej	184
7. Socjalizacja prawa pracy w aspekcie prawno-międzynarodowym	200
7.1. Uwagi wstępne	200

7.2. Międzynarodowe publiczne prawo pracy	203
7.3. Prawo pracy Unii Europejskiej	204
8. Wykładnia w kontekście socjalizacji prawa pracy a wykładnia prokonstytucyjna i prounijna.....	212
9. Socjalizacja prawa pracy jako ochrona przed naruszeniem pokoju społecznego	234
10. Pytanie o sprawiedliwość socjalizacji w prawie pracy	239
11. Wpływ socjalizacji prawa pracy na gospodarkę	253
12. Zakończenie	275
Literatura	288
Akty prawne	298
Orzecznictwo polskie.....	300
Orzecznictwo UE	301
Notka o publikacji.....	302

Skróty

Akty prawne

EKPC – Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

EKS – Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18.10.1961 r., Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.

k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.

Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.

k.p.a. – ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. z 2020 r. poz. 256.

k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm.

KPP – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (UE C 202 z 2016 r., s. 389).

MPPGSiK – Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

PDPC – Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w Paryżu 10.12.1948 r., https://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf.

RODO – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 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 L 119, s. 1).

TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 202 z 2016 r., s. 47).

u.r.s.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123).

t.j. – tekst jednolity

ustawa o RDS – ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.).

ustawa zasiłkowa – ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.)

ustawa ZFSS – ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1352 ze zm.).

u.z.g. – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach o zwolnieniach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy grupowych z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.).

u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Czasopisma i publikatory

MPP – Monitor Prawa Pracy

OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych

OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna

OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNC-ZD – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – Zeszyt Dodatkowy

OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych

OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich

OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

PiP – Państwo i Prawo

PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne

Pol. Społ. – Polityka Społeczna

Prok. i Pr. – Prokuratura i Prawo

Pr. Pracy – Prawo Pracy

RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny

Sł. Prac. – Służba Pracownicza

SP – Studia Prawnicze

SPPiPS – Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

Inne

bhp – bezpieczeństwo i higiena pracy

CSR – społeczna odpowiedzialność biznesu/przedsiębiorstw

ETPC – Europejski Trybunał Praw Człowieka

NSA – Naczelny Sąd Administracyjny

SA – Sąd Apelacyjny

SN – Sąd Najwyższy

TK – Trybunał Konstytucyjny

TS/TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

(do 1.12.2009 r. jako Trybunał Sprawiedliwości)

WSA – Wojewódzki Sąd Administracyjny

ZFŚS – zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Od autora

Powszechnie uważa się, że królową nauk jest matematyka, gdyż jest narzędziem, za pomocą którego wnikamy w fundamenty wszechświata. Jest ona nam niezbędna do opisania zachodzących powszechnie zjawisk, gdyż same zmysły nie zawsze prowadzą nas do prawdy¹. Jednakże matematyka jest nauką przyrodniczą. Dlaczego przyrodniczą? Ponieważ jest właśnie nauką o świecie. Nauka o świecie, to nie tylko to, co ma można wymierzyć, policzyć, lecz także to, co ma charakter niewymierny. Stąd, królową nauk jest filozofia, gdyż filozofia, to systematyczne i krytyczne rozważania na temat podstawowych problemów oraz idei, dążenie do poznania ich istoty, a także do całościowego zrozumienia świata. Zresztą z reguły wybitni matematycy czy fizycy byli filozofami. Stąd, matematyka jest filozofią, a filozofią jest matematyką, bo obie są nauką o życiu. W obszarze społecznym, ludzkim, bez dokonania wnikliwej analizy filozofii życia i procesów rządzących życiem nie można badać podstaw człowieczeństwa. Filozofią jest również prawo, bo prawo to też życie. Jak powiedział francuski historyk prawa i psychoanalityk P. Legendre: „Prawo to dyskurs o życiu”², a słowa najbardziej kształtują świadomość. Z tego też względu prawo nie jest stanowione dla wiary, lecz dla empirycznego poznawania, a zatem stosowania. Dlaczego poznawania? Ponieważ funkcją prawa jest rozwiązywanie problematycznych stanów faktycznych, istotnych dla człowieka, a zatem celem prawa jest ochrona ciemnionych. Ponieważ prawo

¹ Odnośnie do stosowania matematyki w prawie pracy zob. J. Żołyński, *Stosowanie matematycznych narzędzi w prawie pracy i w nauce prawa pracy*, referat wygłoszony na XXIII Zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Sosnowiec 12–14 maja 2022 r., przygotowywany do druku jako materiały konferencyjne.

² PAN, *Pierwsze francusko-polskie Assises de droit*, <https://paris.pan.pl/events/pierwsze-francusko-polskie-assises-de-droit/>, [dostęp: 20.08.2020].

nie może być kazuistyczne stąd, każda norma prawna winna być analizowana, interpretowana, a zatem poznawana, w odniesieniu do danego, odmiennego stanu faktycznego.

Zaprezentowana przeze mnie w niniejszym opracowaniu analiza o jedynie pewnej przestrzeni prawa pracy, jest jednocześnie próbą pobudzenia do myślenia w ogóle o prawie pozytywnym. Prawie pozytywnym, generalnie obejmującym obszary zarezerwowane dla prawa publicznego, choć elementy prawa prywatnego nie są całkowicie pomijane. Dlaczego do prawa pozytywnego? Bo prawo pracy należy do rodziny prawa pozytywnego. Z tego też względu niniejsza książka jest opowieścią, a zatem próbą intelektualnej podróży, opartej o aksjologię, filozofię i prakseologię, a także o sferę polityki społecznej, politologii, socjologii i doktryny prawa oraz doktryny praw człowieka, w celu poszerzenia percepcji i horyzontów myślenia, jak również ułatwienia czytelnikowi poznania istotnych instytucji prawa oraz zachodzących w nim procesów. Poznania przestrzeni prawa pracy opartego i zbudowanego na twardym gruncie, którym jest współczesny system wartości³ wyrażony w formule demokratycznego państwa prawa, społecznej gospodarki rynkowej oraz wprężony w globalny system praw człowieka, oczywiście przy całej złożoności tej materii i wielu zarzutach, które możemy stawiać tej idei. Lecz czy jest taka idea, pomysł na rozwiązanie problemów społecznych świata, który nie budziłby zastrzeżeń, wątpliwości, kontestacji, a nawet nie wywoływał skrajnych emocji. Niemniej, współczesna Cywilizacja⁴ Zachodu została zbudowana w oparciu o humanizm, a więc na prawach człowieka. Humanizm stanowi zresztą szczególną swoistość prawa pracy.

Fundamentem praw człowieka jest z kolei prawo natury, według którego centralną wartością jest godność człowieka, jak również humanizm – będący wartością uniwersalną i niestopniowalną – przejawiający się w tym, że wszyscy ludzie są równi i wolni od narodzin aż do śmierci. Opoką dla praw człowieka w kulturze Zachodu jest doktryna chrześci-

³ Wartości, wprowadzane do systemu prawa wyraźną albo dorozumianą decyzją prawodawcy, przybierają kształt normatywny zasad. Zasady zatem służą do wprowadzania do systemu prawa określonych wartości, zob. między innymi M. Kordeła, *Zasady prawa jako normatywna postać*, „RPEiS” 2006, z. 1, s. 41–42.

⁴ Używam pojęcia „cywilizacja”, gdyż w skali świata państw jest około 200, a cywilizacji zaledwie kilka.

jańska (niestety nie w wymiarze praktycznym), bez względu na rodzaje i odmiany chrześcijaństwa, która opiera się na woli Boga, będącego źródłem nieskończonej prawdy, sprawiedliwości, dobra i piękna, jako bezwzględnym imperatywie nakazującym szacunek i umiłowanie bliźniego. Dalej fundamentów idei praw człowieka należy poszukiwać począwszy od powstania Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej i jej konstytucji oraz francuskiej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela z dnia 26 sierpnia 1789 r., która stwierdza, że: „zapomnienie i lekceważenie Praw Człowieka są jedynymi przyczynami nieszczęść publicznych i nadużyć rządów”. Potwierdzenie tych idei zostało dokonane w Deklaracji Praw Człowieka ONZ z dnia 10 grudnia 1948 r. Powyższe wymusza kontestację, że idea praw człowieka nie jest przy tym żadną ideologią, lecz *sine qua non* dyrektywą moralną, humanistyczną, wynikającą z prawa natury, przybraną jedynie w normy pozytywnego prawa międzynarodowego oraz prawa pozytywnego poszczególnych państw. Idea praw człowieka jest odpowiedzią natury etycznej na temat tego, co jest warte, co należy cenić, co jest istotne. Narzuca nam przy tym konkretne obowiązki wobec innego człowieka. Winna zatem mobilizować do zachowań nie tylko dotyczących własnego interesu, lecz dla dobra innych oraz dobra ogółu.

Książka ta zawiera wiele treści i wywodów o wartościach chronionych przez prawo i o potędze wolności oraz równości.. Jest także opowieścią o tym, że prawo nie może być statyczne i konserwować istniejącego porządku społecznego. Winno być dynamicznym wyrazem aktualnych potrzeb i trendów społecznych. Zadaniem nauki prawa jest ich bowiem zestrzajanie. Życie weryfikuje mianowicie ustalone dotychczas formuły. Parafrazując słowa Francisca Bacona można stwierdzić, że prawo wyraża potęgę człowieka, gdyż wyposażona w rozum istota ludzka jest przeznaczona do osiągnięcia dobrobytu jednostki i społeczeństwa. Niemniej, dobrobyt człowieka nie ma jedynie wymiaru materialnego. Ogólny cel pozytywnego programu rozwoju człowieka przekłada się na szczegółowe potrzeby związane także z koniecznością przezwyciężania ogólnych trosk i cierpień, które są jednak również niewątpliwie często efektem ubóstwa materialnego. Niemniej konieczność odwołania się w prawie do przestrzeni aksjologiczno-filozoficznej zauważali nawet niektórzy teoretycy prawa marksistowskiego uznając, że prawo winno być w tej przestrzeni nośnikiem lub co najmniej potwierdzeniem jakichś warto-

ści, a nie tylko jedynie produktem walki klas⁵. Przyjmując perspektywę globalną, obejmującą różne aspekty rzeczywistości tej skali, nie pomijam przy tym osobistego poziomu odbioru świata. Osobisty poziom odbioru świata wynika z prostego faktu. Otóż, mózg człowieka zawiera ponad 100 mld. neuronów. Każdy z nich z kolei może stworzyć aż 1000 połączeń. To w konsekwencji służy stworzenia zbioru danych, a następnie do ich analizowania, a więc przetwarzania, gdyż życie to różnorodne poznawanie, rozumienie czy odczuwanie. Stąd, każda chwila istnienia człowieka ma charakter osobisty, ponieważ jest określonego rodzaju doświadczeniem. Niemniej, absolutnie nie roszczę sobie pretensji do wyczerpującego omówienia wszystkich obszarów. Ponadto nie będę podążał w duchu nurtu postmodernistycznego, którego punktem wyjścia jest przekonanie, iż świadomość ludzka, w ogóle współczesna kultura, w szerokim zakresie i znaczeniu została wyczerpana. Nastał mianowicie czas istotnego przesilenia, lecz niekoniecznie przemijania, kultury europejskiej. Stąd, tradycyjne idee, ujęcia i poglądy przestały pełnić funkcje kulturotwórcze, zatraciły moc generatywną, dlatego rodzi się zapotrzebowanie na tworzenie nowej kultury, rzecz jasna całkowicie odmiennej od tej, która była budowana od blisko trzech tysięcy lat⁶. Pragnę mianowicie wskazać, że istnieje niepowstrzymany marsz postępu w obszarze społecznym, który im będzie szybszy w celu rozwiązywania realnych problemów człowieka, tym szybciej ogół ludzi będzie się cieszyć zadowoleniem, pokojem i dobrobytem, a w efekcie ogólnym dobrostanem. Oczywiście daleko jest mi do idealizowania, gdyż mam świadomość wielu realnych przeszkód, którymi są między innymi rywalizacja o status społeczny czy władzę. Zamierzam jednak wskazać obszary, które już są, lub w których jeszcze istnieje możliwość innego zaprojektowania świata przez ustawodawcę, albo przez same strony społecznych stosunków pracy, a więc i życia ludzi. Niemniej nasuwają się jednak istotne sugestie. Otóż:

Po pierwsze – Jak wspomniałem, żadna nowa idea nie jest bezbłędna w 100 procentach. Stąd każdą ideę dla jej skuteczności i wiarygodności

⁵ S. Rozmaryn, *Prawo i państwo*, Wydawnictwo Ministerstwa sprawiedliwości 1950, s. 6.

⁶ Ks. W. Kubina SCJ, *Ogólna charakterystyka postmodernizmu (aspekt filozoficzny)*, s. 13, http://dlibra.kul.pl/Content/35776/40948__Kubina--Wiktor---Og_0000.pdf, [dostęp: 20.08.2020].

należy wyraźnie rozważyć i sprawdzić w praktyce. **Wymaga w tym celu stosownej debaty dialektycznej, czyli debaty nad poprawnością. Debata, według formuły *pokorny strofuje pokornego*.** Zatem, prawdziwym jej testem, potęgą jej założeń jest to czy jest ona prawdziwa.

Po drugie – **Zawsze jest łatwiej tworzyć czy raczej odkrywać nowe pomysły, idee, niż je w rzeczywistości społecznej mądrze spożytkować, a więc przełożyć je na konkretne zjawisko.** Stąd, prawdziwym jej testem, potęgą jej założeń jest to czy jest ona prawdziwa. Prawdziwa jest wtedy, gdy jest użyteczna, a użyteczna jest wtedy, gdy daje nam nowe moce i zdolności do robienia nowych, pozytywnych rzeczy.

Po trzecie – Niewątpliwie prościej jest ukierunkować tok myślenia i postępowania człowieka, niż odgadnąć, jak to wpłynie na jego psychikę oraz system społeczny. Pomimo tego, do prawidłowego funkcjonowania świata niezbędne jest zrozumienie złożoności procesów i relacji ogólnospołecznych. Jednakże najbardziej twórcze idee zdobywa się dzięki intuicji lub w drodze krytycznego obalania intuicyjnych hipotez. Dlatego zainteresowania „kontekstem odkrycia” konkretyzują się w badaniu naturalnych skłonności umysłu ludzkiego⁷.

Prawo pozytywne jako pewna sfera regulująca obszary życia społecznego, wyznaczającego określonego rodzaju wzorce, reguły postępowania, w swojej funkcji wynikającej z aksjologii, a więc oparte o ochronę określonych dóbr, inaczej zwanych wartościami – powszechnie, a przynajmniej w większości uznawanymi i akceptowanymi – nie jest czymś abstrakcyjnym. Niemniej, normy prawne tworzące prawo winny mieć z założenia charakter ogólny, będący przeciwieństwem kazuistyki. Prawo nie jest jednak czystą abstrakcją, gdyż tworzą go ludzie, oczywiście w znaczeniu prawa pozytywnego, a nie prawa rozumianego jako wola Boga. Tworzą go zatem osoby o określonych cechach, poglądach, postawach, wyznaczanych wartościach czy o określonych właściwościach, a także funkcjonujących w określonych uwarunkowaniach. Stąd, nacechowane jest ono często subiektywizmem osób je tworzących. Niemniej, prawo winno być jak najbardziej zwolnione od subiektywizmu⁸ i zgodnie z jego funkcją

⁷ K. Popper, za: A.I. Buczek, *Rola analogii w formułowaniu zagadnień matematycznych*, „Roczniki Filozoficzne” Lublin 1978, t. XXVI, z. 1. s. 164.

⁸ **Obiektywne** jest to, co istnieje, co istnieje niezależnie od ludzkiej świadomości i przekonań. Poznanie obiektywne dokonuje się na drodze metodycznego pro-

ma służyć dobru powszechnemu ludzi, a nie wybranym, partykularnym grupom interesu. Ma służyć uporządkowanemu i harmonijnemu współistnieniu wszystkich ludzi. Stąd, przy procesie tworzenia prawa można odwołać się do teorii regulacji, a więc oddziaływania państwa na sferę społeczną czy ekonomiczną. Proces decyzyjny podejmowany przy tworzeniu prawa winien zatem opierać się między innymi na przesłankach konieczności, proporcjonalności, adekwatności i skuteczności (efektywności). Konieczność występuje wtedy, gdy problem jest na tyle istotny, że wymaga interwencji prawnej. Regulacja musi być także stosowna do jej celu, a więc proporcjonalna, adekwatna do wagi problemu. Ponadto dane rozwiązanie prawne musi służyć realnemu, skutecznemu, efektywnemu rozwiązaniu problemu, którego identyfikacja była przyczyną dokonania regulacji. Nie może być zatem prawem, które można powiedzieć, że jest, lecz niczemu nie służy. Prawo musi być zatem rozumiane prakseologicznie – jako celowe i skuteczne działanie (o czym także dalej). Zatem uprawnione jest postawienie tezy, że prawo odwołujące się do filozofii, aksjologii, socjologii, antropologii, a nawet historii poprzez kontekst tradycji danych instytucji prawnych, ma w istocie rzeczy charakter interdyscyplinarny. Pozwala mianowicie lepiej poznać świat i tym samym zrozumieć człowieka.

W rozważaniach zawartych w niniejszej książce skupiłem się w zasadniczy sposób na prawie pracy. Niemniej, rozważania dotyczące prawa pracy odnosić się będą tylko do pewnej przestrzeni tego systemu prawa. Ponadto nie będą dotyczyły klasycznego pojmowania prawa pracy. Otóż, prawo pracy w klasycznym znaczeniu, przez które rozumiem:

- gałąź prawa, która wraz z prawem cywilnym jest najbardziej prawem życia codziennego,

cesu obiektywacji, czyli naturalnego procesu tworzenia neutralnej aksjologicznie sfery przedmiotowej, którą można opanować przy pomocy metod operacyjnych. Obiektywność, obejmuje swym zasięgiem to wszystko, co w aspekcie teoretycznym przybiera postać przedmiotu poznania, a w aspekcie praktycznym przedmiotu oddziaływania, Z. Łepko, *Spór o testament F. Bacona*, „Studia Philosophiae Christianae” 1998, 34/2, s. 54–55.

Subiektywne jest to, co istnieje właśnie zależnie od świadomości i przekonań jednostki.

Z kolei **intersubiektywne** jest to coś, co istnieje w obrębie pewnej sieci komunikacji, łączącej subiektywną świadomość wielu jednostek.

- odnoszącą się do sfery relacji pracownik/pracownicy – pracodawca na tle stosunku zobowiązaniowego, jakim jest stosunek pracy, a tym samym będący emanacją postaci prawa kontraktowego, czyli relacji dwóch równorzędnych podmiotów,
- regulującą ekwiwalentność ekonomiczną świadczeń (konieczności nakładu pracy ze strony pracownika i odpowiadającego mu wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę)⁹,
- oraz konieczność ochrony zatrudnionych,

należy uznać, że wyłącznie takie rozumienie prawa pracy nie tyle odchodzi, lecz już odeszło w niebyt. Dlaczego? Ponieważ perspektywa pojmowana przedmiotu prawa pracy uległa i ulega cały czas zasadniczej zmianie, niezmiernemu rozszerzeniu¹⁰, z uwagi na:

- *Po pierwsze* – świat, w szczególności w znaczeniu tzw. kultury demokracji zachodniej czy europejskiej w rozumieniu drugiej połowy XX w. (po zakończeniu II wojny światowej), stracił w sposób nieodwracalny swój dotychczasowy kształt i zmierza w różnych kierunkach. Jednym z nich jest uznanie, że liberalizm i neoliberalizm nie radzą sobie ze sferą społeczną aktywności człowieka. Otóż, liberalne i neoliberalne skupienie się w szczególności na wyniku ekonomicznym, a nawet pazerności finansowo-ekonomicznej propagowanej w szczególności przez system finansowo-bankowy, budowanie systemu, który charakteryzuje się niestabilnością, przypadkowością i nieprzewidywalnością, a nie budowanie zrównoważonego systemu społeczno-gospodarczego spowodowało, że obecnie wychodząc z czasów neoliberalizmu społeczeństwo chce wejść, a może już raczej wyważyło drzwi do świata szeroko pojętej humanizacji i socjalizacji (pojęcie to zostanie szeroko przedstawione w książce). Do świata uznania powszechnej godności

⁹ Należy wyraźnie zwrócić uwagę, że między innymi katolicka nauka społeczna zawsze odrzuca myślenie o wynagrodzeniu za pracę w kategoriach ekwiwalentności ekonomicznej. W związku z tym uznaje, że praca nigdy nie może być traktowana jako towar. Stąd wynagrodzenie będące wynikiem pracy należy wiązać z osobą pracownika, a dopiero na drugim miejscu z tym, co on wyprodukował, A. Musiała, *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawnospołeczne*, Poznań 2019, s. 65–66.

¹⁰ Np. w zakresie pojęcia „stosunek pracy”. W tym zakresie zob. np. A. Sobczyk, *Uwagi na temat ewolucji stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Ł. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2011.

i wolności, która to wolność jest niezbędnym elementem godności. Do świata uznania powszechnej godności i wolności, która to wolność jest niezbędnym elementem godności. Do świata równości, praworządności i sprawiedliwości, braku podporządkowania jednych przez drugih, braku dyskryminacji, braku wzajemnego poszanowania, przeciwdziałania ubóstwu, a więc sprawiedliwej redystrybucji zarówno dóbr materialnych, jak i sprawiedliwych obciążeń, podatków i innych danin. Społeczeństwo chce po prostu sprawiedliwości zarówno w zakresie dóbr i świadczeń materialnych, jak w sferze niematerialnej. Obecne społeczeństwo pragnie nie tylko dobrobytu materialnego i niematerialnego, lecz ujmując to prosto, pragnie także zwykłego szczęścia. Dorożbek nauki w tym badania kliniczne przeprowadzone na Uniwersytecie Kalifornijskim przez psycholog prof. Sonię Lubomirsky wykazały, że szczęście niewątpliwie wpływa nie tylko na dobre samopoczucie, lecz co jest na gruncie prawa pracy w wymiarze ekonomiczno-praktycznym szczególnie ważne, wpływa w sposób istotny na produktywność, twórczość oraz zdrowie zatrudnionych.

- Po drugie – obecne prawo pracy z także klasycznego podejścia, że było to prawo pierwotnie o charakterze prywatnym, w dobie obecnej w zasadzie jest już prawem publicznym o cechach i silnym nasyconiu pierwiastkiem administracyjnego prawa materialnego¹¹, gdzie elementy prywatności, np. w sferze bezpośredniego ustalania między pracownikiem a pracodawcą warunków pracy czy płacy oraz innych istotnych warunków treści stosunku pracy, oczywiście niezmiennie istotnych, coraz bardziej schodzą na plan dalszy. Przejawem tego są regulacje, które między innymi ustalają wysokość minimalnego wynagrodzenia, lecz także niejednokrotnie w pewnych obszarach dokonują ograniczania maksymalnej jego wysokości. Są to między innymi również unormowania, które ustalają brzegowe granice odszkodowania przy umowie o zakazie konkurencji, wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej czy minimalne upraw-

¹¹ Nie jest jednak prawem administracyjnym. Nie należy się zatem doszukiwać w niektórych zachowaniach pracodawcy wręcz cech decyzyjności w rozumieniu prawa administracyjnego. Przeciwnie stanowisko reprezentuje w swoich publikacjach A. Sobczyk, np. *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, czy idem, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

nienia pracownika zawierającego umowę o kształcenie się. Prawo pracy przestaje mianowicie zajmować się *stricte* ochroną pracownika, w znaczeniu wyłącznie szeroko rozumianych warunków pracy i płacy, jako *a priori* z założenia słabszej strony stosunku pracy, a może raczej nie ogranicza się tylko do tej ochrony. Od pewnego już czasu aktywnie wkracza szeroko także w sferę nienależącą genetycznie do prawa pracy lub związaną wprawdzie z klasycznie pojmowanym prawem pracy, lecz znajdująca się na jego obrzeżach, gdyż niemającą *stricte* charakteru ekwiwalentności związanej z pracą. Do tego należą między innymi obszary ze sfery: dialogu społecznego,

- partycypacji pracowniczej w obszarze podejmowania istotnych decyzji przez pracodawcę,
- akcjonariatu prawniczego (ESOP, ang. *employee stock ownership plan*), który jest pewną formą uwłaszczenia pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach prywatnych,
- tworzenia właściwej atmosfery, dobrostanu pracownika i jego rodziny,
- osobowości pracownika (prywatności; ochrona danych osobowych pracownika),
- praw człowieka w obszarze przeciwdziałania w każdej postaci mobbingowi, molestowaniu, stalkingu czy braku równouprawnienia, płci
- budowania relacji rodzinnych pracownika (prawa związane z urlopami rodzicielskimi, opieką nad dziećmi czy innymi członkami rodziny),
- budowania właściwych postaw społecznych, przez które należy rozumieć propagowanie pracy, jako wartości¹², a tym samym przeciwdziałanie życiu na koszt państwa, jego obywateli,
- możliwości samorealizacji i zadowolenia psychicznego ze świadczonej pracy,
- tworzenia profilu zaufania społecznego do instytucji państwa i do pracodawców oraz organów ochrony pracy,

¹² Na temat pracy jako wartości zob. J. Żołyński, *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016, s. 57–64 i przywołaną tam literaturę.

- zabezpieczenia społecznego i socjalnego pracownika oraz jego rodziny,
- polityki społecznej państwa, której przejawem jest powinność między innymi aktywnej walki z bezrobociem, a w konsekwencji i z ubóstwem zarówno materialnym, jak i niematerialnym,
- czy innych niż *stricte* stosunek pracy form zatrudnienia, czego przejawem jest zbiorowe prawo pracy między innymi w postaci ustawy o związkach zawodowych, która to ustawa wprowadza do prawa pracy nieznane dotychczas pojęcie osoby pozostającej w zatrudnieniu, czy też pojęcie pracodawcy wykraczające poza klasyczne ramy znaczeniowe Kodeksu pracy. To właśnie w szczególności między innymi zbiorowe prawo pracy zdecydowanie unowocześnia, ukierunkowuje i nadaje nową jakościowo treść pojęciu prawa pracy.

Jednocześnie pragnę wyraźnie zaznaczyć, że do sformułowania zawartego poglądu w przedmiocie istoty prawa pracy i wyprowadzonych w książce także innych stanowisk (nie koniecznie związanych z prawem) czy też stawianych tez, nie miały wpływu poglądy innych autorów, choć niewątpliwie czasami mogą z pewnymi osobami być podobne, a nawet bardzo zbieżne. Ponadto nie chodzi mi o formułowanie tzw. złotych myśli, co z pewnością niejedni krytycy będą uznawali, że ma miejsce i pod moim adresem będą kierowali zarzuty argumentując wręcz, iż dywagacje są bardzo powierzchowne i nic nie wnoszące do doktryny. Stanowiska czy poglądy są mianowicie wynikiem wyłącznie moich własnych, autonomicznych badań, poszukiwań i przemyśleń oraz dokonanej egzegezy rzeczywistości i aktów nie tylko prawa pracy. z uwagi na praktyczne wykonywanie zawodu radcy prawnego od ponad 30 lat.

Oczywiście mam świadomość, że takie przyjęcie przeze mnie pojmowania prawa pracy, a także zajmowanie stanowiska w innych obszarach, dla wielu może być kontrowersyjne, a zatem spotka się z krytyką. Nie oczekuję także, że mój pomysł na opisywane zjawisko i moja idea dotycząca formułowania pojęcia *socjalizacja prawa pracy (czy socjalizacja w prawie pracy)* zostanie chętnie przyjęta. Z pewnością ostrze krytyki dotyczyć będzie używania czasem pojęcia „model”. Lecz czy socjalizacja prawa pracy, o czym będzie mowa w poszczególnych rozdziałach, nie tworzy i nie używa:

- wspólnych systemowo założeń, jak choćby ochrona pokoju społecznego, ładu i bezpieczeństwa czy ochrona zatrudnienia oraz ochrona społecznej gospodarki rynkowej poprzez atomizację zapatrywań na człowieka
 - wspólnych pojęć, jakimi między innymi są socjalny, społeczny, dobro wspólne, wspólnota zakładu pracy, dobrostan załogi
- i tym samym zależności zachodzących pomiędzy nimi, pozwalających opisać (modelować) w przybliżony sposób aspekt rzeczywistości, którym są społeczne stosunki pracy.

Według Autora, socjalizacja prawa pracy tworzy spójną ideę w obszarze społecznych stosunków pracy. Ideę, która uznaje, że w tym obszarze istnieje sprawiedliwość i praworządność, wolność i równość (oczywiście nie w wymiarze bezwzględnym, a więc uznającym dyferencjacje będące konsekwencją pewnych uwarunkowań i właściwości), a więc ukierunkowanie na człowieka bez względu na jego cechy, pochodzenie, orientację czy poglądy. Ideę, która uznaje, że istnieje obiektywne dobro oraz obiektywna prawda, do której każdy człowiek i całe społeczeństwo winno dążyć. Niemniej nie można nie zauważać, a zatem pomijać istotnego faktu, że aktualnie prawo pracy przechodzi szczególną dynamizację, dokonywaną przez ustawodawcę często, nawet chwilowo, pod wpływem czynników społeczno-politycznych. Oznacza się ono silną ingerencją państwa w cały proces relacji zachodzących w obszarze zatrudnienia i nakładaniem na pracodawcę, coraz to nowych obowiązków, nie mających *stricte* związku z przywołaną już ekwiwalentnością stosunku pracy. Ta ingerencja jest publiczna, niestety często w wymiarze administracyjnym, a zatem narzucona normami *ius cogens* podmiotom prywatnym, nie pozostawia im żadnego pola manewru. Za przykład może posłużyć pandemia COVID-19, gdzie administracyjnie państwo dokonało faktycznego zamrożenia, a nawet można śmiało powiedzieć faktycznego (bo nie normatywnego) unicestwienia łączącego zatrudnionych z pracodawcą stosunku prawnego, co zresztą będzie przedmiotem rozważań.

Przyjmowanie i wyprowadzanie w niniejszej książce określonej postawy badawczej i tym samym formułowanie pewnych poglądów wynika z faktu, że prowadząc badania nad systemem prawa pracy należy zwrócić uwagę, iż prawo to winno być rozpatrywane nie tylko w kategoriach „co dzisiaj należy zrobić”. Jako prawo dotyczące materii, z którą w zasadzie

każdy człowiek w tzw. wieku produkcyjnym ma do czynienia, w swoich unormowaniach winno także zawierać pierwiastek świeżości, wyprzedzać teraźniejszość, a zatem w pewnym zakresie przewidywać, a nawet kreować przyszłość w obszarze prawa. Z tego też względu w swoich poszukiwaniach naukowych nad prawem pracy z początkowo *stricte* zapatrywań w wymiarze bardziej nakierowanych na zagadnienia doktrynalno-praktyczne, zwróciłem się w stronę badań o charakterze aksjologiczno-filozoficznym i prakseologicznym nad tą dziedziną prawa. Efektem niniejszych poszukiwań jest przedmiotowe opracowanie.

Na końcu pragnę zaznaczyć, że:

- Zachodzące przeobrażenia w świecie, a zatem nie tylko w systemie prawa, są wynikiem, konsekwencją wielu zjawisk naturalnych w kontekście zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Są także konsekwencją powszechnej presji cywilizacji kultury globalnej oraz konstruktywizmu społecznego i licznych postmodernistycznych subkultur. Następuje istotne deprecjonowanie wielu wartości i marginalizacji ulegają uniwersalne, humanistyczne oraz antropologiczno-kulturowe wartości w codziennym życiu¹³. Z tego też powodu postulatem badawczym każdej publikacji naukowej winno być pogłębienie nie tylko analiz naukowych, ale i społecznej refleksji nad pojęciami, które przez lata wydawały się czasem nawet zbyt oczywiste.
- Każdy pomysł opisania świata, prawa, czy w jego wyniku powstanie założeń nowej idei, a nawet „modelowego” rozwiązania, w ostateczności winno:
 - A. zawierać co najmniej zasadnicze wskazania regulujące podstawowy problem,
 - B. zmierzyć się ze sferą praktyczną, która w ostateczności dokona stosownej weryfikacji.

Dla mnie, także jako praktyka, radcy prawnego jest to niezmiernie ważne. Niemniej nie można zapominać, że sfera napięć występujących zawsze pomiędzy teorią, a praktyką, stanowi jedno z zasadniczych zagadnień ogólnej refleksji filozoficznej, co w obszarze prawa, musi skutkować

¹³ K. Szmyd, *Regionalizm i ponowoczesność – w stronę wychowania antropologicznego i edukacji kulturotwórczej*, „Kultura – Przemiany – Edukacja”, t. 3: *Mysł o wychowaniu. Teorie i zastosowania edukacyjne*, Rzeszów 2015, s. 51.

odpowiednią refleksją prawniczą. Wynika to mianowicie z faktu, że połączenie obu sfer, tj. obszaru teorii z praktyką jest przyjęciem optymistycznej postawy, iż człowiek może zmieniać świat zawsze na lepszy¹⁴. Z tego też względu wyrażam głęboką nadzieję, że rozważania zawarte w książce, w jakimś obszarze, zarówno naukowym, jak i praktycznym, przyczynią się do rozwoju dyskusji w zakresie aksjologii, filozofii i prakseologii, a także ekonomicznego wymiaru polskiego prawa pracy oraz innego spojrzenia na tę gałąź prawa.

Książka nie została napisana w celu uzyskania jakiegoś tytułu naukowego czy innego osiągnięcia.

Niniejszym składam podziękowania za konstruktywne konsultacje, uwagi, a także krytyczne spostrzeżenia do przedstawionej materii Pani dr Małgorzacie Mędrali oraz Panu dr. Krzysztofowi Brzostkowi. Niemniej szczególnie podziękowania kieruję, jak zawsze, pod adresem Pana Prof. Bolesława M. Ćwiertniaka za nieocenioną pomoc przy ostatecznej redakcji tekstu, a także za pogłębione rozważania z obszarów aksjologii, filozofii, prakseologii i teorii prawa.

Lubin, czerwiec 2022

¹⁴ Myśl zaczerpnięta od R. Szarfenberg, *Teoria i praktyka polityki społecznej*, „Studia BAS” 2017, nr 2(50), s. 9.

1. Wprowadzenie

Truizmem jest stwierdzenie, że chaos i związane z tym niebezpieczeństwa oraz zagrożenia jawiące się w stosunkach społecznych, a takimi stosunkami są relacje zachodzące pomiędzy uczestnikami procesu pracy, jest zjawiskiem powszechnie niepożądanym. Ponadto w sferze psychologicznej w postać człowieka wbudowana jest jego naturalna, osobnicza silna awersja do wszelkich szybkich i istotnych zmian oraz wiążącego się z tym zjawiska jakim jest ryzyko. Zmiany te uruchamiają mianowicie w ludziach reakcyjne instynkty i powszechną tęsknotę za przewidywalnością zachodzących zjawisk¹⁵. Z tego też względu rozpatrując rozwój ludzkości uprawnione wydaje się stwierdzenie, że funkcjonowanie człowieka w świecie przyrody zrodziło się z konieczności przeciwdziałania istotnym zjawiskom ryzyka wystąpienia ogólnego zagrożenia czy niepokoju dla zbiorowości ludzkiej. Od momentu, gdy można uznać człowieka za istotę myślącą i funkcjonującą w określonej rzeczywistości oraz określonej społeczności (grupie rodzinnej czy związku kilku grup), stan permanentnego zagrożenia, niepewności, nie sprzyjał relacjom, współzależnościom w funkcjonowaniu takiej społeczności. Rozwój ludzkości powodował zatem, że powszechny nieład, zagrożenie, zmusiło ludzi do przyjęcia określonych zasad, reguł postępowania, norm, które stały się z biegiem dziejów instytucją nazywaną prawem.

¹⁵ Przykładem tego jest globalizacja, która oznacza między innymi ogólnoświatową standaryzację dóbr i usług, ich szybką wymianę, łatwiejszy dostęp do zasobów finansowych, szybki i nieograniczony przepływ informacji, łatwy przepływ idei, kultur, bezpośrednio ludzi, itp. Niestety powoduje to także łatwiejszy dostęp do zjawiska negatywnych jakimi jest np. rozwój chorób – pandemii. Z tego też względu globalizacja jako idea oraz zjawisko, w celu przeciwdziałania jej negatywnym skutkom wymaga przejrzystości.

Pozostawiając na uboczu rozważania historyczne, co będzie przedmiotem osobnego rozdziału, szczególną uwagę należy zwrócić na fakt, że współczesny świat ogarnięty został przez globalny systemem, który wywiera niesłychaną presję na wszelkie aspekty zachowania ludzi, w tym na ich etykę, moralność, a zatem i na system powszechnie uznawanych wartości, ujętych w ramach zasad prawa¹⁶. System niezmiernie skomplikowanej, sformalizowanej strukturalnie oraz instytucjonalnie współzależności społeczno-gospodarczo-politycznej, w którym niezwykle trudno jest się odnaleźć, zachować jasną wizję i trzeźwy osąd rzeczywistości. Jest to bowiem świat globalnej złożoności, którego istoty do końca nie rozumiemy, niewłaściwie interpretujemy, stawiamy złe diagnozy wobec tych złożonych procesów i przez to, co najmniej nieumyślnie, zakłócamy cały jego system, np. w sferze społecznej, kulturowej, moralnej czy ekonomicznej. W obszarze ekonomicznym jest to świat – co również wymaga szczególnego wyróżnienia – systemu finansowego (powiązań systemu inwestycyjno-bankowego)¹⁷, który wręcz uznaje się za odrębny krwioobieg społeczno-gospodarczy. System finansowo-bankowy stał się aktualnie swoistego rodzaju fetyszem, który w szeregu przypadkach nie kreując nic, poza tworzeniem pustego pieniądza (np. kryptowaluty, jak bitcoin), został uznany za coś niebywale doniosłego, niezmiernie istotnego, bez którego ludzkość nie mogłaby wręcz w dobie obecnej istnieć, a finansiści sprzedają często to, czego z reguły nie mają. Ponadto system

¹⁶ W ujęciu aksjologicznym przez etykę winno rozumieć się to, co stanowi szczególny czynnik determinujący relacje zachodzące pomiędzy danymi podmiotami (w obszarze prawa pracy pomiędzy pracownikami oraz pracownikami a pracodawcą czy partnerami społecznymi), będące konsekwencją pewnej kultury oraz preferowanych wartości cennych społecznie. Z kolei moralność można określić jako sferę osobiście rozumianej etyki oraz poczucie obowiązku jednostki, które ufundowane zostały na jej światopoglądzie oraz życiowym doświadczeniu. Z tego też względu, każdy człowiek wchodząc w określone relacje oraz oceniając dane zdarzenie, zachowania, weryfikuje ich zawartość kierując się określonym własnym systemem wartości, tym co wyznaje, do czego jest przekonany, stanowiąc tym samym osobliwe granice dopuszczalnych zachowań. Indywidualne oceny stanowić mogą źródło dla akceptowanych zachowań przez grupy, społeczeństwa, co nie oznacza, że indywidualne oceny stanowią sumę tego, co jest preferowane przez dane społeczeństwo.

¹⁷ Przykładowo zob. A. Szmyt, *Europejski Bank Centralny*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2020, t. CXXIII, nr 3996.

bankowo-finansowy stworzył potężne korporacje międzynarodowe i ponadnarodowe, które dysponują ogromnymi środkami finansowymi oraz innymi zasobami, które niejednokrotnie przekraczają dochody stosunkowo niedużych państw. W konsekwencji system ten stał się sam w sobie potężnym zagrożeniem dla funkcjonowania systemów państwowych choć – jak wykazał kryzys finansowy w 2008 r. – jest on przy tym wyjątkowo kruchy i niestabilny. Stąd w trudnych momentach musi polegać na interwencjonizmie państwowym, a więc w istocie rzeczy na środkach ogółu społeczeństwa. Niemniej ta swoista cecha systemu bankowego, zrodziła eksplozję nierówności wewnątrz poszczególnych społeczeństw i znaczne dysproporcje pomiędzy wieloma państwami czy regionami świata (umownie określanymi, jako oś północ-południe czy światowego trójkąta, czyli Ameryki Północnej, Europy i Azji Wschodniej oraz pozostałej reszty świata). Realna sfera i dominacja sektora finansowo-bankowego nad państwem/państwami dokonywana za pośrednictwem tzw. długu publicznego spowodowała, że w szczególnej postaci władza przechodzi w ręce pewnej grupy graczy finansowych, swoistego niewidzialnego parlamentu inwestorów. Podobnym obszarem jest sfera sekurytyzacji¹⁸. Pozwala ona mianowicie zasilać nie tyle potrzeby przedsiębiorstwa, co *top management*. *Top management*, gdyż dawne pojęcie przedsiębiorcy zagięło. Obecnie nie mamy przedsiębiorców (dawniej określanych mianem kupców), lecz inwestorów czy akcjonariuszy, których kapitałem zarządzają właśnie menedżerowie. Powyższa grupa osób jest niezmiernie i w sposób nieuprawniony wysoko wynagradzana, głównie w zależności od poziomu inflacji. Z tego też względu prowadzą taką działalność, która może im przynieść wysokie dochody w krótkim czasie, absolutnie bez zwracania uwagi na inne aspekty działalności zarządzanych podmiotów, w szczególności na sytuację pracowników, a więc obszar społeczny. Rynki finansowe i finansiści nie kierują się potrzebą zachowania w swojej działalności równowagi społecznej, lecz zawsze dążą do przodu. Ponadto obecny świat odszedł od instytucji pieniądza, którego wartość bierze się z bezpośredniego powiązania z jakimś kruszcem (z reguły z parytetem złota) czy towarem. Konsekwencją tego jest to, że prowadzi to na masową skalę do spekulacji

¹⁸ W powyższej problematyce zob. A. Sopoćko, *Zaskakujący kapitalizm. Miraże ekonomii XXI wieku*, Warszawa 2019.

cji giełdowych i walutowych oraz nieskończonej podaży pieniądza niepowiązanego w żaden sposób z przywołanymi dobrami (kruszcem czy innym towarem). Postępowanie banków jest wprost odzwierciedleniem zasady *caveat emptor*, (*niech kupujący się strzeże*). Stanowi zatem wybitne ograniczenie zasady dobrej wiary oraz tak zwanej uczciwości kupieckiej nie tylko w profesjonalnym obrocie handlowym, lecz także w relacjach z osobą prywatną. Stąd tylko nieliczni decydują na rynku finansowym. Takie zachowanie jest w prostej konsekwencji kolejną odsłoną przemian cywilizacyjnych zapoczątkowanych w szczególności po II wojnie światowej i zachodzących także obecnie we współczesnym świecie. Jest swoistym odzwierciedleniem stosunków feudalnych ze średniowiecza. Otóż, rządzą tylko wielcy, a doły winny ich bezwarunkowo słuchać i stosować się do przyjętej przez nich reguł gry rynkowej. Takie zachowanie wprost przekłada się na gospodarkę, co ma również istotny wpływ wprost na sferę stosunków pracy, a w konsekwencji na globalny obszar stosunków społecznych. W ten sposób wytworzony został w zasadzie globalny system instytucjonalnej, normatywnej i kulturowej tyranii organizacji finansowo-bankowych. Doprowadził on zatrudnionych do stanu, który okrada ich z satysfakcji płynącej z wykonywania pracy, w ogóle z poczucia jej sensu oraz kreatywności aktu pracy, poprzez mnożenie przyjmowanych do stosowania schematycznych procedur. System ten ponadto wytwarza wybitnie mylne wyobrażenie ciągłego braku czegoś i pogoni za więcej i szybciej. Wymusza na ludziach przekonanie, że mają oni stałe, niezrealizowane potrzeby, zarówno materialne, jak i niematerialne.

Oczywiście świat obecny nie może istnieć bez szeroko rozumianej instytucji pieniądza, który jest jedną z podwalin funkcjonowania świata. Dlaczego podwaliną? Ponieważ w sposób niezmiernie prosty oraz uniwersalny ułatwia dokonywanie wymiany i rozliczeń pomiędzy ludźmi, jak również magazynowania (kumulacji) oraz rozdysponowywania bogactwa. Musi być zatem wyrazem szczególnego zaufania. Pieniądz nie może być „pusty”, bo wtedy staje się on inflacyjny, a nawet hiperinflacyjny. Żeby miał on jednak istotną i stabilną wartość, jego podaż na rynku musi być ograniczona. Stąd pieniądz musi być tym instrumentem, który zachęca społeczeństwo do oszczędzania oraz alokacji środków, jest kreatywny, stymulujący i stabilizujący gospodarkę, a zatem i przestrzeń życia społecznego. Jest środkiem do powszechnego dobrobytu, a nie instrumentem, który służy, nie

bójmy się tego wprost powiedzieć, nieuprawnionemu i moralnie nagan-
mu, nieetycznemu, wzbogacaniu się bardzo wąskiej i elitarnej grupy ludzi,
której zachowanie można określić, że działają jak złoczyńcy społeczni. Jak
zwrócili uwagę niektórzy ekonomiści, „Niedostatek uczciwej konkurencji,
zła regulacja, korupcja polityków i biurokracji, zachłanność i chciwość do
tego stopnia, że w najlepszych szkołach biznesu uczono, iż chciwość jest
cnotą, oszustwa producentów, dystrybutorów i usługodawców od sekto-
ra bankowego”¹⁹ począwszy doprowadziły do stanu, gdzie współczesny
świat funkcjonuje w obszarze wysokiego ryzyka, a więc stanu szczególnej
niepewności, obaw, zagrożenia ze strony czegoś, czego nie możemy zoba-
czyć, przewidzieć, w jakimś stopniu zmierzyć, opomiarować. Jest to obawa
o rozwój świata i kierunki jego rozwoju, a w sferze społecznej jest to obawa
o utratę pracy, bezrobocie, nędzę, obawa przed problemami zdrowotnymi,
koniecznością sprawowania opieki nad bliskimi czy zagrożeniem środowi-
ska naturalnego. Z tego też względu współczesny świat często trudno jest
zrozumieć, a zatem opisać i zdiagnozować. Jednakże bez ustalenia kon-
kretного stanu rzeczy, brak jest możliwości na zaproponowanie zmian
na przyszłość, gdyż każda z dziedzin życia człowieka, a zatem dotyczy to
także sfery prawa, ma charakter rozwojowy, dynamiczny. Statyczne po-
dejście do rzeczywistości, w tym również do prawa, powoduje stagnację,
brak rozwoju, powiewu świeżości i w konsekwencji powielanie tego, co
jest już znane, przeobrażając to tylko w inne obrazy i formy, próbując na-
dać im treść nowatorskości. Jest to nic innego jak nihilizm twórczy. Należy
zatem poszukiwać stale nowych rozwiązań normatywnych i społecznych,
według maksymy *nulla dies sine linea* (*żadnego dnia bez kroku naprzód*).
Niemniej każdy nowy pomysł, rozwiązanie, idea winny wchłaniać te do-
tychczasowe, a jednocześnie je precyzować, i jak określa się w literaturze,
ograniczając ich zasięg prawomocności²⁰. Dlatego powinno się stale ba-
dać, a następnie modelować nasze spojrzenie i rozumienie procesów ota-
czającego nas świata. Każda epoka kreuje nowe wyzwania, potrzeby oraz
zadania, a zatem i zagrożenia. Z tego też względu uporządkowanie struk-
tur świata w przestrzeni społecznej przez prawo, wymaga dopływu stałej

¹⁹ G. Kołodko, *Dokąd zmierza gospodarka?*, „Rzeczpospolita” z 15 lipca 2021 r., s. A. 18.

²⁰ S. Kamiński, *Pojęcie nauki i klasyfikacja nauk*, Lublin 1970, s. 185.

świeżości oraz odnowy idei prawnych, a czasem i moralnych. Niezbędne jest zatem stwarzanie teoretycznych modeli dla przyjmowania odpowiednich form instytucjonalnych i gwarancji prawnych oraz do przyjmowania, a także stosowania wyspecjalizowanych metod oddziaływania służących polepszaniu potrzeb i kształtowaniu stosunków społecznych²¹. W szczególności związane jest to z dynamiczną zmianą otaczającej nas rzeczywistości oraz powstających nowych zjawisk ze sfery ogólnokulturowo-obyczajowo-społeczno-polityczno-gospodarczej. Oczywiście nauka prawa, w tym prawa pracy, z obiektywnych względów nigdy nie nadążała i nie nadążyła za rzeczywistością. Fakt ten jest tak oczywisty, że dla badacza prawa nie wymaga stosownego rozwinięcia. Niemniej w swoim założeniu prezentowana koncepcja socjalizacji prawa pracy jest próbą częściowego sprostania potrzebom w zachodzącej rzeczywistości globalizacji obszaru społecznych stosunków pracy.

Prawo, w tym prawo pracy, nie może wykazywać swoistego rodzaju zmęczenia i tym samym przyjmować postawy, stanu zadowolenia się aktualnym sukcesem istniejących rozwiązań pozytywnych. Winno służyć celowemu, zorganizowanemu, uporządkowanemu, obiektywnemu i metodycznemu poznaniu rzeczywistości i w konsekwencji przyjmowaniu wzorców w celu rozwiązania w istocie rzeczy danego problemu społecznego. Dla społeczeństwa nie mają znaczenia rozważania teoretyczne i przyjęte na tej podstawie określone formuły prawne. Dla społeczeństwa istotna jest praktyczna jego rola. Prawo nie może być zatem swoistym celebrytą, bo celebryta to coś na pokaz. Prawo pracy nie jest na pokaz, gdyż dotyczy istotnego obszaru społecznego człowieka. Nie może zatem dokonywać aberracji wartości. Nie może również doprowadzać do odchyleń od normalnego stanu, przyjętych powszechnie norm postępowania i sposobu myślenia. Jak zauważył Wojciech Muszalski, wszelkie regulacje prawne, aby należycie wypełniały swoje zadania, muszą odpowiadać istniejącym stosunkom społeczno-ekonomicznym, co szczególnie ma miejsce w przypadku prawa pracy, ze względu na jego ścisłe związanie ze stosunkami społecznymi²².

²¹ Podobnie W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 59.

²² W. Muszalski, *Ogólna refleksja o rozwoju prawa pracy i jego ukierunkowania*, [w:] *Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz, A. i W. Perdeus (red.)*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, nr 3, s. 59.

Jak już wspominałem prawo, w tym w szczególności prawo pracy jako prawo życia codziennego, dotyczące w zasadzie całej populacji ludzi po osiągnięciu dorosłości, nie powinno być elementem biernym, statycznym. Powinno stanowić czynnik dynamizujący stosunki społeczne. Winno w sferze społecznej, jaką jest przestrzeń prawa pracy, zawierać nowe wzory postępowania oraz sposoby zabezpieczenia interesów wszystkich ludzi pracy. Nie może być zatem nuklearne, pojmowane wąsko, lecz wielowątkowe. Nie powinno wyrażać reguły „teraz” i „nie ma przyszłości”, lecz przeciwnie, winno wybiegać poza teraźniejszość. Powinno wyrażać horyzonty możliwości, a więc całe spektrum skutecznych rozwiązań ułatwiających życie. Należy zatem stale poszukiwać nowatorskich rozwiązań prawnych, które będą unowocześniały i uwspółcześniały sposoby myślenia, a tym samym kreowały nowe, doskonalsze sposoby zabezpieczenia interesów wszystkich ludzi pracy, bez rozróżnienia na pozostających w stosunku pracy oraz poza nim, przy jednoczesnym uwzględnieniu całokształtu przestrzeni możliwości państwa i społeczeństwa, rozumianego jako wspólnota. Państwo jest jedynie podmiotem, który winien gwarantować obowiązywanie określonego porządku społeczno-polityczno-gospodarczego, na określonym obszarze administracyjno-geograficznym.

Poczynione powyżej uwagi nie mogą prowadzić jednak do uogólnień i uproszczeń. Zbyt proste, bezrefleksyjne podejście do problemów świata powoduje, że podchodzimy również zbyt schematycznie, instytucjonalnie do prawa, nie szukając jego istoty, ducha, funkcji. Prawo pozytywne jest wielowymiarowe i jest narzędziem sprawiedliwości społecznej, gdyż sprawiedliwość społeczna jest fundamentem każdej wspólnoty ludzkiej. Dlaczego fundamentem? Ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa. Społeczność ludzka potrzebuje prawa, bo prawo w obszarze społecznym, psychicznym, emocjonalnym, zapewnia człowiekowi poczucie bezpieczeństwa i tworzy trwałe więzi społeczne. Prawo musi chronić każdego człowieka, gdyż w przeciwnym razie nastąpiłoby zatarcie granic między państwem a społeczeństwem. Stąd każde nurty społeczno-polityczno-prawne poszukują sprawiedliwości jako poczucia bezpieczeństwa. W tym też względzie w szczególności ma to miejsce w przestrzeni normowanej prawem pracy (które jest także wielowymiarowe), w relacjach zachodzących w zakładzie pracy, a więc w szczególnych relacjach społecznych. Prawo musi być zatem kreatywne, bo kreatywność to umiejętność rozwią-

zywania problemów społecznych. Musi być kreatywne, ponieważ nie ma jednego gotowego modelu, instytucjonalnego wzorca prawa i tym samym uniwersalnej kreacji postaw wobec świata, gdyż środowisko społeczne jest niezwykle zmienne – i dlatego wymaga stałej kontestacji.

Funkcją prawa jest rozwiązywanie problemów, a zatem powstaje filozoficzne pytanie czy prawo musi być mądre? Wydaje się, że na tak postawione należy odpowiedzieć negatywnie. Prawo nie musi być samo w sobie mądre, lecz musi zawierać mądrość idei, a tym samym mądrość jego twórców. Dlaczego? Bo mądrość dotyczy sfery osobowości człowieka, a zatem jest pojęciem względnym, gdyż względność zależy od uznania, co jest mądre, właściwe, zasadne, wartościowe. Mądrość jest wypadkową, zależnością umiejętności i wiedzy człowieka, lecz także jego doświadczenia zawodowego oraz życiowego, jak również uwarunkowań środowiskowych, obyczajowych oraz kulturowych, a także niewątpliwie panujących zwyczajów. Zwyczaj wyraża bowiem pewne poglądy moralne, pozwalając na stwierdzenie faktu, który może być przedmiotem postępowania dowodowego, ale który nie stanowi podstawy prawnej orzeczenia²³. Z tego też względu rozpatrywanie samego prawa w kategoriach mądrości nie jest prawidłowe. Prawo musi być kompetentne i kreatywne oraz niewątpliwie zdolne do praktycznego, a zatem prakseologicznego zastosowania (do egzekucji prawa, ponieważ o skuteczności stanowionego *iuris* przesądza poziom egzekwowania przyjętych praw), gdyż prakseologia jest dziedziną zajmującą się wszelkiego rodzaju celowym działaniem ludzkim, a więc stroną praktyczną jego zachowania²⁴. Na kreatywność składać się będzie wiele aspektów, którymi niewątpliwie są wiedza, kompetencje i umiejętności (pospolicie określane, jako fachowość). Stąd kreatywność prawa jest wektorem wiedzy, kompetencji i umiejętności jego twórców oraz interpretatorów, choć niestety obecnie drastycznie zmalał popyt na intelektualistów. Prawo jest swoistego rodzaju platformą roz-

²³ M. Barańska, *Polityka ograniczania reklamy w polskiej telewizji. Studium politologiczno-prawne*. Poznań 2012, s. 358.

²⁴ Odnośnie do sfery prakseologii zob. przykładowo: T. Pszczołowski, *Zasady sprawnego działania*, Warszawa 1982; L. Mises, *Ludzkie działanie – traktat o ekonomii*, Warszawa 2007; J. Leon, J. Frąckiewicz, *Systemy sprawnego działania. Teoria i praktyka*, Warszawa 2000 czy B. Słowiński, *Podstawy sprawnego działania*, Koszalin 2008.

ważań o życiu, a zatem jest zinstytucjonalizowaną postacią, dyskursem o życiu. Powinno być zatem sztuką rozumienia człowieka i jego potrzeb. Powyższy postulat skutkuje tym, że nie może powstać stosowna, efektywna (choć na pewno może powstać efektowna) regulacja prawna, jeśli nie znamy natury ludzkiej oraz mechanizmów funkcjonowania człowieka w społeczeństwie. Z tego też względu prawnicy nie mogą funkcjonować w izolacji, prowadząc wyłącznie badania i rozważania akademickie, bez znajomości codziennej przestrzeni praktyki. Tak rozumiana izolacja powoduje po pierwsze, że występuje wyraźny deficyt naukowy, a po drugie, iż istnieje ryzyko tworzenia aktów prawnych wbrew człowiekowi, którego dobro jest w istocie *sui generis* celem unormowań. Niemniej w celu przyjęcia właściwych regulacji prawnych, ważnym dla legislatora i dla prawników tworzących prawo jest także niewątpliwie głos znawców natury ludzkiej oraz społecznego charakteru człowieka. Szczególnie ważne to będzie w przestrzeni prawa pracy które, jak wspomniałem, jest prawem, z którym dorosły człowiek na styczeń w zasadzie na co dzień. Powiązanie tych wszystkich komponentów spowoduje, że prawo nie zostanie oderwane od rzeczywistości, a tym samym uczony z zakresu prawa przestaje być tylko prawnikiem, lecz staje się człowiekiem intelektualistą, humanistą, prawnikiem humanistą. Dlaczego? Bo prawo, a w szczególności prawo pracy, jest dla ludzi, pro ludzkie, a zatem musi wyrażać humanizm.

Rozwój ludzkości i powstawanie nowych obszarów przestrzeni aktywności życiowej człowieka, mającej obecnie wręcz charakter procesu geometrycznego, rozwój społeczny, gospodarczy, komunikacyjny, nowe trendy kulturowe czy światopoglądowe, a nawet religijne, wręcz wymuszają konieczność przewartościowania, lub powstawania nowych założeń czy koncepcji aksjologiczno-filozoficznych. Nowych idei w przedmiocie celów przyjmowanych regulacji prawnych, a więc funkcji prawa, w tym prawa pracy, które dotąd nie były stosowane, a zatem również nie były definiowane. Przykładem tego jest współczesny spektakularny postęp, który dokonuje się poprzez dostępność do nowych technologii, w szczególności poprzez wykładniczy rozwój procesów sztucznej inteligencji. Spowodowało to, że jesteśmy świadkami szeroko rozumianej modernizacji i optymalizacji procesów decyzyjnych, które stanowią istotną zmianę jakościową oraz związany z tym intensywny wzrost miejsc pracy w obszarach, w których wdrażane są te technologie. W konsekwencji powoduje

to określone reperkusje w kontekście ochrony praw człowieka, np. w zakresie dyskryminacji związanej ze stosowaniem algorytmów, profilowaniem osób zatrudnionych czy nasilającym się zjawiskiem mikropracy²⁵. Występuje zatem potrzeba wyznaczania nowych przestrzeni badawczych, nowych obszarów poszukiwań rozwoju prawa, w tym prawa pracy. Taką ideą i jawiącym się zjawiskiem oraz przestrzenią badawczą nad prawem i nad człowiekiem jest sfera pod nazwą *socjalizacja prawa pracy*, którą należy uznawać za odrębną pojęciowo materię od koncepcji szeroko rozumianego obszaru prawa społecznego czy prawa socjalnego²⁶, określanego czasem mianem ustawodawstwa socjalnego. W ogólnym zakresie przez kategorię *socjalny*²⁷ należy rozumieć obowiązki państwa wiążące się z jedną z jego podstawowych funkcji, a mianowicie zaspokajanie podstawowych, elementarnych, wręcz egzystencjalnych potrzeb człowieka. Jest to zatem wyraz realizacji idei społecznej gospodarki rynkowej, w którym to modelu państwo obarczone zostało obowiązkiem umożliwienia obywatelom zaspokojenia jedynie minimalnych potrzeb i to bez względu na sytuację życiową oraz przyczyn w jakiej się znaleźli. Jest to więc wyraz solidaryzmu społecznego realizowana przy zastosowaniu zasady subsydiarności, na podstawie której państwo stanowi ostatni podmiot zobowiązany do udzielania wsparcia. W szeroko rozumianej materii pra-

²⁵ W uproszczeniu „pracy niewidocznej”, a więc rutynowej pracy świadczonej za niskie wynagrodzenie na platformach internetowych, niewymagających nadzwyczajnych kwalifikacji.

²⁶ Na temat koncepcji prawa społecznego zob. już przedwojenne opracowania, np. W. Makowski, *O koncepcji prawa społecznego*, [https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/16512/1/1-004%20DR.%20WACŁAW%20MAKOWSKI%20RPEiS%2013\(1\),%201933.pdf](https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/16512/1/1-004%20DR.%20WACŁAW%20MAKOWSKI%20RPEiS%2013(1),%201933.pdf), [dostęp: 21.06.2021]. Potrzebę innego spojrzenia na prawo pracy zauważył między innymi W. Muszalski w opracowaniu *Prawo socjalne*, Warszawa 1995; Zob. także B.M. Ćwiertniak, *Prawo pracy czy Prawo socjalne*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010; I. Sierpowska, *Z rozważań nad wyodrębnieniem i metodologią prawa socjalnego*, „Wrocławskie Studia Erazmiańskie” 2014, vol. VIII, s. 113–131; czy A. Kalisz, *Prawa socjalne ich miejsce w systemie prawa oraz znaczenie w społeczeństwie*, „Filozofia Publiczna i Edukacja Demokratyczna” 2014, t. III, nr 1, s. 77–102.

²⁷ Brak jest legalnej definicji prawa socjalnego, I. Sierpowska, *Z rozważań nad wyodrębnieniem o metodologią prawa socjalnego*, s. 115, <https://www.repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/64483/edition/64494/content>, [dostęp: 25.06.2021].

wa pracy będzie to zatem nie tylko gwarantowanie otrzymania środków finansowych z tytułu włożonego nakładu pracy, lecz także przeciwdziałanie bezrobociu, stymulowanie zatrudnienia, ochrona osób niepełnosprawnych niemogących w ogóle świadczyć pracy, lub już niemogących świadczyć pracy, czy też cała sfera dotycząca obszaru emerytur, rent, zasiłków, świadczeń zdrowotnych itp.

Taką ideą i jawiącym się zjawiskiem oraz przestrzenią badawczą nad prawem i nad człowiekiem jest sfera pod nazwą „**socjalizacja prawa pracy**”, którą należy uznawać za odrębną pojęciowo materię od koncepcji szeroko rozumianego obszaru prawa społecznego czy prawa socjalnego²⁸, określane czasem mianem ustawodawstwa socjalnego. W ogólnym zakresie przez kategorię *socjalny*²⁹ należy rozumieć obowiązki państwa wiążące się z jedną z jego podstawowych funkcji, a mianowicie zaspokajanie **podstawowych, elementarnych, wręcz egzystencjalnych potrzeb człowieka**. Jest to zatem wyraz realizacji idei społecznej gospodarki rynkowej, w którym to modelu państwo obarczone zostało obowiązkiem umożliwienia obywatelom zaspokojenia jedynie minimalnych potrzeb i to bez względu na sytuację życiową oraz przyczyn w jakiej się znaleźli. Jest to więc wyraz solidaryzmu społecznego realizowana przy zastosowaniu zasady subsydiarności, na podstawie której państwo stanowi ostatni podmiot zobowiązany do udzielania wsparcia. W szeroko rozumianej materii prawa pracy będzie to zatem nie tylko gwarantowanie otrzymania środków finansowych z tytułu włożonego nakładu pracy, lecz także przeciwdziałanie upadkowi pracodawcy, bezrobociu, stymulowanie zatrudnienia, ochrona osób niepełnosprawnych nie mogących w ogó-

²⁸ Na temat koncepcji prawa społecznego zob. już przedwojenne opracowania, np. W. Makowski, *O koncepcji prawa społecznego*, <http://repozytorium.amu.edu.pl:8080/.pdf>. Potrzebę innego spojrzenia na prawo pracy zauważył między innymi W. Muszalski w opracowaniu *Prawo socjalne*, Warszawa 1995. Zob. także B.M. Cwiertniak, *Prawo pracy czy Prawo socjalne*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy, t. I, Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010, I. Sierpowska, *Z rozważań nad wyodrębnieniem i metodologią prawa socjalnego*, „Wrocławskie Studia Erazmiańskie”, vol. VIII, 2014, s. 113–131 czy A. Kalisz, *Prawa socjalne, ich..., op.cit.*, s. 77–102.

²⁹ Brak jest legalnej definicji prawa socjalnego, I. Sierpowska, *Z rozważań..., op.cit.*, s. 115.

le świadczyć pracy, lub już nie mogących świadczyć pracy czy cała sfera dotycząca obszaru emerytur, rent, zasiłków, świadczeń zdrowotnych, itp.

Nazwa *socjalizacja prawa pracy* wpisuje się w ogólne tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy (a także polityki społecznej państwa), którego nie da się zamknąć wyłącznie w zbiorze pojęciowym *społeczny* czy i/lub *socjalny* oraz określić jedynie przy pomocy ekstrapolacji, tj. przewidywania przebiegu jakiegoś zjawiska w warunkach nieznanych na podstawie znajomości analogicznego zjawiska w znanych warunkach³⁰. Zależy to mianowicie od wielu czynników kształtujących rzeczywistość społeczno-polityczno-gospodarczą, gdyż to one faktycznie w bilansie końcowym decydują o kształtowaniu prawa w zmieniającej się rzeczywistości³¹. Pojęcie to jest potrzebne w rozważaniach nad istotą prawa pracy. Prawa, które w swoich założeniach konstrukcyjnych chroni pracownika (a z uwagi na ustawę o związkach zawodowych uprawnione jest stwierdzenie, że w ogóle osobę zatrudnioną), także obecnie w szczególności poprzez regulacje o charakterze publicznoprawnym. Współczesna gospodarka w Polsce, mimo że uległa istotnemu przeobrażeniu oraz została w zdecydowanej większości oparta na własności prywatnej, tj. majątek pracodawcy jest prywatny, niemniej ze względu na liczne powiązania, instrumenty prawne, społeczne i ekonomiczne, a często także niestety i polityczne, przynależy ona do sfery publicznej. Przykładem tego w dobie obecnej są liczne regulacje dotyczące obszarów stosunków pracy narzucających pracodawcy formę zatrudnienia, obowiązkowe świadczenia, instrumenty związane z utrzymaniem zatrudnienia, ze zwalczaniem bezrobocia czy ze zwalczaniem nowych zjawisk, np. występujących pandemii³², a także takie obszary, jak właściwe kształtowanie relacji społecznych poprzez ustawowy nakaz przeciwdziałania mobbingowi, dyskrymina-

³⁰ Za: *Słownik języka polskiego*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/ekstrapolacja2556323.html>.

³¹ Myśl zaczerpnięta z W. Muszański, *Baza wyjściowa rozwoju prawa pracy*, [w:] *Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*, Toruń 2017, s. 45.

³² Np. tzw. ustawy Tarcza 1, 2, i 3 (Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 z późn. zm.), ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 695), czy ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie nie-

cji, braku równouprawnienia czy molestowania. Ponadto sama instytucja pracodawcy w znaczeniu pojęciowym ulega ciągłemu przeistaczaniu się, nie tylko w ogólnej przestrzeni społecznej i prawniczej, lecz co ma istotne znaczenie, także w przestrzeni prawnej. W obszarze społecznym i prawnym, dokonuje się to także niewątpliwie poprzez normatywny system udziału pracowników w opiniowaniu oraz konsultowaniu decyzji pracodawcy, a także poprzez partycypację w mieniu pracodawcy (np. poprzez system bezpłatnego przydziału czy możliwości zakupu akcji). Następuje mianowicie w swoistej formie uwłaszczanie się pracowników na majątku pracodawcy, a tym samym rozmywa się pojęcie pracodawcy w klasycznym tego słowa znaczeniu. Mając pakiet akcji (ich wielkość nie ma tutaj absolutnie żadnego znaczenia formalnego) i jednocześnie będąc pracownikiem, występuje dualizm – jestem zarówno pracownikiem, jak i pracodawcą dla samego siebie.

Oczywiście zawsze powstaje pytanie o konstrukcyjne podstawy i tym samym poszukiwanie uzasadnienia nakładania tego rodzaju obciążeń na pracodawcę. Niewątpliwie obszar poszukiwań w tej materii należy przeprowadzić odwołując się zarówno do warstwy normatywnej oraz aksjologiczno-filozoficznej, a także prakseologicznej.

Warstwa normatywna. Nie ulega wątpliwości, że na gruncie krajowym³³ od strony normatywnej źródeł obciążeń pracodawcy należy wywodzić z konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej i w konsekwencji z zasady demokratycznego państwa prawa, gdyż wszelkie obciążenia muszą mieć swoją ustawową, a więc prawną podstawę. Powyższych za-

których ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2).

³³ Świadomie pomijam aspekt międzynarodowego prawa pracy oraz prawa pracy UE, gdyż wymagałoby to jeszcze szerszego i bardziej wnikliwego spojrzenia. Wystarczającym jest tutaj jedynie przywołanie, że w zakresie polityki społecznej UE odnośnie do kwestii społecznych, to akcentuje się, iż celem jej jest polepszanie sytuacji najsłabszych grup społeczeństwa, jak i ogólnych warunków pracy i życia obywateli Unii Europejskiej (R. Szarfenberg, *Perspektywy badawcze polityki społecznej – wprowadzenie*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 2013/22(3), s. 11–22). Dostrzega się zatem zarówno aspekty socjalne, jak i szersze – społeczne. Dokonuje się tego między innymi poprzez unijne regulacje prawa pracy, które są jednym z instrumentów polityki społecznej Wspólnoty, czego wyrazem jest art. 151 i n. Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

gadnień nie ma potrzeby rozwijać i argumentować, gdyż zasadom tym w literaturze w odniesieniu do różnych systemów prawa poświęcono już wiele miejsca. Wyraźnie jednak zaakcentować trzeba, że przestrzeganie tych zasad jest jednym z warunków zachowania pokoju społecznego, a tym samym dobrostanu całego społeczeństwa. Stąd, *stricte* w obszarze prawa pracy wynika to z kolei z zasad Kodeksu pracy, jakimi niewątpliwie są: zasada poszanowania godności pracownika (art. 11¹), zasada godziwego wynagrodzenia (art. 13), czy zasada zaspokajania potrzeb nie tylko bytowych, lecz co tutaj jest niezmiernie ważne, także socjalnych i kulturalnych pracowników (art. 16 k.p.). Jest to istotne z uwagi na przywoływany już dobrostan pracowników, który to dobrostan jest podzbiorem dobrostanu ogólnospołecznego. Oczywiście ta ostanía zasada prawa pracy jest często krytykowana, gdyż obecnie wszystko bez względu na to, co jest normowane oraz jakie autorytety naukowe nad tym pracowały przed 1989 r. jest powszechnie negowane i niesłusznie odrzucane³⁴.

Warstwa aksjologiczna. W wymiarze aksjologicznym jest to ochrona wielu dóbr, w tym w szczególności ochrona jednego podstawowego i uniwersalnego dobra, jaką jest godność człowieka w każdej postaci. Ochrona godności zawiera bowiem w sobie także potrzebę, konieczność ochrony przed alienacją człowieka czy szeroko pojętego jego wykluczenia z uwagi na brak lub niedostatek środków finansowych.

Z kolei w wymiarze filozoficznym źródłem jej jest:

Po pierwsze – Humanizm, a więc odniesienie się do szczególnego bytu, jakim jest człowieczeństwo, co także ze względów oczywistych nie wymaga dodatkowego uzasadnienia. Przyjmując mianowicie za starożytnymi Rzymianami, nie próbujemy dodatkowego doszukiwać się tego, co jest oczywiste, a zatem z natury rzeczy tym samym zasadne. Fakty oczywiste nie wymagają dowodzenia.

³⁴ Np. Kodeks karny z 1969 r. czy czynione już próby opracowania nowego Kodeksu cywilnego, zastępującego ten akt prawny z 1964 r., jak również próby wyrzucenia na śmietnik historii obecnego Kodeksu pracy, który mimo już pewnych niedoskonałości i niezmiernie wielu nowelizacji, lecz raczej czynionych nieodpowiedzialnie przez naciski polityczne, zdaje także *in generalis* zdawać egzamin obecnie. Nasuwa się tutaj refleksja, aby pochopnie nie doprowadzić do takiego stanu, jakim mamy z Kodeksem spółek handlowych z 2000 r., zastępującym Kodeks handlowy z 1934 r.

Po drugie – Wymogi o charakterze moralnym, w tym w szczególności odwołujące się do sprawiedliwości, która została ugruntowana poprzez rozwiązania instytucjonalne. Do takich należą, np. klauzula generalna zawartą w art. 8 k.p., według której korzystanie ze swoich praw w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tych praw lub zasadami współżycia społecznego, nie jest uważane za wykonywanie prawa, a zatem nie korzysta z ochrony.

Warstwa prakseologiczna. Nie ujmując tego zbyt trywialnie, państwo jako instytucja sama w sobie z uwagi na posiadane środki finansowe nie jest w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb społecznych i socjalnych społeczeństwa. Mogłoby tego dokonać i to tylko w pewnym zakresie, podnosząc stale podatki oraz inne daniny, co ze zrozumiałych względów powodowałoby zdecydowany opór społeczny, a zatem prowadziłoby do naruszenia pokoju społecznego. Stąd, państwo musi do tego procesu wprzęgać wiele podmiotów, w tym w szczególności prywatnych. Zatem w zawołowany, a nawet w pewnych zakresie cyniczny sposób, przerzuca część swoich konstytucyjnych obowiązków na innych uczestników zachodzących procesów społecznych. Niemniej, wolne społeczeństwo zawsze pozostawia pewne wybory sferze prywatnej, choćby w zakresie kreowania wysokości świadczeń socjalnych pracodawcy w przedmiocie dodatkowego, dobrowolnego dofinansowania funduszu świadczeń socjalnych czy też szeroko pojętej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Prawo, w tym prawo pracy, nie działa w próżni, lecz w określonych często specyficznych realiach społecznych. Prawo jest zatem złożonym zjawiskiem społecznym, a więc również złożonym zjawiskiem splotu szeregu indywidualnych zachowań ludzkich. Z tego też względu *socjalizacja prawa pracy* winna być także rozpatrywana w co najmniej w dwóch obszarach – jako zjawisko normatywne oraz jako idea, postulat.

Zjawisko normatywne, czyli wskazanie na konkretne instytucje i regulacje prawa, które kształtują oraz następnie egzekwują społeczne stosunki pracy, a więc stosunki związane z pracą człowieka świadczoną w celach społecznych. Wskazują normy, które regulują określone relacje i oczekiwane interakcje między co najmniej dwoma podmiotami, wynikające z posiadanych przez nich ról oraz pozycji społecznych, podlegających zinstytucjonalizowanej kontroli oraz nadzorowi przez sądy, prokuraturę czy organa państwowe w postaci między innymi państwowej inspekcji pracy.

Ponadto odnoszą się do znaczenia tych regulacji, a zatem do ustalenia w jaki sposób przejawiają się one w normach prawnych oraz w polityce społecznej, a zatem jak działają mechanizmy społecznych stosunków pracy w rzeczywistości. Stąd jako zjawisko socjalizacja prawa pracy stanowi również umiejętność gromadzenia faktów i następnie ich wykorzystania poprzez zastosowanie metody analitycznej.

Jako idea, postulat, to jest przyjęcie rozumowania w dziedzinie społecznych stosunków pracy w ten sposób, że obejmuje etykę, a więc pogląd/poglądy, zestaw dyrektyw, które wyraźnie wskazują społeczeństwu, jak powinno postępować w obszarze określonych relacji. Relacji wertykalnej: państwo–pracodawcy/partnerzy społeczni i w relacji horyzontalnej: pracodawca–prawnik/pracownicy oraz partnerzy społeczni. Niemniej idea, postulat wiąże się z obszarem doktryn politycznych i prawnych.

Powszechne poszanowanie dla demokracji i praworządności (a więc rządów prawa, a nie rządów ludu), praw człowieka, podstawowych wolności w ostateczności powoduje, że socjalizacja prawa pracy skonstruowana jest, oparta została na dwóch fundamentach: wspólnych wartościach i wspólnych celach. Niemniej, centralne miejsce zajmuje w niej pokój społeczny, jako kategoria dobra publicznego, a więc także dobra wspólnego, ponieważ przynosi korzyści wszystkim, dba mianowicie o interes ogółu. Oczywiście, nie można pomijać faktu, że dobra publiczne (do dóbr publicznych zaliczają się wszelkie wartości, instytucje czy dobra materialne, „które z natury mają charakter powszechny i nie mogą być przywilejem niektórych tylko grup w społeczeństwie”³⁵) dostarczane są zazwyczaj przez państwo, a dobra wspólne to suma warunków życia społecznego. Niemniej zapewnienie w rozpatrywanym przypadku pokoju społecznego, pomimo że należy do podstawowych obowiązków państwa, nie może spełnić się bez istotnego zaangażowania całego społeczeństwa. Mianowicie stosunek do dóbr wspólnych wyraża się w podejściu społeczeństwa do władzy publicznej, przestrzegania prawa oraz w nastawieniu do potrzeb innych ludzi. Dobro wspólne ma za zadanie doprowadzić do osiągnięcia pozytywnych rezultatów przez wszystkich, a nie tylko przez jakąś jednostkę, lub jakieś wybrane grupy społeczne. Wyklucza zatem podejmowanie działań prowadzących do uzyskania czegoś kosztem in-

³⁵ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002, s. 127.

nych, a więc przeciwstawia się dbaniu jedynie o własne potrzeby. Ponadto korzyści te, w obszarze indywidualnym, nie są uwarunkowane żadnym uprzednim zaangażowaniem finansowym ich aktualnego lub przyszłego „konsumenta”. Charakteryzują się mianowicie brakiem możliwości ich wyłączenia spod „konsumpcji” i jednocześnie ich niekonkurencyjnością w tejże „konsumpcji”³⁶. Dostawca dobra nie może bowiem w żaden sposób legalnie zapobiec używaniu dobra przez innych. Niemniej, w aspekcie moralnym, prospołecznym dobra wspólne i publiczne, nie mają jednak wyłącznie niejako wymiaru, charakteru niematerialnego. Mają także charakter wymierny, ekonomiczny w tym znaczeniu, że każdy winien zawczasu „opłacić” (oczywiście w miarę swoich możliwości poprzez zaangażowanie w postaci świadczonej pracy i odprowadzanych w ten sposób danin na rzecz państwa) za dostęp do dobra publicznego kwotę, co najmniej równą kosztowi, jaki w przyszłości redystrybucyjnie otrzyma od wspólnoty, jaką jest państwo (np. w postaci ochrony zdrowia, nieodpłatnej dostępności do oświaty, czystego środowiska naturalnego czy zapewnieniu bezpieczeństwa publicznego).

Przedmiotowe opracowanie stanowi jedynie zarys problematyki i obszarów wymagających pogłębionych badań zarówno doktrynalnych, teoretycznych i praktycznych. Z tego też względu w wypracowaniu pojęcia *socjalizacja prawa pracy* oparłem się o następujące metody badawcze:

1. Opisową, tj. na określeniu w zakresie przedmiotowym podstawowych założeń konstrukcyjnych prezentowanej problematyki oraz w zakresie podmiotowym, tj. podmiotów, których pojęcie to dotyczy.
2. Historyczną, tj. opisanie zjawisk w wymiarze przyczynowo-skutkowym.
3. Aksjologiczno-filozoficzną – tj. odwołanie się do aspektów aksjologiczno-filozoficznych będących podstawą wyodrębnienia tego pojęcia, gdyż cała sfera zatrudnienia w istocie rzeczy jest niepodważalnie jednym wielkim obszarem wartości, a zatem jedną wielką aksjologią. Aksjologią, ponieważ niewątpliwie za każdym prawem i za każdą wolnością w przestrzeni pracy jest zawsze wyłącznie człowiek (choć w pewnym wycinkowym zakresie nie można zapominać także i o pra-

³⁶ R.G. Holcombe, *A Theory of the Theory of Public Goods*, „Review of Austrian Economics” 1997, 10(1), s. 1–22.

codawcy w rozumieniu instytucjonalnym). Skoro jest człowiek, to jest, bo musi być zawsze jakaś wartość, dobro związane z człowiekiem. To dobro z kolei podlega różnym zagrożeniom, a więc wymaga ochrony. Oparcie się na aksjologii stanowi wyraz humanizmu ewolucyjnego, pochwały i podziwu dla ludzkości. Uznaniu, że każda jednostka ludzka ma własną, niepodzielną i autonomiczną naturę, które to jednostki wspólnie, jako wspólnota, stanowią źródło autorytetu moralnego oraz nadają sens funkcjonowania świata. Odrzuceniem logiki, że osoby z różnych względów najgorzej przystosowane do rzeczywistości, powinny być pozostawione samym sobie, według specyficznie rozumianego mechanizmu doboru naturalnego. Z tego powodu wykorzystuję ją między innymi w rozważaniach poświęconych analizie istoty i koncepcji praw człowieka.

4. Dogmatyczno-prakseologiczną – tzn. dokonanie analizy, systematyzacji i interpretacji norm obowiązującego prawa na potrzeby praktyki prawniczej³⁷.

Niemniej pragnę wyraźnie zaznaczyć, że każda przyjęta i zastosowana metoda badawcza jest zawsze niedoskonała. Zawiera w sobie mianowicie pewien pierwiastek niedoskonałości danej wiedzy, sposobu myślenia i interpretacji.

Osobnego zwrócenia uwagi wymaga okoliczność, że niejednokrotnie w celu wyrażenia, podtrzymania argumentacji zaprezentowanego stanowiska, odwołuję się do szeregu paremii prawa rzymskiego. Dlaczego prawa rzymskiego? Bo prawo rzymskie jest fundamentem wszystkich nowożytnych systemów prawnych, a paremie w sposób skrótowy i uporządkowany najlepiej oddają istotę prawa lub konkretnej jego instytucji. Ponadto na marginesie czynionych rozważań, należy poczynić wyraźne zastrzeżenie, że tzw. cywilizacja Zachodu w zakresie dziedzictwa prawnego, kulturalnego czy polityki jest w prostej linii dziedzictwem Starożytnego Rzymu, lecz nie już Starożytnej Grecji czy innej kultury. Gdyby nie

³⁷ Na marginesie należy zwrócić uwagę, że obecnie we współczesnych naukach społecznych, a w szczególności w USA, jest wykorzystywana coraz częściej ekonomiczna analiza prawna, która za pomocą metod matematycznych bada zjawiska społeczne, w tym prawne, A. Rycak, *Powszechna ochrona stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 24.

istniał starożytny Rzym, nie byłoby kultury Zachodu w obecnym kształcie i także tzw. kultury łacińskiej.

W zakresie konstrukcyjnym opracowanie opiera się na jednej tezie podstawowej oraz na co najmniej pięciu tezach uzupełniających (choć w samym tekście formułuję także wiele innych tez).

Tezą podstawową jest uznanie, że socjalizacja prawa pracy wpływa bezpośrednio na zachowanie pokoju społecznego, a zachowanie pokoju społecznego jest podwaliną, podstawą harmonijnego rozwoju ludzkości.

Z kolei tezami uzupełniającymi (ubocznymi), bezpośrednio wynikającymi i powiązanymi z tezą podstawową są:

Teza pierwsza uboczna – Skoro socjalizacja prawa pracy jest fundamentem zachowania pokoju społecznego, a w literaturze polskiej nie występuje pojęcie *socjalizacja prawa pracy*, to w zakresie teoretycznym zaistniała konieczność opisania, oznaczenia tego nowego zjawiska i idei w zakresie teoretyczno-doktrynalnym.

Teza druga uboczna – Socjalizacja prawa pracy w zakresie pojęciowym jest kategorią odrębną od terminu *socjalne prawo pracy*. Obejmuje wprowadzie całą sferę normatywną dotyczącą *stricte* świadczeń socjalnych, lecz także, a przede wszystkim dotyczy ona obszaru związanego z utrzymaniem pokoju społecznego poprzez instytucjonalne rozwiązania prawne sprowadzające się między innymi do:

- Współdziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, gdyż najskuteczniejszym sposobem reprezentowania interesów pracowniczych z punktu widzenia prakseologii jest współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy i płacy oraz godziwych warunków życia.
- Zawierania porozumień zbiorowych, mających charakter umów zbiorowych o charakterze cywilnym pomiędzy pracodawcą, a stroną społeczną, które to umowy nie zawsze obejmują kwestie socjalne i w szeregu wypadkach wykraczają poza tę materię.
- Zawierania porozumień o charakterze umowy społecznej, pomiędzy państwem, a przedstawicielami społeczeństwa w przestrzeni prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej, którymi są związki zawodowe oraz pracodawcy zrzeszeni w instytucjach ogólnokrajowych (np. Radzie Dialogu Społecznego). Na kwestie społeczne, a więc na socjalizację prawa pracy, wpły-

wają oraz kształtują je zarówno wartości etyczne, jak i kulturowe, a więc wartości, jakie człowieczeństwo kształtują i mu przyświecają. Wartości te niewątpliwie budują, a następnie i scementowują spójność społeczną. Stąd jest to kwestia umowy społecznej, gdyż jednym z istotnych elementów decydujących o realizacji zadań społecznych państwa jest niewątpliwie stan finansów publicznych, który powinien wykazywać równowagę. Stabilne finanse są gwarancją, fundamentem realizacji potrzeb społecznych ludności. Brak ich niewątpliwie deformuje obszar społeczny państwa. Jednocześnie należy wyraźnie zaznaczyć, że w warstwie konstrukcyjnej podstawą zawierania porozumień społecznych jest dialog. W debacie publicznej każda strona posiada jakąś część prawdy, więc ograniczenie debaty zawęży naszą wiedzę. Tam, gdzie nie ma dialogu społecznego pojawia się stopniowo eskalacja przemocy. Stąd, demokratyczne państwo prawa, oparte także na zasadzie społecznej gospodarki rynkowej, musi posiadać sprawnie działający system dialogu i kompromisu społecznego pomiędzy stronami.

- Prowadzenia polityki społecznej odpowiedzialności biznesu (skrótowo określanej CSR), choć CSR niewątpliwie nie odnosi się zarówno tylko do indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Obejmuje mianowicie również takie zagadnienia (choć i często wykraczające poza nie), którymi są między innymi: zapewnienie bezpieczeństwa pracy zatrudnionym, zarządzanie różnorodnością, zatrudnianie niepełnosprawnych, wdrażanie kodeksów postępowania (dobrych praktyk) oraz infrastruktury etycznej, jasne procedury dotyczące równego traktowania pracowników, wsparcie socjalne, dodatkowe ubezpieczenia medyczne, zapewnienie harmonii pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym czy wolontariat pracowniczy.
- Obowiązkowych świadczeń i uprawnień związanych z rodzicielstwem, które zobligowany jest spełniać na rzecz pracowników pracodawca
- Czy problematyce rozwiązywania sporów zbiorowych pracy.

Niemniej powyższe obszary nie mieszczą się w zbiorze pojęciowym prawo socjalne, gdyż wykraczają poza materię spraw związanych z po-

jęciem zabezpieczenia minimalnej egzystencji człowieka pracy. Ponadto pojęcie *socjalizacji prawa pracy* wkracza w sferę relacji międzyludzkich w środowisku pracy i obejmuje instrumenty prawne, które dotyczą między innymi:

- zabezpieczenia rodzin poszkodowanych pracowników w postaci rent uzupełniających, emerytur uzupełniających, odszkodowań i zadośćuczynienia, które jako świadczenia cywilne nie są świadczeniami socjalnymi,

polityki społecznej dotyczącej przestrzeni prawa pracy, zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego. Socjalizacja prawa pracy nie ma charakteru zbioru zamkniętego, prawa o wymiarze *ius strictum*. Z tego też względu wiele jej aspektów nie oznacza „ścisłego prawa”. Można zatem ideę tę interpretować szeroko, dokonywać jego modyfikacji. Z koncepcji tej nie należy zatem wywodzić domniemania zupełności regulacji oraz braku nakazu stosowania i sięgania przy ustalaniu prawa do klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, klauzuli słuszności, zasad współżycia społecznego czy w ogóle reguł racjonalności, a nawet zdrowego rozsądku. Koncepcja ta nie ma specyficznie rozumianego charakteru *ius cogens*, które nie może być traktowane, jako prawo rozszerzające kategorie interpretacyjne i myślowe. Niemniej wykładnia tego pojęcia musi mieć charakter prokonstytucyjny, a z uwagi na przynależność Polski do Unii Europejskiej, także prowspólnotowy (co będzie przedmiotem odrębnego rozdziału).

Trzecia teza uboczna – Socjalizacja prawa pracy jest, w szczególności za pośrednictwem instrumentów publicznoprawnych, pewnego rodzaju modelem zapanowania nad rzeczywistymi sytuacjami i potrzebami ludzi pracy oraz społeczeństwa. Jest także modelem godzenia stanów emocjonalnych, gdyż środowisko pracy jest wspólnotą wielu, często wykluczających się nawzajem emocji społecznych. Stąd socjalizacja prawa pracy winna tworzyć system instytucji godzących emocje społeczne, w celu ochrony wspólnego dobra, jakim jest pokój społeczny. W konsekwencji pokój społeczny skutkuje przejściem:

- ze stanu nierówności we względny stan równowagi, w szczególności poprzez wzajemny szacunek,
- z biedy w stopniowe zadowolenie i co najmniej względny dobrobyt,

- z podziałów we wspólnotowość,
- z podejścia indywidualistycznego do wzajemności (zob. piąta teza uboczna).

Czwarta teza uboczna – W celu zachowania pokoju społecznego regulacje prawne dotyczące socjalizacji w obszarze prawa pracy winny chronić ich adresatów nawet, jeżeli adresaci tych norm prawnych takiemu stanowi rzeczy byliby stanowczo przeciwni. Sfera ta nie ma zatem charakteru socjalnego, lecz ma niewątpliwie wybitnie znaczenie społeczne. W tym względzie przejawia się właśnie funkcja ochronna prawa publicznego, w znaczeniu społecznym. W tym modelu przejawia się także publiczno-prawny charakter regulacji. Za przykład może posłużyć czas pracy osób wykonujących zawód lekarza, ratownika medycznego czy kierowcy pojazdu medycznego. Ochronie podlega nie tyle zatrudniony pracownik, który niewątpliwie jest też chroniony, lecz chroni się dobro wyższej wartości, jakim jest przykładowo życie i zdrowie innych ludzi (pacjentów). To z kolei wyklucza ochronę wartości o niższej skali kategoryzacji, jaką jest np. potrzeba danej osoby do uzyskania wyższych dochodów, nawet z kilku źródeł pracy. Następuje hierarchizacja wartości, która to hierarchizacja odgrywa istotną rolę. Otóż daje ona adresatom norm prawnych wiedzę o tym, co jest ważne, lecz i co w określonych okolicznościach jest ważniejsze. Stąd, powracając do poprzedniej myśli, między innymi za tzw. błędy w sztuce lekarskiej i w konsekwencji dochodzonych odszkodowań, lub zadośćuczynienia, zapłaci w bilansie końcowym społeczeństwo – czyli MY. Skonsumowane to zostanie w postaci pozwów, kierowanych przeciwko jednostkom służby zdrowia finansowanymi, co prawda ze składek obywateli, lecz w przypadku braku środków w postaci składek pokrywanych przez państwo. Pośrednio przekładać to się będzie także na system zabezpieczenia zdrowotnego, zasiłki z ubezpieczenia społecznego (np. zasiłki chorobowe), a w ostateczności renty z tytułu niezdolności do pracy. Oczywiście przepisy o czasie pracy zabraniają tej pracy ponad określony wymiar, lecz dotyczy to tylko danego, konkretnego pracodawcy. Nie ma w zasadzie regulacji³⁸, które by przeciwdziałały świadczeniu pracy

³⁸ Za taką moglibyśmy co najwyżej w pewnym zakresie wskazać roczny limit godzin nadliczbowych, który to limit obejmuje, zgodnie z art. 151 § 3 k.p. 150 godzin rocznie i powinien być brany łącznie w stosunku do wszystkich pracodawców. Niestety regulacje prawa pracy nie obligują pracodawców do

w innym podmiocie w tej samej dobie pracowniczej, lub wprowadzały w takich okolicznościach wymóg zachowania odpoczynku dobowego. (Osobną kwestią jest klauzula zakazu konkurencji – zawarta w art. 101¹ § 1 k.p. – według której, w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy, lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność). Brak powyższych regulacji może powodować bardzo poważne konsekwencje finansowe i społeczne, które obejmą *de facto* całe społeczeństwo, jako wspólnotę ludzi danego państwa.

Piąta teza uboczna – Socjalizacja prawa pracy ma wymiar wzajemności. Nie chodzi jednak o wzajemność w znaczeniu ekwiwalentności ekonomicznej jako coś, co ma określoną wartość. Nie chodzi także o ekwiwalentność w znaczeniu świadczenia ekwiwalentnego, co jest elementem (przedmiotem) umów wzajemnych, dwustronnie zobowiązujących (obie strony zobowiązują się w taki sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem, co do wartości rynkowej świadczenia drugiej). Pojęcie wzajemności należy rozumieć jako odwzajemnienie, fakt, który dotyczy obu stron, jako coś, co także „czynimy” wspólnie, razem. W aspekcie socjalizacji prawa pracy wzajemność należy rozpatrywać nie jako „coś za coś”, lecz w wymiarze, znaczeniu społecznym. Jest to przejaw funkcji społecznej socjalizacji prawa pracy (o czym jest mowa w Rozdziale 5. Funkcje socjalizacji w prawie pracy – 5.2. Funkcja społeczna). Oznacza ono zatem, że zachowaniu jednej strony odpowiada zachowanie drugiej strony, nie zawsze mające wymiennie walor materialny, finansowy. W obszarze ogólnospołecznym, świadczeniom społecznym ze strony państwa czy pracodawcy odpowiada strona społeczna w postaci ogólnego dobrostanu, zadowolenia, powstrzymania się od niepokojów społecznych, a zatem nie marnotrawienia kapitału ludzkiego na rzeczy zbędne, wręcz nawet destrukcyjne, lecz spożytkowanie tego kapitału na rozwój jednostki i rozwój określonych grup społecznych. Bogactwo narodu przejawia się nie tylko w postaci materialnej, lecz również w wartościach niematerialnych, kulturowych, obyczajowych czy zwykłych postawach obywatelskich (spo-

umieszczania w świadectwie pracy informacji o przepracowanych godzinach nadliczbowych.

łecznych). Bogactwo niematerialne jako dziedzictwo narodowe pozwoliło między innymi Polakom przetrwać okres zaborów. Ponadto bogactwo niematerialne pozwoliło ukonstytuować się niektórym współczesnym narodom, jak choćby Słowakom, którzy uzyskując w 1918 r. niepodległość nie posiadali jakiegokolwiek znaczącego wkładu ogólnopolitycznego, ekonomicznego czy gospodarczego. W tym względzie zwrócenia uwagi wymaga także fakt, że wzajemność jest jednym z podstawowych filarów funkcjonowania Unii Europejskiej.

Osobno w tej materii można przewrotnie stwierdzić, że to nie państwo ma zadbać o pracownika, jako obywatela danej wspólnoty, mimo że ten obowiązek należy do podstawowych, ustrojowych funkcji państwa, gdyż wiąże się z bezpieczeństwem powszechnym. Państwo mianowicie za pośrednictwem socjalizacji prawa pracy wkracza w relacje ze sfery prywatnej, tj. stosunki prawne zachodzące pomiędzy pracodawcą, a konkretnym pracownikiem, podstaw których należy wywodzić ze sfery wolności, wolności w nawiązaniu stosunku pracy, jest zatem próbą stworzenia pewnego „modelu prawnego i społecznego”, gdyż dokonuje całościowego spojrzenia na szeroko pojętą politykę społeczną oraz na regulacje prawne związane z obszarem społecznych stosunków pracy nie tylko w wymiarze społecznym, lecz właśnie w wymiarze społecznym. Socjalizacja prawa pracy jest wykazaniem, że polityka społeczna realizowana w obszarze prawa pracy oraz regulacje prawne z zakresu prawa pracy nie są wyłącznie sektorowe. Tworzą mianowicie społecznie i prawnie zintegrowane, spójne powiązanie wszystkich norm prawnych. Tworzą system powiązanych ze sobą regulacji opartych na wspólnych zasadach oraz instytucjach prawnych. Socjalizacja prawa pracy jest spojrzeniem na całość przepisów oraz obszarów społecznych stosunków pracy, pokazując te obszary i regulacje, jako pewien spójny system aktów prawnych oraz stosunków społecznych wzajemnie ze sobą powiązanych, opartych na pewnych wspólnych wartościach, a więc zasadach, wspólnym aparacie pojęciowym i działających na rzecz osiągania wspólnych celów. Modelu prawnego i społecznego osadzonego nie tylko na potrzebie wyłącznej ochrony pracownika, lecz w ogóle na fundamencie systemu praw człowieka, humanitaryzmu, którego podwaliną jest godność ludzka. Wykazaniem, że za pośrednictwem „modelu” socjalizacji prawa pracy państwo wymusza na pracodawcy regulacjami publicznymi o charakterze administracyjnym, a więc na zasa-

dzie przymusu, realizację swoich konstytucyjnych obowiązków wobec jednostki³⁹. Dokonuje tym samym poszerzenia i swoistej redystrybucji swoich powinności w zakresie:

- A. ochrony zdrowia, zobowiązując pracodawcę do przeprowadzania obowiązkowych na swój koszt badań wstępnych, okresowych i kontrolnych. Ponadto nakłada częściowo obowiązek partycypacji w kosztach ochrony zdrowia poprzez faktycznie współfinansowanie świadczeń zdrowotnych (zgodnie z art. 92 k.p. obowiązek wypłaty tzw. wynagrodzenia chorobowego),
- B. demografii – liczne, w zasadzie obowiązkowe urlopy związane z rodzicielstwem,
- C. zabezpieczenia społecznego – odprawa emerytalno-rentowa, odprawa pośmiertna czy tworzenie dodatkowych funduszy emerytalnych,
- D. łagodzenia skutków pozostawania bez pracy – system odpraw dla zwalnianych pracowników według ustawy z dnia 13 marca 2003 r.⁴⁰,
- E. czy bezpieczeństwa państwa. Przejawem przerzucania obowiązków państwa w zakresie bezpieczeństwa na barki pracodawców są regulacje między innymi odnośnie do obowiązków obronnych. Stosunek pracy pracownika (nazwijmy to spełniającego obowiązki obronne wobec kraju) podlega ochronie w postaci zakazu rozwiązywania umowy o pracę⁴¹, np. wobec żołnierzy tzw. obrony terytorialnej przysługują im określone świadczenia pieniężne wypłacane przez pracodawców (odprawy, których ewentualnie zwrotu może pracodawca następnie dochodzić *de facto* od Skarbu Państwa, czyli znowu od nas wszystkich).

W ostateczności w socjalizacji prawa pracy zasadniczym punktem odniesienia, oprócz oczywiście godności jest dobro wspólne oraz państwo,

³⁹ W literaturze szeroko ten aspekt akcentuje między innymi A. Sobczyk w publikacjach, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, M. Skąpski, K. Ślebzak (red.), Poznań 2014.

⁴⁰ Ustawa z dnia 13 marca 200 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969.

⁴¹ art. 18 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1541 z późn. zm.

jako organizacyjna emanacja dobra wspólnego (wspólnoty)⁴². Oczywiście nie oznacza to, że traci się z pola widzenia odwieczny dylemat – dobro wspólne (ogółu) czy dobro indywidualne (własne). W socjalizacji prawa pracy zatem w efekcie końcowym prawo jednostki nie może być nadrzędne nad prawem innych członków wspólnoty do bezpieczeństwa i tym samym zagwarantowania im właściwego poziomu ochrony życia. Pracownik, będąc częścią społeczności zakładu, w ramach której ma ustawowy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, zmuszony jest do rezygnacji z części swoich praw i wolności na rzecz wartości, jaką jest dobrostan ogółu zatrudnionych. Prawo jednostki nie może być nadrzędne nad prawem innych członków wspólnoty. W efekcie końcowym pracownik, będąc częścią społeczności zakładowej, w ramach której ma obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, zmuszony jest bowiem do rezygnacji z części swoich praw i wolności.

W uzupełnieniu powyższych wywodów należy zwrócić uwagę, że obecny system społeczno-polityczny powoduje, iż państwo przerzucając wiele swoich obowiązków na barki pracodawców, nie może pozostawić ich w osamotnieniu w sytuacjach szczególnie trudnych, a nawet nieprzewidywalnych, mających swoisty rodzaj siły wyższej. Otóż, regulacjami prawa pozytywnego, które wykraczają poza sferę socjalną, państwo zmuszone jest do prowadzenia określonej polityki łagodzenia skutków kryzysów gospodarczych, np. będących wynikiem przywoływanej już pandemii. Dotyczy to nie tylko sfery zgoła materialnej, wymiernej, całej sfery go-

⁴² Odnośnie do pojęcia dobra wspólnego zob. w literaturze między innymi opracowania: T. Lipowicz, *Dobro wspólne*, „RPEiS” 2017, z. 3, s. 17–31; A. Choduń, S. Czepita, *W poszukiwaniu dobra wspólnego. Księga jubileuszowa Profesora Macieja Zielińskiego*, Szczecin 2010; W. Brzozowski, *Konstytucyjna zasada dobra wspólnego*, „PiP” 2006, z. 11, s. 17–28; M. Piechowiak, *Dobro wspólne jako fundament polskiego porządku konstytucyjnego*, Warszawa 2012; M. Zdyb, *Dobro wspólne w perspektywie art. 1 Konstytucji RP*, [w:] *Trybunał Konstytucyjny Księga XV-lecia*, F. Rymarz, A. Jankiewicz (red.), Warszawa 2001; M. Stahl, *Dobro wspólne w prawie administracyjnym*, [w:] *Nowe problemy badawcze w teorii prawa administracyjnego*, J. Boć, A. Chajbowicz (red.), Wrocław 2009; J. Boć, *Z refleksji nad dobrem wspólnym*, [w:] *Nowe problemy badawcze w teorii prawa administracyjnego*, J. Boć, A. Chajbowicz (red.), Wrocław 2009; J. Żołyński, *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016.

spodarczej, ochrony zdrowia, finansów publicznych oraz ochrony sfery zatrudnienia, lecz także obszarów niewymiernych, pod zbiorczą postacią sfery psychicznej zatrudnionych. Ważny jest zatem tzw. dobrostan ludzi. Na powyższe okoliczności niewątpliwie wpływają możliwości finansowe, a zatem wymóg ten jest konsekwencją zasobności społeczeństwa. Za przykład posłużyć mogą badania prowadzone przez Europejski Bank Centralny w 2017 r., z których wynika, że stan zasobności społeczeństwa jest wręcz katastrofalny. Otóż w Europie prawie 42 mln Europejczyków nie jest w stanie przetrwać nawet jednego miesiąca bez wypłaty wynagrodzenia, a aż 57,5 mln przez dwa miesiące. Jeżeli uwzględnimy osoby przebywające we wspólnym gospodarstwie domowym, liczba ta obejmuje prawie 100 mln ludzi⁴³. Z kolei w USA połowa pracowników ma nie wystarczających dochodów by opłacać składki emerytalne, a 2/3 Amerykanów poniżej 40 roku życia nie ma żadnych oszczędności emerytalnych⁴⁴. Osobną kwestią jest to, że już tylko około 1 % ludzi na świecie posiada tyle, co 99 % pozostałej populacji. Stąd socjalizacja prawa pracy ma to znaczenie, że unaczynia, iż prawo, jak i ekonomia powstały w celu organizowania państwa oraz sterowania procesami społecznymi i gospodarczymi. Współczesny świat i występujące kryzysy społeczne, ekonomiczne czy kulturowe wymuszają dokonanie gruntownych zmian. Wymagają wskazania nowych ideałów i możliwości realizowania tych ideałów. Człowiek jest bowiem istotą niepełną w tym znaczeniu, że jego podmiotowość wymusza tworzenie określonych struktur społecznych, relacji w nich zachodzących jako warunku swojego rozwoju, a nawet przetrwania. Zatem człowiek do człowieka nie może podchodzić egoistycznie, według sentencji T. Hobbesa: *homo homini lupus est* (człowiek dla człowieka jest wilkiem). Takie podejście znajduje niestety swoje wprost proporcjonalne potwierdzenie także w strukturze niektórych społeczeństw pewnych krajów czy regionów świata, gdzie egoizm określonych grup społecznych doprowadził do istotnego rozwarstwienia. Ma to miejsce, np. w niektórych krajach Ameryki Łacińskiej, gdzie dosłownie kilkaset rodzin grupuje większość majątku danego państwa. Stąd, w celu zachowania pokoju społecznego musi

⁴³ R. Woś, *Kruchy los pracownika*, DGP 5-7 czerwca 2020 r. nr 109, s. A. 26.

⁴⁴ T. Klementowicz, *Na co komu doskonałość naukowa*, DGP 17-19 lipca 2020 r., nr 138, s. A.17.

zachodzić odpowiedzialność człowieka za człowieka. Niemniej, dobrobyt materialny ludzkości nie może być celem samym w sobie. Dobrobyt ten musi być powiązany z moralnością. Moralność określa się nie tylko wymiarem powodzenia materialnego, lecz również przez jakość życia, przejawiającą się między innymi w dobrych stosunkach międzyludzkich czy pokojowym współistnieniu pomiędzy innymi społecznościami, a także państwami. To wszystko razem wzięte sprzyja lub nie życiu człowieka. Socjalizacja prawa pracy jako wycinek pewnego obszaru życia społecznego jest na końcu w wymiarze idei jednocześnie nie tylko apelem skierowanym do człowieka, o potrzebę działań na rzecz humanizacji życia społecznego i relacji między ludzkich, lecz jest także nadzieją na przyjęcie oraz wprowadzenie w życie tego apelu. W ten sposób, za pomocą norm publicznych, a także prywatnoprawnych, dokonuje się proces pionizacji sytuacji prawnej i faktycznej zatrudnionego. Zatrudniony nie występuje bowiem tylko w relacjach horyzontalnych. Dokonuje się mianowicie podnoszenia wartości człowieka pracy w odczuciu ogólnospołecznym.

2. Zdefiniowanie pojęcia

Przed zdefiniowaniem przedmiotowego pojęcia mam pełną świadomość, że u wielu osób mających poglądy konserwatywne lub nawet pravicowe, określenie *socjalizacja prawa pracy*⁴⁵ może wywołać skojarzenia z określonym systemem społeczno-gospodarczo-politycznym. Nic bardziej mylnego. Socjalizacja absolutnie nie znaczy lewicujący, populistyczny, lecz ludzki, społeczny. Mając na myśli określenie *socjalizacja prawa pracy* nie odwołuję się zatem do jakichkolwiek założeń i ideologii ruchów rewolucyjnych, zmierzających do przejęcia lub upaństwowienia prywatnej własności środków produkcji i uzyskanych efektów pracy oraz ogólnego założenia, że wszystkim należy się „zawsze po równo”, a szczególne zdolności, umiejętności, zaradność czy pracowitość, nie powinny być nad wyraz doceniane i tym samym stosownie gratyfikowane. Nie odwołuję się także do terminu *socjalizacji prawnej*, tj. pojęcia z zakresu socjologii prawa, odnoszącego się do postaw względem norm prawa oraz instytucji stosujących prawo⁴⁶. Według niektórych autorów jest to bowiem proces przyjmowania, czyli stopniowej asymi-

⁴⁵ Używam terminu *socjalizacja* zamiast *socjalność* z uwagi, że pojęcie *socjalizacji prawa* jest pojęciowo zbiorem szerszym niż *socjalność*, a tak prezentowaną problematykę należy rozumieć. *Socjalność* odnosi się mianowicie generalnie do potrzeby zaspokajania potrzeb materialnych i bytowych społeczeństwa. Z kolei *socjalizacja*, moim zdaniem, będzie obejmowała poza kwestiami materialnymi i bytowymi, także sfery potrzeb rozwoju społeczeństwa, jego stanu emocjonalnego, konieczności ochrony i zabezpieczenia życia i zdrowia, ochrony pracy, całą sferę rynku pracy, polityki społecznej czy nawet demografii w kontekście zabezpieczenia społecznego.

⁴⁶ Zob. w tym zakresie T. Budzik, *Socjalizacja prawna – nastawienia wobec prawa a jego skuteczność*, https://sbc.org.pl/Content/96202/Socjalizacja_prawna_nastawienia_wobec_prawa_a_jego_skuteczność.pdf, [dostęp: 30.07.2021].

lacji i osobistej reorganizacji przez podmiot w ramach jego własnego systemu wyobrażeń i wiedzy – elementów współtworzących system prawny panujący w społeczeństwie⁴⁷.

Używając terminu *socjalizacja prawa pracy* odnoszę się natomiast do tych kategorii zarówno prawa publicznego, jak i prawa prywatnego oraz polityki społecznej, które zawierają w sobie pierwiastek prospołeczny, proludzki, lecz nie unitarny i „rozdawniczy”. Termin *społeczny* ma inny i szerszy kontekst znaczeniowy niż *socjalny*⁴⁸. Prawa społeczne są bowiem terminem szerszym od pojęcia praw socjalnych⁴⁹. Różnicy w ujmowaniu czegoś, co jest społeczne, a czegoś co ma charakter socjalny, należy poszukiwać między innymi w tym, że społeczny to powszechny, dotyczący wszystkich, ogółu, a socjalny, to dotyczący z zasady indywidualnych, konkretnych osób, lub ich niewielkiej grupy. Ponadto rozróżnienia należy dokonywać także pod tym kątem, że termin społeczny, jako pewnego rodzaju zjawisko, obejmuje całokształt dobrostanu ludzi. Cechą jego jest zatem to, że dotyczy dobrostanu człowieka zarówno z uwagi na jego potrzeby materialne, a więc dotyczące obszarów redystrybucji dóbr, sprawiedliwych obciążeń podatkowych oraz około podatkowych, zdrowia zbiorowego, czy ubezpieczeń społecznych oraz zdrowotnych,

⁴⁷ M. Borucka-Arctowa, G. Skąpska, *Teoretyczne problemy socjalizacji prawa*, [w:] *Socjalizacja prawa*, M. Borucka-Arctowa, Ch. Kourilsky (red.), Warszawa 1993, s. 29–30.

⁴⁸ Jak zauważa K. Zamorska, *Prawa społeczne jako program przebudowy polityki społecznej*, Wrocław 2010, s. 27, przykładowo w języku angielskim działania wspierające i opiekuńcze określa się pojęciem „welfare”, zaś „social” rozumiany jest jako dotyczący całego społeczeństwa, jego interesów i praw. Tak więc polskie określenie „socjalny” jest raczej odpowiednikiem „welfare”, a „społeczny” odpowiednikiem „social”. Niemniej w języku polskim powyższe określenia (odmiennie niż w języku angielskim, niemieckim i francuskim) nie są wyraźnie rozgraniczane i często są ze sobą utożsamiane, I. Sierpowska, *op.cit.*, s. 117.

⁴⁹ W obszarze politologii zbliżone wnioski wyciąga R. Szarffenberg stwierdzając, że: „W tym kontekście należy odróżniać sprawy socjalne, które są podzbiorem spraw społecznych, a te z kolei są podzbiorem wszystkich spraw publicznych, którymi zajmują się podmioty rządzenia. Inaczej mówiąc, część spraw społecznych nie ma charakteru socjalnego, a część spraw publicznych nie ma charakteru społecznego”, R. Szarffenberg, *Definicje, zakres i konteksty polityki społecznej*, (wersja z 2.12.2006), http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/dzk_ps.pdf, [dostęp: 06.08.2020].

jak i niematerialne – przeciwdziałanie depresji, alienacji, wykluczeniu ze społeczności, dbałości o jakość życia obywateli, zarówno osobistą, jak i zbiorową (relacje między ludzkie, przyjaźń, zakorzenienie we wspólnocie), czy samorealizacja rozumiana jako wszechstronny rozwój fizyczny i psychiczny, jakim jest zdrowie, rekreacja oraz sfera duchowości, którym jest kultura człowieka⁵⁰. Termin *socjalizacja prawa pracy* wyznacza zatem w sferze prawa, jak i w sferze polityki społecznej prawa społeczne (które są podzbiorem w ogóle publicznych praw podmiotowych)⁵¹ w znaczeniu normatywnym, co powoduje, że tym samym nakłada na państwo określone kierunki działania i powinności. Są one z kolei normatywnie zadekretowane rygorem możliwości dochodzenia przez społeczeństwo, a właściwie przez jednostkę, jego prawa społecznego⁵² na drodze sądo-

⁵⁰ I. Sierpowska, *op.cit.* s. 117.

⁵¹ Przez publiczne prawo podmiotowe rozumiem tutaj tę postać prawa, którego źródeł normatywnych należy poszukiwać w szeroko pojętym prawie administracyjnym, wyznaczającą taką sytuację adresatowi, w której może on skutecznie domagać się czegoś od państwa lub może w sposób niekwestionowany przez państwo coś uczynić, realizując swój indywidualny interes.

⁵² W warstwie aksjologicznej praw społecznych człowieka należy poszukiwać w wartości, jaką jest *równość*. Stąd do realizacji ich wymagane jest podjęcie określonych działań przez państwo, gdyż prawami tymi są między innymi:

- prawa pracownicze, obejmujące zakaz pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, prawo do godziwych warunków pracy, godziwego wynagrodzenia oraz równego wynagrodzenia za pracę równej wartości, prawo do organizowania się, do strajku,
- prawo do ochrony socjalnej oraz prawo do ochrony zdrowia, oznaczające prawo do zabezpieczenia społecznego na wypadek choroby, starości, niezdolności do pracy, bezrobocia oraz prawo do pomocy społecznej,
- prawa rodziny, obejmujące uprawnienie poszczególnych jej członków do ochrony prawnej, społecznej i gospodarczej między innymi w postaci prawa do ochrony macierzyństwa czy prawo dzieci do ochrony przed wszelkimi formami eksploatacji,
- prawo do edukacji, to prawo do bezpłatnej nauki na szczeblu podstawowym, dostęp do szkolnictwa wyższego oraz do wsparcia w celu ułatwienia dostępu do edukacji,
- prawa w dziedzinie kultury, obejmujące prawo udziału w życiu kulturalnym i korzystania z postępu naukowego, ochronę praw autorskich.
- Prawa społeczne są przeciwieństwem praw obywatelskich i politycznych, które należą do kategorii *wolność*, a przejawem ich są prawo do głosowania, do sądu, do życia, prawo do prywatności czy wolność słowa.

wej⁵³. Treścią społecznych praw podmiotowych jest mianowicie normatywna możliwość żądania określonego zachowania się podmiotu. Jak zauważa I. Sierpowska:

„Prawa socjalne wymagają podjęcia przez państwo określonych działań tworzących warunki dla ich urzeczywistnienia. Konkretyzują je szczegółowe przepisy, w których państwo ustala granice swych zobowiązań wobec obywateli. Prawa te wymagają od państwa określonych pozytywnych działań, których podstawowym wyrazem są świadczenia (...) Relacje między prawami socjalnymi a prawem socjalnym można by wyrazić w sposób następujący: gwarancje realizacji socjalnych praw człowieka, a także ich jakościowy i ilościowy wymiar objęte są regulacją prawa socjalnego. Należy jednak podkreślić, że nie wszystkie prawa socjalne mieszczą się w prawie socjalnym”⁵⁴.

Są to zatem złożone sytuacje prawne wyznaczane jakimś podmiotom przez obowiązujące normy ze względu na uznane przez prawodawcę społecznie uzasadnione interesy tych podmiotów⁵⁵. W takim znaczeniu, że będzie to stanowiło również możliwość kierowania podmiotu uprawnionego do żądania określonego zachowania się przez państwo. Z tego też względu szeroko rozumiane prawo pracy nie może ze swojego założenia być elitarne i zaniedbywać zwykłych ludzi pracy. Niemniej, socjalizacja w aspekcie socjalnym winna być wyrazem rozumienia podstawowych potrzeb człowieka, a nie dokonywać jego osądzenia z uwagi na sytuację w jakiej się znalazł, często nie z własnej przyczyny.

Osobnego odróżnienia pojęcia *społeczny* od *socjalny* należy wywodzić także z tego, że ogólne pojęciowo świadczenia społeczne, w przeciwieństwie do świadczeń socjalnych, nie wprowadzają kryterium selektywności i warunkowości. Niemniej okoliczność ta wchodzi w niebezpieczne obszary naruszające podstawy stosunków społecznych, gdyż może pro-

⁵³ Prawa socjalne są prawami człowieka, które wraz z prawami ekonomicznymi i kulturalnymi tworzą kategorię praw społecznych (Zob. szerzej K. Zamorska, *op.cit.*, s. 19 i n.), zabezpieczających byt materialny i rozwój intelektualny jednostki i narodu M. Urbaniak, *Konstytucyjne wolności i prawa socjalne oraz ekonomiczne w Polsce i we Włoszech. Analiza porównawcza*, Toruń 2009, s. 31.

⁵⁴ I. Sierpowska, *op.cit.*, s. 116.

⁵⁵ A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa 1992, s. 153.

wadzić do formowania normatywnego zarzutu, a więc posiadającego umocowanie w prawie, że dokonuje się zamachu na konstytucyjne zasady pomocniczości oraz proporcjonalności na poziomie obciążeń finansowych nakładanych w tym zakresie na pracodawców⁵⁶, tym bardziej jeżeli będziemy różnicowali pracodawców pod względem wielkości.

Ponadto przed zdefiniowaniem pojęcia *socjalizacja prawa pracy*, należy odpowiedzieć sobie na pytanie, czym na dziś jest prawo pracy, gdyż mówimy o socjalizacji, jako pewnej sferze tej dziedziny prawa. Otóż, wbrew pozorom zdefiniowanie pojęcia prawo pracy nie jest proste, pomimo że legalna definicja oparta na art. 9 § 1 k.p. wskazuje, iż rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa oraz obowiązki stron stosunku pracy. Definicja ta od strony przedmiotowej odnosi się do stosunków pracy, a od strony podmiotowej do jego stron. W swojej istocie ma ona jednak charakter niekompletny, gdyż definicja prawa pracy została skomponowana wyłącznie na potrzeby Kodeksu pracy⁵⁷. Ma zatem charakter partykularny w tym znaczeniu, że definiuje prawo pracy wyłącznie właśnie na potrzeby Kodeksu pracy. Nie można jej tym samym utożsamiać z definicją uniwersalną tej gałęzi prawa i systemem jego źródeł, który ma charakter wielokrotnie złożony, zarówno w wymiarze krajowym, jak i międzynarodowym⁵⁸. Niekompletność i partykularyzm wynikają z faktu, iż od uchwalenia w 1974 r. Kodeksu pracy, prawo pracy w swojej istocie ewoluowało w wiele dotychczas mu nieznanymi obszarów. W konsekwencji spowodowało to, że stało się ono prawem o charakterze heterogenicznym, a nawet interdyscyplinarnym. Różnorodność tej gałęzi prawa wynika z tego, że oprócz elementów prawa prywatnego, jaką jest dobrowolność nawiązania stosunku zobowiązaniowego w postaci umowy o pracę czy przynajmniej formalno-prawnej, w swoim założeniu równości stron tego stosunku, to występuje

⁵⁶ Podobnie, lecz w innej formie wniosek taki wyprowadza M. Mędrala, *Spółeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020, s. 32.

⁵⁷ P. Prusinowski, *Komentarz do art. 9, [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, J. Żołyński (red.), Gdańsk 2016, s. 53.

⁵⁸ K.W. Baran (red.), *Prawo pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2020, s. 79–80.

szczególnie silny aspekt publicznoprawny, a obecnie nawet aspekt w wymiarze międzynarodowym (w postaci międzynarodowego publicznego prawa pracy) oraz w wymiarze ponad narodowym (w postaci regulacji prawa unijnego). Prawo pracy wykazuje przy tym swoją swoistą cechę; wyznacza jedynie granice ochrony pracownika, określając aksjomaty tej ochrony, pozostawiając jednak każdemu podmiotowi autonomię w dochodzeniu swoich praw.

Rozpatrując definiowanie pojęcia prawo pracy, należy odejść od intelektualnego lenistwa i skostniałego sposobu myślenia i jałowych dyskusji, a tym samym odejść od perspektywy długiego trwania pewnych wzorców myślenia, gdyż tradycjonalizm narzucany jest odgórnie. Używając angielskiego określenia *take back control*, odzyskajmy własną kontrolę, wiarę w myśleniu. Stąd należy porzucić dogmatyczne schematy analiz pojęciowych. Nie bójmy się wobec powyższego stwierdzić wprost, że obecne prawo pracy w swoim wymiarze jest społeczne i *in generalis* ma charakter publicznoprawny, a aspekt publicznoprawny ma wymiar administracyjny, wręcz wymiar władczy, o „specyficznym” charakterze władztwa administracyjnego. Obwarowane jest mianowicie możliwością zastosowania określonego rodzaju sankcji, w postaci nałożonych przez państwo bezwzględnie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia, wsparcia socjalnego, wsparcia społecznego (np. poprzez tworzenie funduszy emerytalnych), czy powiedzmy wprost – nawet w zakresie demografii (propagowania dzietności poprzez cały system urlopów, czy *quasi* świadczeń związanych z rodzicielstwem). Na to nakładają się regulacje z zakresu prawa konstytucyjnego, czy praw człowieka, jakimi są np. obowiązek braku, czy raczej przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, mobbingu, czy ochrony szeroko rozumianych dóbr osobistych pracownika, czego na stan obecny przejawem jest choćby eksponowana ochrona prywatności⁵⁹ (danych osobowych). Nie można także zapominać o regulacjach o charakterze ponadnarodowym, których częścią systemu normatywnego stało się z własnej woli społeczeństwo i państwo polskie, o czym często w dyskusjach politycznych się zapomina, lub świadomie pomija, albo świadomie przeinacza, znie-

⁵⁹ Zob. w tym zakresie między innymi J. Żołyński, *RODO. Prawo do zapomnienia w sferze zatrudnienia*, Warszawa 2018.

kształca. Mam tutaj na myśli regulacje międzynarodowego publicznego prawa pracy, czy prawa UE⁶⁰, które to postanowienia wprost wchodzą do polskiego porządku prawnego i mają charakter nadrzędny wobec prawa krajowego, lub wymuszają dokonanie ich implementacji do systemu prawa polskiego⁶¹. Prawo pracy nie jest jednak, wbrew niektórym poglądom, *stricte* prawem administracyjnym. Ma charakter heterogeniczny, gdyż w istocie rzeczy jest efemerydą wielu systemów i podsystemów prawa, a mianowicie w istocie powiązanych ze sobą elementów prawa cywilnego, administracyjnego, konstytucyjnego, karnego, karno-administracyjnego, czy praw człowieka oraz prawa unijnego, a nawet międzynarodowego publicznego prawa pracy, co powoduje w tendencjach rozwojowych jego internacjonalizację. To wszystko też powoduje, że mówimy o „szczególnych właściwościach prawa pracy”⁶², którą moim zdaniem w szczególności jest głęboki wymiar humanizmu, gdyż jak w mało którym systemie prawa człowiek jest zawsze i bezwzględnie w centrum uwagi⁶³ norm prawa. Z tego też względu należałoby uznać, że aktualnie prawo pracy w istocie stanowi zbiór norm o charakterze zarówno prywatnoprawnym, jak i publicznoprawnym (o wyraźnych cechach prawa administracyjnego) oraz prawa z elementami prawa ponadnarodowego (międzynarodowego prawa pracy oraz unijnego prawa pracy), regulujących bezpośrednio lub pośrednio stosunki prawne związane ze świadczeniem pracy przez człowieka⁶⁴. Prawo pracy obecnie chroni nie tylko

⁶⁰ W tym zakresie zob. między innymi J. Żołyński, *Pojęcie międzynarodowego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. IX *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019.

⁶¹ Zob. J. Żołyński, *RODO jako ustawowe źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy*, [w:] „*Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*” 2020, vol. 27, z. 4, Kraków.

⁶² Zob. przykładowo: B.M. Ćwiertniak, O „*szczególnych właściwościach*” prawa pracy –refleksje o stanie rozważań nad podstawowym pojęciem agregatywnym prawa pracy, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2011; i przywołana tam liczna literatura, czy W. Szubert, *Szczególne właściwości prawa pracy*, „*Studia Prawno-Ekonomiczne*” 1970, t. IV.

⁶³ W prawie karnym czy administracyjnym często w centrum jest interes państwa, a także ochrona takich dóbr jak własność, czy dobra materialne

⁶⁴ Przykładowo K.W. Baran definiuje prawo pracy w płaszczyźnie naukowej może być pojmowane jako zbiór norm, przepisów i postanowień regulujących bezpo-

prawa jednostki świadczącej pracę, co legło u podstaw wyodrębnienia go z systemu prawa cywilnego, lecz chroni także prawa i interesy kolektywne zatrudnionych. Więcej, co może budzić zdziwienie, chroni prawa i interesy państwa rozumianego, jako organizm, wspólnota danego kręgu ludzi. Konstytucja mianowicie wyraźnie normuje w art. 1, że: „Rzeczpospolita Polska jest dobrem wspólnym wszystkich obywateli”. Prawo pracy chroni zatem pracownika, np. w postaci konieczności zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy, a zatem chroni go przed negatywnymi skutkami zatrudnienia, jakimi są choćby choroby zawodowe, czy wypadki przy pracy. Chroniąc pracownika, obejmuje się ochroną globalnie system finansowy państwa, w szczególności system zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego. Tym samym można powiedzieć, że zdrowe społeczeństwo to zdrowe państwo, które nie musi wydatkować środków społeczeństwa w celu ochrony zdrowia.

Osobno, nawet pobieżna analiza regulacji z zakresu prawa pracy skutkuje ważną refleksją. Otóż, obecne prawo pracy spełnia nie tylko istotną rolę ekonomiczną w postaci umożliwiania pracownikom uzyskania środków finansowych do życia, a pracodawcy umożliwienia zarabkowania na bazie świadczonej pracy oraz państwa, umożliwiając jego rozwój. Jest to od czasu wyodrębnienia się prawa pracy z systemu prawa cywilnego oczywiste. Niemniej prawo pracy zmienia swoje znaczenie, normatywną percepcję, także z uwagi na wyznaczanie nowych ról i przestrzeni zachowania się pracodawcy w obszarach świadczenia pracy. Pracodawca jest już nie tylko klasycznym „*dawcą pracy*” – podmiotem zatrudniającym i wypłacającym wynagrodzenie. Za pośrednictwem ustawodawstwa dotychczas zresztą nie tylko *stricte* prawa pracy, staje się on nosicielem wielu ważnych założeń, idei oraz materialnych kwestii zarówno socjalnych, jak i społecznych, kreujących i kształtujących postawy społeczne człowieka pracy. Tym samym, o czym wspomniałem, wprost wiele realizowanych dotychczas klasycznych funkcji państwa, w tym zakresie zostało przezuconych na podstawie regulacji prawa publicznego na pracodawców. Uprawnione jest postawienie tezy, że w obecnym kształcie prawo pracy

średnio lub pośrednio stosunki prawne związane ze świadczeniem pracy przez pracownika; K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2017, s. 35–36.

w dużej mierze stało się prawem mocno społecznym, przesłaniającym podstawowy cel regulacji prawa pracy, jakim co do zasady jest zapewnienie w szerokim znaczeniu godnych pracownikowi warunków pracy i płacy, co wydaje się tak oczywiste, że nie wymaga uzasadnienia. Świat europejski, a zatem i otoczenie zatrudnionych po II wojnie światowej, uległ diametralnemu przekształceniu kulturowo-obyczajowo-społecznemu. Ludzie potrzebują już nie tylko bezpośrednio ochrony materialnej (która w dużej mierze została w Europie na pewnym poziomie egzystencjalnym im zapewniona), a potrzebują ochrony niematerialnej w każdej przestrzeni, nawet na gruncie zatrudnienia.

Powracając do podstawowej kwestii w tej części rozważań należy zwrócić uwagę, że właściwe wyodrębnienie pod kątem zdefiniowania każdego zjawiska społecznego, terminu, czy instytucji prawnej jest metodologicznie skomplikowane, a zatem zawsze niezmiernie trudne. Trudność ta jest spowodowana między innymi efektem konieczności doboru właściwych ram, kryteriów, a także faktu, że każde definiowanie nie może być zbyt obszerne, lecz także zbyt lakoniczne. Ponadto zdefiniowanie powinno w sposób właściwy:

- określać cel, przedmiot badawczy, przez który należy rozumieć pożądaną, przewidywany stan rzeczy, który winno się osiągnąć; definicja danego pojęcia powinna być zawsze konkretyzowana przez określenie potrzeb, a więc za pomocą wykładni celowościowej i funkcjonalnej;
- oraz problem badawczy, jako kwestie, obszar, zagadnienia, na które odpowiedzi udzielić ma przedmiotowe badanie.

Osobno, zasadniczy sposób zdefiniowania, wymaga także porządkowania i rozważenia ogólnych pojęć z zakresu aksjologii, filozofii, ideologii, polityki, teorii prawa, a nawet prakseologii, gdyż każde modelowe założenie winno być niewątpliwie przeniesione na grunt praktyki.

Mając powyższe na uwadze przyjmuję, że na potrzeby teoretyczno-doktrynalne, badawcze, metodologicznie wyodrębnienie pojęcia *socjalizacja prawa pracy* winno posiadać określoną zarówno społeczno-kulturową, jak i ogólnoprawną konstrukcyjnie podstawę, bazę, wynikającą z obowiązującego porządku konstytucyjnego i konstytucyjnych źródeł prawa, a także unijnych zasad podstawowych. Winno także znajdować oparcie z uwagi na takie czynniki, jakimi są między innymi okre-

ślenie granic i zakresu przedmiotowej tematyki. Ponadto zdefiniowanie pojęcia *socjalizacji prawa pracy* winno wskazywać na to, co uznaje się za prawidłowe, sprawiedliwe i celowe w formule norm prawnych o określonej, powszechnie uznanej wartości, a zatem nie według tego, co populiście społeczeństwo chce, a nawet żąda, przyjmując uproszczenia i wybiegi filozoficzno-polityczno-prawne, określając to wyłącznie wolą suwerena. Powoływanie się na mandat demokratyczny, jeżeli z upływem czasu po wyborach zdecydowana większość społeczeństwa wyraża głęboki sprzeciw, jest poważnym ignorowaniem właśnie suwerena i błędem, którego koszty społeczne i ogólnomaterialne poniosą wszyscy obywatele. Z tego też względu nie chodzi o traktowanie zjawiska, a także założeń, idei socjalizacji prawa pracy, jako wyłącznie narzędzia wyrazu kreacji polityki zakładającej przenikanie zjawisk społeczno-politycznych do sfery normatywnej. Socjalizacja prawa pracy winna być rozumiana wprost, wręcz jako przeciwieństwo swoiście rozumianego darwinizmu społecznego, jako walki o byt, w której zwyciężają zawsze silniejsze jednostki czy grupy społeczne. Socjalizacja w prawie pracy winna opierać się w wymiarze fundamentalnym na wyrażaniu nie argumentu siły, lecz siły argumentu. Oczywiście klasyczne pojmowanie rządów prawa, jako wyłącznie determinowanie rzeczywistości przez sferę normatywną, nie może mieć miejsca. Należy połączyć to z tą sferą, którą społeczeństwo aktualnie na zasadzie akceptacji powszechnego założenia uznaje za wartościowe i godne do ułożenia według formuły relacji międzyludzkich oraz społecznych, z normami prawnymi przyjmowanymi odgórnie, stanowiącymi przez parlament i organy władzy wykonawczej. Mając powyższe na uwadze, przez *socjalizację prawa pracy* rozumiem:

Przyjęcie, wprowadzenie i egzekwowanie norm prawnych, zarówno o charakterze publicznoprawnym, wynikających z podstawowych konstytucyjnych założeń funkcjonowania państwa i podstawowych zasad Unii Europejskiej oraz o charakterze prywatno prawnym, będących konsekwencją procesu negocjacyjnego i zawierania porozumień na szczeblu pracodawcy, które chronią osobę zatrudnioną przed bezprawnym, lecz i społecznym wykluczeniem z powszechnej wspólnoty zatrudnionych z uwagi na wiek, chorobę czy wypadek przy pracy oraz obejmującą ochroną w przypadku utraty pracy, gwarantującą sprawiedliwą dystrybucję dóbr wspólnych, pracy i wynagrodzenia za pracę między człon-

kami społeczeństwa, a także zapewniają skuteczne oddziaływanie norm prawnych przeciwko naruszaniu praw jednostki w sferze zatrudnienia⁶⁵.

Z tego też względu pojęcie to:

- w wyniku przyjęcia określonych pozytywnych regulacji prawnych w konsekwencji powoduje, że ustanowione w nich prawa stają się prawami podmiotowymi, a w zasadzie publicznymi prawami podmiotowymi, gdyż prawo to wynika z regulacji publicznoprawnych o wspomnianym już charakterze administracyjnym. Prawem podmiotowym jest bowiem to, co zostało przyznane i gwarantowane jednostce przez normy prawne. Zakreśla ono sferę działania uprawnionego, na którą składają się określone dozwolone normami prawa zachowania podmiotu uprawnionego i skorelowane z nimi obowiązki innego podmiotu czy podmiotów,
- ma służyć normowaniu koligacji powiązanych ze sobą ludzi pracy, gdyż socjalizacja prawa pracy winna być wypadkową, pochodną sytuacji prawnej, ekonomicznej i społecznej,
- ma charakter wertykalny (publicznoprawny) oraz horyzontalny (prywatnoprawny),
- wpisuje się nie tylko *stricte* w gałąź, jaką jest prawo pracy⁶⁶, lecz również szeroko w materię prawa konstytucyjnego, ochrony praw człowieka, zabezpieczenia społecznego czy prawa administracyjnego. Wpisuje się także w nauki społeczne w postaci: psychologii, socjologii prawa i socjologii pracy, w tym także w społeczną naukę kościoła katolickiego oraz w przestrzeń prakseologii. Obejmuje również w sposób fundamentalny elementy wartościujące (przestrzeń badania wartości), a zatem wypełnia przestrzeń przedmiotową nauki, jaką jest aksjologia.
- wpisuje się również naukę prawa pracy, która posługuje się rozmaitymi metodami i technikami badawczymi⁶⁷,

⁶⁵ Celowo ograniczam to wyłącznie do obszaru zatrudnienia, gdyż uznaję odrębność prawa zabezpieczenia społecznego od prawa pracy.

⁶⁶ Np. w Niemczech określane jako *Arbeitsrecht*, w przeciwieństwie do *Sozialrecht*, które obejmuje taką sferę, jak: ubezpieczenie społeczne, w tym uprawnienia do świadczeń medycznych, opiekę społeczną, promocję zatrudnienia czy kształcenie pracowników.

⁶⁷ W tej sekwencji wykorzystałem stanowisko i poglądy: T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 256 i n.

z kolei z uwagi na konieczność ponoszenia określonych wydatków zarówno przez państwo, jak i osoby prywatne (pracodawców), obejmuje także przestrzeń należącą do zakresu przedmiotowego ekonomii, finansów, zarządzania i polityki społecznej.

- i na koniec, jest elementem pojęciowym konstytucyjnej, a obecnie wręcz powszechnej w cywilizowanym świecie kultury zachodniej, zasady społecznej gospodarki rynkowej oraz zasady demokratycznego państwa prawa.
- jednocześnie pragnę wyraźnie zaznaczyć, że wszelkie definiowania pojęć oraz przyjmowanych poglądów, idei, nie mogą zawierać pierwiastka ostateczności i absolutnej prawdy oraz pewności. Tak samo jest z pojęciem *socjalizacja prawa pracy*, które będzie musiało zmieniać się na przestrzeni określonego czasu. Z tego też względu socjalizacja prawa pracy nie ma wymiaru samoistnego. Stanowi element zbioru, którego nazwa to bezpieczeństwo powszechne, lecz powszechne w rozumieniu bezpieczeństwa wewnętrznego państwa⁶⁸. Socjalizacja ma zatem charakter pomocniczości w stosunku do kategorii bezpieczeństwa wewnętrznego w tym znaczeniu, że państwo wspiera bezpośrednio zatrudnionych w zakresie ich praw oraz interesów, a pośrednio i całe społeczeństwo, a wobec tego działa nie jako za, gdyż w określonym zakresie bezpośrednio wyłącza działania jednostki. Wprowadza normatywne instrumenty zmierzające do zagwarantowania jednego⁶⁹ z elementów wewnętrznego bezpieczeństwa powszechnego, jakim jest zachowanie pokoju społecznego. W ostateczności socjalizacja prawa pracy jest emanacją prawa natury. Dlaczego? Bo prawa naturalne są, jak cały porządek naturalny, rozumiany w ten sposób, że naturalny to stabilny. Prawo naturalne wytycza kierunki i granice rozwoju prawa pozytywnego. „Wytwarza” listę dóbr, które z kolei prawo pozytywne materializuje i następnie winno chronić.

⁶⁸ Przez bezpieczeństwo wewnętrzne rozumiem jeden z rodzajów bezpieczeństwa, odnoszący się do zagrożeń i przeciwdziałań wobec nich występujących wewnątrz państwa, które jest jednym z istotnym elementem polityki wewnętrznej państwa. To stan niezagrożeni przed terroryzmem, zagrożeń naturalnych, czy zagrożeń skutkujących brakiem żywności lub szeroko pojętej braku energii.

⁶⁹ Oczywiście działania te nie mogą zapewnić bezpieczeństwa np. w wymiarze zewnętrznym.

Termin socjalizacja prawa pracy jest szersze od zakresu pojęciowego socjalny. Jak wspomniałem, pojęcie socjalny w rozumieniu zadań państwa sprowadza się w wymiarze podstawowym do zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego⁷⁰, poprzez między innymi ubezpieczenia społeczne, ochronę zdrowia, podstawową pomoc społeczną czy ochronę miejsc pracy. Za trafny należy uznać pogląd I. Sierpowskiej, że termin *socjalny* oscyluje wokół dwóch zagadnień:

- podstawowych warunków bytowych człowieka,
- oraz ochrony tego bytu przez państwo.

Zabezpieczenie egzystencji człowieka nie może być jednak utożsamiane z pojęciem, kategorią filozoficzną i ekonomiczną, jakimi są szczęście i dobrobyt. *Socjalny* ma charakter wręcz egzystencjalny. Odnosi się do podstaw, wyraża ograniczenie, umiarkowanie, wręcz minimalizm (oczywiście bez skrajności). Uzasadnia mianowicie zaspokojenie jedynie potrzeb w usprawiedliwionym zakresie. Dotyczy tylko potrzeb uznanych w społeczeństwie za ważne dla zachowania życia, zdrowia i integracji⁷¹. Z kolei socjalizacja prawa pracy obejmuje swoim zakresem przedmiotowym także pojęcie szersze niż zadania państwa w znaczeniu socjalnym, tj. zapewnienia gwarancji minimalnej egzystencji dla ogółu. W znaczeniu społecznym obejmuje cały system dystrybucyjny dochodu narodowego, niwelowanie różnic majątkowych poprzez sprawiedliwy system podatkowy, wpływ na demografię, a nawet na sferę psychiki, a zatem na cały dobrostan człowieka. Ma także istotny wpływ instytucjonalny na możliwość zawierania porozumień zbiorowych na szczeblu pracodawcy oraz porozumień społecznych na szczeblu krajowym, w celu zapobiegania niepokojom społecznym, a więc w celu zachowania pokoju społecznego. Dlaczego zawieranie porozumień zbiorowych? Ponieważ prawo niestety nie zawsze czyni to co głosi. Stąd, jak słusznie wrócił uwagę L. Florek, prawo nie wierzy ustawie, lecz umowie. Powoduje to, że dalszy rozwój prawa pracy nie jest możliwy bez zwiększenia

⁷⁰ Według niektórych bezpieczeństwo socjalne jest stanem wolności od niedostatku materialnych środków utrzymania oraz istnienie realnych gwarancji pełnego rozwoju jednostki, np. M. Księżopolski, *Systemy zabezpieczenia społecznego w krajach nordyckich*, Warszawa 1988, s. 31.

⁷¹ I. Sierpowska, *op.cit.*, s. 120.

roli umowy⁷². Tym samym poprzez regulacje z zakresu prawa prywatnego, poprzez umowy zbiorowe, państwo w swoiście rozumiany sposób traci monopol w sferze uznawania, co jest ważne dla społeczeństwa, a zatem traci monopol na kształtowanie realnych potrzeb społecznych. Potrzeby społeczne w ten sposób są zaspakajane i często normatywnie (jeżeli uznamy, że porozumienia te mają podstawę ustawową) gwarantowane przez partnerów społecznych. Niemniej państwo nie traci z pola widzenia zainteresowania tymi umowami⁷³, które są umowami o charakterze zarówno cywilnym, jak i społecznym, gdyż właśnie za ich pośrednictwem wyręcza się innymi podmiotami w zakresie obowiązku realizacji polityki społecznej.

W tym względzie należy zwrócić uwagę na szczególną, a także specyficzną na gruncie prawa polskiego, rolę związków zawodowych w materii tworzenia prawa. Otóż, generalna uwaga jest taka, że niewątpliwie związki zawodowe nie posiadają samodzielnych kompetencji prawodawczych, ani też inicjatywy ustawodawczej⁷⁴. Niemniej w materii prawa pracy występują tzw. „swoiste” źródła prawa pracy, którymi na mocy art. 9 § 1 k.p. są układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Swoistość⁷⁵ ta oznacza, że cechą prawa pracy jest to, że źródłem powstania⁷⁶ prawa poszukujemy także na drodze umowy (zawartego porozumienia) pracodawcy z partnerami społecznymi. Z tego też względu uprawnione jest stwierdzenie, że kompetencję tę można nazwać współtworzeniem prawa⁷⁷. Powyższe powoduje, że w zakresie „swoistych” źródeł prawa pracy związki zawodowe posiadają uprawnienia do stanowczego udziału w tworzeniu tego prawa. Odnosi się to jednak do porozumień zbioro-

⁷² L. Florek, *Ustawa a umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 343.

⁷³ Czyni to np. poprzez administracyjny system rejestracji układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych czynionych przez organ państwowej administracji publicznej, jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy oraz właściwego ministra do spraw pracy – art. 241¹¹ k.p.

⁷⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2002, s. 187.

⁷⁵ Zob. M. Włodarczyk, *Swoiste źródła prawa pracy*, s. 389 i n., [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, T. I. Część ogólna prawa pracy, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010.

⁷⁶ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 40–41.

⁷⁷ A.M. Świątkowski, *Rodzaje kompetencji związków zawodowych*, s. 411, [w:] *Sytem prawa pracy*. T. V. Zbiorowe prawo pracy, K.W. Baran (red.), Warszawa 2014.

rowych znajdujących wyraźnie oparcie w ustawie⁷⁸. Dlatego też względu porozumienia zbiorowe mające oparcie w ustawie mają charakter normatywny, a więc mogą być podstawą w dochodzeniu indywidualnych praw na drodze sądowej, inne zaś mają wyłącznie charakter umowny, (obligacyjny), a więc nie tworzą prawa.

Powyższa argumentacja skutkuje logiczno-empirycznym wywodem, że socjalizacja prawa pracy ma charakter interdyscyplinarny, godnościowy (humanistyczny) i humanitarny. Prawo, a więc nie tylko prawo pracy, nie może swoimi unormowaniami prowadzić zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio do pokrzywdzenia ludzi pracy (np. poprzez system podatkowy lub obowiązujących składek na rzecz funduszy społecznych lub zdrowotnych). Musi bezwzględnie na pierwszym miejscu stawiać człowieka, a więc musi mieć wymiar humanistyczny. Funkcją prawa pracy winno być zatem odzwierciedlenie zasadniczych, fundamentalnych potrzeb ludzi pracy w przestrzeni czasu którego dotyczy, powiązanych ściśle z podstawowymi zasadami wynikającymi z Konstytucji oraz z systemu źródeł prawa, a także unormowaniami międzynarodowego publicznego prawa pracy i prawa pracy UE. Niemniej, nawet w demokratycznym państwie prawnym nigdy nie będzie istniała sytuacja, że wszyscy jego obywatele będą wyrażali zadowolenie z przyjętych regulacji prawnych. Z uwagi na charakter natury ludzkiej jest to po prostu czysta abstrakcja, zatem konieczność zadowolenia wszystkich winna być całkowicie pomijana zarówno w debatach publicznych, jak i prawnych.

Koncepcja teoretyczna zjawiska oraz idei socjalizacji prawa pracy ma wyraźnie wymiar aksjologiczny, prawny, społeczny, jak i prakseologiczny. Przedstawiając to wyłącznie syntetycznie:

- Wymiar aksjologiczny, gdyż chroni istotne, ważne, a wręcz niezbędne dla egzystencji człowieka wartości. Wartości, które są powszechnie uznane, a zatem powszechnie akceptowane i w praktyce realizowane. Wartości, które niejednokrotnie zostają w znaczeniu normatywnym zasadami prawa, gdyż zasada prawa jest normatywną postacią wartości⁷⁹. Taką podstawową wartością w obszarze prawa pracy jest między

⁷⁸ A.M. Świątkowski, *Rodzaje kompetencji...*, op.cit., s. 418.

⁷⁹ Na temat zasad prawa zob. w szczególności S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1974, która to publi-

innymi praca. Praca jest bowiem wartością społeczną, a zatem jest dobrem wspólnym. Stąd, prawo pracy jest jedną wielką wartością, a także kategorią antropologiczną, gdyż antropologia zajmuje się badaniem człowieka, jako jednostki w społeczeństwie. Oznacza to, że wartością w wymiarze fundamentalnym w obszarze pracy jest wyłącznie człowiek, a zatem następuje personalizacja pod względem normatywnym punktu widzenia pracy i prawa pracy.

- Wymiar prawny. Istota socjalizacji prawa pracy sprowadza się do konieczności ustanowienia określonych świadczeń, przywilejów itp. w zakresie publicznoprawnym. Stąd, świadczenia te czy przywileje, muszą wynikać bezpośrednio z aktów prawnych, lecz wyłącznie o charakterze ustawowym (gdyż przyznanie jednym określonych praw, może powodować ograniczenia praw innych, np. prawa pracodawcy do swobodnego dysponowania jego własnością, tj. zgromadzonymi środkami finansowymi, co ma miejsce w przypadku tworzenia funduszu socjalnego), które będą zawierały przesłanki, procedurę oraz terminy ich przyznawania, a także ewentualnie tryb odwoławczo-sądowy. Z kolei powyższe akty ustawowe winny zawierać także normy blankietowe umożliwiające:
 - przyjmowanie technicznych regulacji, służących praktycznemu ich wdrażaniu (rozporządzenia, zarządzenia),
 - przyjmowanie określonych unormowań na szczeblu pracodawcy o charakterze prywatnoprawnym (porozumień zbiorowych pracodawcy ze związkami zawodowymi).
- Wymiar społeczny. Katalog pojęciowy w zakresie socjalizacji prawa pracy nie ogranicza się jedynie do regulacji prawnej. Obejmuje on mianowicie zarówno sferę prawa, jak i polityki społecznej. Sferę prawa, a więc obszar normatywny, co oznacza, że prawo jest środkiem osiągnięcia założonych celów społecznych. Jest sztuką rozumienia tego co jest sprawiedliwe, a zatem dobre, gdyż wszelkie prawa ustanawiane są tylko ze względu na ludzi. Z kolei sferę polityki społecznej, a zatem osiągnięcie celów społecznych za pomocą instrumentów politycznych. Instrumenty polityczne są mianowicie wyrazem działalności państwa oraz

kacja jest to jedyną rodzimą monografią, która rozpowszechniła ich podział na zasady dyrektywne i opisowe.

współpracujących z nim podmiotów funkcjonujących zgodnie z ideą sprawiedliwości społecznej w interesie społecznym, mającą na celu zaspokojenie ważnych społecznie potrzeb ludzkich, przy użyciu dochodu narodowego, w sposób odpowiadający postępowi społecznemu⁸⁰. Niemniej w efekcie końcowym instrumenty polityczne materializują się poprzez podstawy normatywne. Stąd, jak słusznie zauważa H. Szewczyk:

„warunkiem koniecznym prowadzenia skutecznej polityki społeczno-gospodarczej jest stworzenie dla tej działalności instytucjonalnych warunków upoważniających władze publiczne do działań w sferze społecznej i gospodarczej, określających ich przedmiotowy zakres, cele, które powinny być zrealizowane, oraz środki do realizacji tych celów”. Wobec powyższego prawo i polityka społeczna tworzą jedną kompleksową sferą zmierzającą do zachowania pokoju społecznego”.

- Wymiar prakseologiczny. Odwołanie się do prakseologii jest szczególnie istotne w nawiązaniu do aspektu społecznego, jak i aksjologicznego. Prakseologia jest mianowicie dziedziną nauki opartą zarówno na filozofii, jak i na ekonomii, podejmującą problematykę sprawnego działania, odwołującą się także do kryteriów wartości. Główną dyrektywą prakseologii jest działanie prowadzone z rozmysłem, nieprzypadkowe i niespontaniczne. W tym miejscu wypada wyraźnie zwrócić uwagę, że prakseologiczna teoria zarządzania jest jedną z najwartościowszych i najoryginalniejszych koncepcji, jakie powstały w ramach polskiego dorobku nauk o zarządzaniu. Otóż, prakseologia klasyczna rozróżnia dwie grupy wartości, nazywanych utylitarnymi: efektywność (skuteczność) i ekonomiczność (gospodarność), opatrywane łącznie nazwą *sprawność*⁸¹. Wymiar prakseologiczny będzie skutkował określonym cyklem, a mianowicie będzie zawierał:

1. Diagnozę (zebranie faktów).
2. Prognozę (przewidywanie).

⁸⁰ H. Szewczyk, *Polityka społeczna a prawo pracy w uspołecznionym ustroju pracy*, „Studia ekonomiczne” 2014, s. 167, ceejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-d50a4e2f-de7e-42f1, [dostęp: 15.08.2021].

⁸¹ W. Gasparski, *Prakseologia*, Warszawa 1999, s. 34. Odnośnie do prakseologii w szczególności należy zwrócić uwagę na monografię T. Kotarbińskiego, *Traktat o dobrej robocie*, Łódź 1955; czy J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1981, s. 79–86, 89–90.

3. Planowanie i programowanie.

4. Realizację.

Na końcu zaś, ocenę efektów i skutków zarówno w przestrzeni prawnej, społecznej, jak i ekonomicznej.

Parafrazując stanowisko W. Szuberta można stwierdzić, że w wymiarze prakseologicznym rolą socjalizacji prawa pracy jest celowe służeńie potrzebom społecznym, w celu poprawy warunków życia ludności oraz pełniejszego zaspokajania ich potrzeb⁸². Z kolei w świetle poglądów T. Zielińskiego, uprawnione będzie uznanie, że w wymiarze prakseologicznym socjalizacja prawa pracy jest działalnością mającą na celu użycie dochodu narodowego bezpośrednio na zaspokojenie ludzkich potrzeb w sposób odpowiadający idei sprawiedliwości społecznej⁸³. Stąd naczelną *ratio legis* socjalizacji prawa pracy winno być *preferowanie celów i potrzeb społecznych, dążenie do ochrony interesów ludzi pracy*⁸⁴. W obecnym świecie przywoływanej już tzw. cywilizacji (kultury) Zachodu⁸⁵, miarą mianowicie postępu społecznego jest nie tylko podniesienie poziomu materialnego bytu pracownika. Miarą postępu społecznego jest także podniesienie pracowniczego poziomu niematerialnego, intelektualnego, poprzez rozwój jego życia wewnętrznego, wzbogacenie jego przeżyć psychicznych oraz doskonalenie i rozwój jego osobowości na wielu polach. Wobec powyższego w wymiarze społecznym funkcją socjalizacji prawa pracy winno być dążenie do szerokiego wyrównywania szans życiowych wszystkich zatrudnionych, jak również zaspokajanie ich aspiracji zawodowych i odczuwanych przez uczestników procesu pracy potrzeb uznania, afirmacji własnej osobowości⁸⁶.

⁸² W. Szubert, *Polityka społeczna – dyscypliną naukową*, „Polityka Społeczna” 1999, nr 1, s. 7.

⁸³ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. I, Katowice 1977, s. 60.

⁸⁴ T. Zieliński, *Prawo pracy a polityka społeczno-gospodarcza i postęp społeczny*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. 1 T. Zieliński (red.), Katowice 1977, s. 18.

⁸⁵ Przyjmuję obecną percepcję globalną w ten sposób, że na świecie państw jest bardzo dużo, natomiast cywilizacji zaledwie kilka. Oczywiście w dużym uproszczeniu i uogólnieniu za najistotniejsze na świecie należy uznać przywołaną cywilizację zachodnią, prawosławną, islamską, indyjską, chińską (czy raczej krajów dalekiego Wschodu) oraz Ameryki Łacińskiej.

⁸⁶ Myśl zaczerpnięta od T. Zieliński *Prawo pracy a polityka...*, *op.cit.*, s. 18.

Niemniej, gdy chodzi o wymiar prakseologiczny, to:

- nie wystarczy odwołać się wyłącznie do powyższych wskazań. Istotny jest także wymiar czasowy obowiązywania regulacji prawnych, przyznających świadczenia czy zapewniających pewne uprawnienia konkretnemu pracownikowi,
- zadaniem socjalizacji prawa pracy winno być nie tylko wskazanie potrzeb i ich zaspokojenie, lecz także racjonalizacja prowadzonej działalności w sferze społecznej,
- w celu zachowania pokoju społecznego, socjalizacja prawa pracy winna prowadzić do przeciwdziałania niekontrolowanemu i ekstensywnemu gospodarowaniu zasobami ludzkimi, wyzyskiem ludzi pracy w imieniu osiągania coraz wyższych efektów ekonomicznych. Winna być ukierunkowana na należytą organizację pracy, zwiększenie efektywności pracy, likwidację patologii w środowisku pracy oraz skuteczne wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych⁸⁷. Winna być także nakierowana na niespożytkowanie wszystkiego, co jest możliwe (racjonalne korzystanie z dóbr i usług, a także z zasobów naturalnych, co będzie przedmiotem rozważań w Rozdziale 11. Wpływ socjalizacji prawa pracy na gospodarkę).

Prowadząc rozważania w zakresie pojęcia socjalizacja prawa pracy należy ponadto wyraźnie wyartykułować, że dotyczy ono w szczególności funkcjonowania jednostki, a zatem praw i wolności jednostki. Oczywiście nie można tracić z pola widzenia także sfery zbiorowej. Priorytet jednostki wynika z faktu, że naruszenie praw i wolności jednostki prowadzi w rachunku ciągłym pośrednio do naruszenia praw i wolności ogółu. Wobec powyższego brak ochrony jednostki jest w bilansie końcowym brakiem ochrony wszystkich. (Tak samo, brak ochrony ogółu, w konsekwencji prowadzi do braku ochrony jednostki). Widać to między innymi w naukach społecznych, w tym w społecznej nauce Kościoła Katolickiego, które zauważają, że społeczność ludzka jest tworem różnych osób, o różnej wiedzy, umiejętnościach, kulturze, emocjach, zaangażowaniu, preferencjach, potrzebach czy stylu życia. Stąd, jak wspomniałem, socja-

⁸⁷ Myśl zaczerpnięta z opracowania H. Szewczyk, *Polityka społeczna a prawo pracy...*, *op.cit.*

lizacja prawa pracy jest genetycznie związana z pojęciem społecznej gospodarki rynkowej i zapewnieniu człowiekowi pracy godności zarówno w warstwie osobowej, jak i osobistej. Jest zatem jedną z podwalin konstrukcyjnych funkcjonowania całego systemu społeczno-gospodarczo-polityczno-prawnego Unii Europejskiej. Jest także jedną z podstawowych zasad ustrojowych państwa polskiego, gdyż zgodnie z art. 20 Konstytucji RP: „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Socjalizacja prawa pracy wiąże się niewątpliwie także z podstawową zasadą ustrojową każdego systemu nowoczesnego państwa – z zasadą demokratycznego państwa prawa. Funkcją społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawa w przestrzeni pracy jest z jednej strony uwzględnianie wymogów ekonomii w prowadzonej działalności, lecz z drugiej strony ukierunkowanie, akcentowanie, „wrażliwość” na człowieka i tym samym uwzględnianie celów społecznych, a zatem i socjalnych.

Reasumując:

W rozważaniach nad metodologicznym ujęciem terminu *socjalizacja prawa pracy* należy zwrócić uwagę, że w tej materii niezbędne jest odwołanie się generalnie do metod właściwych prawu administracyjnemu. Dlaczego akurat do tych metod? Ponieważ w zdecydowanej większości przypadków, w socjalizacji prawa pracy będziemy mieli do czynienia ze stosunkami publicznoprawnymi, których cechą jest nierównorzędnść stron. Mianowicie państwo swoimi regulacjami nakazuje wręcz pracodawcy wypełnienie określonych obowiązków. Stosunki oparte na prywatnoprawnej metodzie regulacji, odwołujące się do autonomii i swobody stron w kształtowaniu wzajemnej relacji, będą występowały stosunkowo rzadko. Generalnie będą się one sprowadzały do zawierania porozumień zbiorowych na szczeblu pracodawcy lub zgrupowania pracodawców (koncerny, holdingi).

Socjalizację prawa pracy, jak zresztą i całe prawo pracy, należy pojmować heterogenicznie. Nie można jej identyfikować wyłącznie ze zjawiskiem oraz *stricte* ze sferą prawa jako pewną ideą społeczno-prawną, do której jedynie powinno się dążyć. Stanowisko moje wynika z faktu,

że jest to połączenie wielu instytucji prawa z całym obszarem polityki, kwestii socjalnych, ekonomicznych i zarządzania, a także, co ma istotne znaczenie, umiejętności prowadzenia dialogu społecznego. Dotyczy to zatem także sfer osobowościowych ludzi. Nie można mianowicie mówić o właściwym funkcjonowaniu prawa pracy, jeśli nie połączy się wszystkich klasycznych komponentów ustroju demokratycznego państwa prawa i społecznej gospodarki rynkowej, tj. wolności oraz praw, zarówno praw człowieka i podzbioru tych praw, jakimi są prawa pracownicze (zatrudnionych), praw politycznych, socjalnych oraz ekonomicznych. Chodzi o wspólną ideę społeczno-prawną, która zawiera przełożenie na sferę faktyczną, tj. właściwego ustanowienia relacji międzyludzkich, opartych na normach sprawiedliwości społecznej. Z tego też względu, nazwijmy to konstrukcją socjalizacji prawa pracy, co ponownie podkreślam, po uwzględnieniu materii zarówno prawnej, politycznej, społecznej i ekonomicznej, w bilansie końcowym nie może prowadzić do deficytu konstytucyjnej, a także i unijnej, ochrony osób zatrudnionych, a tym samym prowadzić do swoistego osierocenia jednostki przez prawo.

3. Socjalizacja prawa pracy w ujęciu historycznym

Ludzkość od zarania swoich dziejów targana była różnymi przeciwnościami, co skutkowało przemianami, przejawiającymi się w postaci różnych problemów rodzinnych i trudności w życiu społecznym. W szczególności zjawisko to nabiera tempa od około 200 lat. Stąd, historycznie podstaw do wyprowadzania koncepcji socjalizacji prawa pracy należy poszukiwać stosunkowo dawno, bo mianowicie już w epoce Wielkiej Rewolucji Francuskiej i przemian społeczno-przemysłowych przełomu XVIII/XIX w. Socjalizacji prawa pracy winno się zatem poszukiwać w stopniowym wyodrębnianiu się szeroko rozumianego pojęcia prawa fabrycznego, będącego pierwowzorem nowożytnego prawa pracy, z systemu prawa prywatnego, jakim jest prawo cywilne. Prawo to, szczególnie z uwagi na uwarunkowania ówczesnego systemu politycznego, gospodarczego i społecznego oraz obawy na wzrost nastrojów rewolucyjnych, a tym samym obawy o zachowanie pokoju społecznego, dokonywało stopniowego rozszerzania ochrony ludzi pracy (np. w zakresie bezpieczeństwa pracy, czasu pracy, zatrudnienia kobiet czy dzieci). W konsekwencji socjalizacji prawa pracy należy poszukiwać również w nowożytnym systemie działalności gospodarczej, a zatem w XVIII-wiecznych koncepcjach między innymi J. Locke’a, czy W. Petty’ego⁸⁸. Nie wchodząc w szczegóły, rozpatrywali oni mianowicie gospodarkę w kontekście sterowania oraz ograniczania jej przez państwo, zwłaszcza w sferze wyodrębnianej stopniowo prywatnej wolności gospodarczej, co stanowiło wynik ich troski o ochronę rynku wewnętrznego przed napływem dóbr z zewnątrz. Koncepcje wyodręb-

⁸⁸ Zob. np. S. Czaja (red.), *Historia myśli ekonomicznej. Zarys problematyki*, Wrocław 2020.

niania się nowożytnego systemu gospodarczego ze sfery stosunków feudalnych zostały siłą rzeczy nieodłącznie sprzęgnięte z wyłaniającym się ówczesnie szeroko pojęciowym systemem stosunków pracy. Stosunki te musiały się z kolei zderzyć z niedającymi się do pogodzenia warunkami pracy, którymi był nieograniczony wyzysk pracowników, praca od świtu do zmierzchu (ograniczeniem było jedynie naturalne oświetlenie), głód, płace czy niedostateczna ochrona, a właściwie jej brak, przed zagrożeniami w środowisku pracy. Na to wszystko nakładał się dynamiczny, stały wzrost liczby ludności w miastach spowodowany uwłaszczaniem chłopów, a tym samym wzrost zatrudnienia, co w konsekwencji wpływało także na warunki sanitarne. To wszystko wymusiło na siłach politycznych konieczność przewartościowania dotychczasowych poglądów i objęcia szeroko rozumianą ochroną ludzi pracy, z uwagi na potrzebę zadbania o ich życie i zdrowie, a także z uwagi na ochronę powszechnego bezpieczeństwa państwa. Ta ostatnia konieczność była także w pewnym zakresie uwarunkowana, co może w pierwszej kolejności budzić poważne zdumienie, warunkami wojskowymi. Otóż, w niektórych państwach (np. w Niemczech) zauważono, że wraz ze wzrostem liczebności wojska i militaryzacją kraju, spada w stosunku do populacji mieszkańców odsetek zdrowych mężczyzn zdolnych do służby wojskowej, a zatem spada ogólna zdolność wojskowa państwa⁸⁹.

W warstwie aksjologiczno-filozoficznej o podłożu historycznym, na gruncie prawa pracy, socjalizacji należy poszukiwać niewątpliwie również w nurtach społecznych o charakterze solidarnościowym, a nawet w wizji łączenia wartości pracy z wizją państwa narodowego – czego przykładem są Niemcy końca XIX w.⁹⁰ W szczególności jednak należy jej poszukiwać

⁸⁹ Jak podaje H. Szurgacz, *Położenie prawne robotników polskich zatrudnionych w Rzeszy Niemieckiej w latach 1880–1918*, „Czasopismo prawno-historyczne” 2014, t. LXVI, Wrocław s. 84: „W Prusach bezpośredniego impulsu do wprowadzenia przepisów o ochronie pracy dostarczył memoriał generała v. Horna, dowódcy garnizonu wojskowego nad Renem, który w latach 20. XIX w. raportował cesarzowi, że nie jest w stanie wypełnić wyznaczonego kontyngentu rekrutów ze względu na wyniszczenie pracą organizmów młodych mężczyzn”.

⁹⁰ Zob. D. Dzienisiuk, *Bezpieczeństwo socjalne pracowników – między gospodarką a ochroną organizowaną przez państwo*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką rynkową a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016, s. 87.

w zapatrywaniach, iż powinno się pomagać słabszym, nieumiejętnym, mającym trudności w samodzielnym wyegzekwowaniu swoich praw, gdyż jest to w warstwie aksjologiczno-filozoficznej wręcz obowiązek moralny o charakterze imperatywu. Poszukiwać należy jej także w społecznej nauce kościoła,⁹¹ przede wszystkim w rozważaniach papieskich poczynając od XIX wieku (od Leona XIII i encykliki *Rerum Novarum*) oraz Papieży doby obecnej (zwłaszcza Jana Pawła II i Franciszka I). Poszukiwać należy również w szeroko rozumianych nurtach lewicowych – czego nie można utożsamiać absolutnie z ruchem komunistycznym, czy np. lewackim – które wręcz prowadzą do chaosu społecznego, demotują pokój społeczny, a zatem nie przeciwdziałają stanowi niepewności. Nie można także poszukiwać w sferze ideologii kapitalistycznej, której przejawem jest między innymi liberalizm czy neoliberalizm. Dlaczego? Ponieważ na podłożu historycznym koncepcja socjalizacji prawa pracy zasadza się mianowicie na odrzuceniu indywidualizmu. W konsekwencji jest odpowiedzią na trendy czy raczej koncepcje funkcjonowania polityki społeczno-gospodarczej opartej *stricte* na niczym nie ograniczonej wolności gospodarczej. Jest zatem przeciwwagą triumfującego liberalizmu i neoliberalizmu, szalonych nierówności społecznych, dzięki globalizacji, osobistej alienacji od pracy, braku satysfakcji z pracy, odrzucaniu założenia, że praca jest celem życia człowieka, a nie tylko środkiem do jego poprawy, alienacji od wspólnot społecznych, w tym alienacji w środowisku pracy. Stąd, jak zauważył F. Fukuyama, demokracje liberalne nie są samowystarczalne, gdyż życie społeczne, od którego są zależne, musi pochodzić ze źródła innego niż liberalizm⁹².

Oprócz tego, współczesny proces globalizacji powoduje szereg negatywnych zjawisk, którymi są między innymi:

- zacieranie się granic politycznych i społecznych – a więc zanikanie różnic obyczajowych oraz kulturowych, ich standaryzacja
- wyspecjalizowanie się tylko w jednej dziedzinie (monokultura gospodarcza, np. w rolnictwie czy w poszczególnych branżach przemysłowych),

⁹¹ Zob. w tym zakresie monografię: A. Musiał, *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawnospołeczne*, Poznań 2019.

⁹² F. Fukuyama, *Ostatni człowiek*, (tłum. T. Bieroń), Poznań 1997, s. 173–177.

- i związana z tym zależność od innych, co powoduje brak wrażliwości systemu społecznego na nagłe zmiany w gospodarce światowej.

Świat obecny podzielony jest politycznie na około 200 państw, z których żadne nie jest w pełnym wymiarze samowystarczalne. Stąd też siłą rzeczy następuje silne powiązanie globalne w zakresie produkcji, rolnictwa, handlu czy finansów, a także, co obecnie jest szczególnie ważne, przepływie informacji i technologii. Wobec powyższego, kryzys gospodarczy, przede wszystkim w jednym z dużych państw, może doprowadzić do poważnych zakłóceń w funkcjonowaniu wielu sfer całego świata.

Społeczności już od dawna pragną istotnych zmian i przewartościowań dotychczasowego sposobu myślenia i postępowania, a zatem zmian w sposobie życia. Chcą mianowicie od wielu lat opuścić obszary stanowiące ryzyko dla szeroko pojmowanego bezpieczeństwa i wyjść na świat sprawiedliwej redystrybucji dóbr i usług, w tym także sprawiedliwych obciążeń podatkowych i około podatkowych, zapewnienia ochrony życia i zdrowia oraz zabezpieczenia finansowego na starość, nie tylko indywidualnego, lecz i zbiorowego, sprawnych usług publicznych, jak również głębszych relacji międzyludzkich. Pragną swoiście rozumianej społeczno-ekonomicznej równowagi. Można powiedzieć, że ludzie pragną sprawiedliwej redystrybucji tzw. produktu krajowego, a zatem socjalizacja prawa pracy winna być modelem, agentem swoistej redystrybucji ekonomicznej. W dobie obecnej, co wyraźnie podkreślam, przeciwwagą neoliberalnej gospodarki, niekontrolowanej globalizacji, braku interwencjonizmu państwa w sytuacjach kryzysowych czy niewłaściwemu, nieskutecznemu państwowemu interwencjonizmowi, a także politycznemu schlebieniu finansjerze, które to cechy wyraża wczesnokapitalistyczna klasyczna formuła mówiąca, iż „chciwość jest dobra”. Z tego też względu socjalizacja prawa pracy ma aksjologiczne i filozoficzne podłoże tkwiące głęboko – co dla niektórych może mieć wymiar obrazoburczy – zarówno w przestrzeni społecznej nauki kościoła katolickiego, nurtach chadeckich, jak i w nurtach lewicowych czy około lewicowych, których przejawem jest solidaryzm społeczny, wspólnotowość, dobro wspólne, dobrostan, a nawet, że dobro jest piękne. Jest odpowiedzią na kruchość systemu, a zatem jest „*antifragile*”, czyli odporna na brak działań nakierowanych na człowieka. W wymiarze imperatywu moralnego, za pośrednictwem socjali-

zacji normy prawa pracy wysyłają do nieograniczonego kręgu adresatów wiadomość, jakie postępowanie jest wbrew godności człowieka, narusza jego sferę wolności, narusza jego prywatność, ograniczając pole podejmowania decyzji z uwagi na ograniczenia, a nawet wykluczenia ekonomiczne i społeczne. Wysyła wiadomość, że prowadzi to do dyskryminacji poziomej, którą jest występowanie nierówności ekonomicznej pomiędzy ludźmi, a zatem, co jest amoralne, nieetyczne.

Stąd odwracanie się od potrzebujących, jak również, nie radzących sobie w życiu, zarówno z uwagi na różne obiektywne uwarunkowania społecznie, jak i uwarunkowania subiektywne (a więc odnoszące się do sfery psychofizycznej każdej osoby), brak wsparcia dla innych jest postępowaniem niewłaściwym, nie godnym współczesnego świata. Oczywiście, jak już wspominałem, socjalizacja prawa pracy nie może prowadzić do patologii społecznych i życia w ten sposób na koszt państwa, a zatem na koszt wszystkich obywateli⁹³. Niemniej socjalizacja w tym zakresie nie może posługiwać się regulacjami antydyskryminacyjnymi w znaczeniu bezwzględnym, wzorca wszem i wobec. Polityka równości w sferze socjalizacji oparta winna być mianowicie na identyfikacji potrzeb nie zbiorowości, lecz każdej jednostki z osobna (identyfikacji horyzontalnej, tożsamościowej). Pogląd ten uzasadniam odmienną sferą osobowości każdego człowieka, co powoduje, że także potrzeby (szczególnie) ekonomiczne, jak również potrzeby społeczne każdej jednostki nie są z reguły identyczne. W konsekwencji określenie granic wolności i autokreacji moralno-etycznej każdej jednostki jest inne i nie ma granic, jednego parametru, wzorca, według których można by ją wyraźnie wyliczyć, opomiarować, określić czy zdefiniować, w przeciwieństwie do możliwości wyznaczenia podstawowych sfer granicznych dla potrzeb ogółu.

Osobnego zwrócenia uwagi wymaga także fakt, że socjalizacja prawa pracy w ujęciu historycznym skierowana na jednostkę, winna być przy tym wyraźną przeciwwagą dla wyrazu wyłącznie jednokierunkowego

⁹³ Przykładowo, aktualnie występuje z tym poważny problem w USA, gdzie w II połowie 2021 r. ponad 20 mln Amerykanów zrezygnowało z pracy. Przyczyną tego stanu rzeczy była obawa przed pandemią COVID-19, konieczność sprawowania opieki nad dziećmi, wcześniejsze przejście na emeryturę czy wypalenie zawodowe, A. Ślabisz, *Życie nie tylko dla pracy*, „Rzeczpospolita” z 12 stycznia 2022, s. A.7.

światopoglądu, czyniącego jednostkę centrum uwagi. Położenie akcentu na jednostkę, nie wyklucza zbiorowości rozumianej jako wspólnotowość. Wręcz przeciwnie, należy akcentować pojęcie *wspólnotowość ludzi*, co w przestrzeni prawa pracy oznacza wspólnotę zakładu pracy⁹⁴, a może raczej wspólnotę pracodawcy w przypadku złożonych struktur organizacyjnych (koncernów, a zatem pracodawców rzeczywistych i pozornych). W szczególności akcentować należy wspólnotowość obecnie, gdzie wolność pojmowana jest przez różne, często skrajne ruchy społeczne niezmiernie szeroko, często wręcz, jako przejaw sukcesu materialnego i jedynie taki wzór godny naśladowania (czego przejawów doświadczyliśmy w Polsce po roku 1989 w postaci pędu pewnych obszarów społeczeństwa do niepohamowanego zdobywania bogactwa). Oczywiście bogacenie się samo w sobie nie jest złem, zwłaszcza osiąganie wyższego wynagrodzenia proporcjonalnie do włożonego nakładu pracy. Niemniej na gruncie prawa pracy zapomina się eksponując jednostkę poprzez funkcję ochronną prawa pracy, że ważny jest także ogólny dobrostan człowieka – jakość życia obywateli, zarówno osobista, jak i zbiorowa (relacje międzyludzkie, przyjaźń, zakorzenienie we wspólnocie), czy samorealizacja rozumiana nie jako indywidualizacja, lecz realizowana poprzez uczestniczenie we wspólnocie (zbiorowości). Oczywiście, wspólnotowość uczy się na swoich błędach konstrukcyjnych i zawsze jest pochodną tego kto ją wygłasza i promuje. Niemniej, w ostateczności jest rozliczana przez jej członków za jej skuteczność.

W aspekcie historycznym szczególnym przejawem socjalizacji prawa pracy na gruncie polskim, choć przejawem całkowicie nieudanym, *de facto* antypracowniczym, antywolnościowym, były tzw. nakazy pracy, stosowane w latach 50. XX w. na podstawie ustaw z 1950 r.⁹⁵. Oczywiście głównym

⁹⁴ W przedmiocie pojęcia wspólnoty zakładu pracy zob. J. Żołyński, *Zakład pracy jako byt intersubiektywny (wspólnota wyobrażona)*, [w:] „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 2022, z 1; oraz idem „O pojęciu wspólnoty załogi w prawie pracy”, [w:] „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 2017, nr 24 wraz z przywołaną w tych opracowaniach literaturą.

⁹⁵ 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 oraz ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych, Dz.U. Nr 10, poz. 106.

celem tych instrumentów, generalnie o charakterze bardziej polityczno-dogmatycznym niż prawnym, był rozwój kraju i utrzymanie panowania określonego rodzaju stosunków gospodarczo-politycznych. Niemniej, co w obszarze poglądów pravicowych czy narodowo-antykomunistycznych wywoła skrajną krytykę, w wyniku ich zastosowania niewątpliwie następowała w pewnym wyłącznie wycinkowym zakresie odbudowa Polski po II wojnie światowej. Następowало także planowe zagospodarowanie znacznej licznie rzeszy ludzi do pracy, a raczej po prostu danie im pracy, której w normalnych realiach gospodarczych nie mieliby możliwości otrzymać. Można powiedzieć, że był to w skrajnej postaci rodzaj prac publicznych. Inaczej to ujmując, zatrudniony, w sposób specyficznie rozumiany, za świadczoną pracę otrzymywał nie wielkie wynagrodzenie oraz opiekę (państwo dawało poczucie bezpieczeństwa socjalnego), co dawniej określano pojęciem *wikt i opierunek*. Był to więc przejaw, podkreślam, specyficznie rozumianej polityki społecznej w zakresie stosunków pracy, zmierzający także pośrednio do utrzymania pokoju społecznego. Ustawy te miały bowiem wyraźnie wydźwięk administracyjny. Wkraczały niewątpliwie w sferę wolności człowieka, gdyż obligowały konkretną osobę do podjęcia zatrudnienia w konkretnym miejscu pracy i to u konkretnego pracodawcy. Były niejako swoście rozumianą kompilacją, w zawołowanej postaci uprawnień wolnościowych (a więc ze sfery prywatnej), lecz z silnym jej ograniczeniem, gdyż na przykład w ustawie o zapobieganiu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej:

- nawiązanie stosunku pracy dochodziło poprzez zawarcie umowy o pracę, a więc niejako na zasadzie autonomii stron stosunku pracy,
- lecz ustawa zawierała wyraźnie element o charakterze antywolnościowym, gdyż pracownik nie posiadał prawa do jej wypowiedzenia, a sam nakaz pracy zmieniał z mocy prawa dotychczasowe postanowienia umowy o pracę w stosunku do zatrudnionego u tego samego pracodawcy,
- ponadto opuszczenie stanowiska pracy sankcjonowane było nawet karą aresztu, lub karą finansową w postaci grzywny.

Z kolei w ustawie o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych nakaz pracy określał zakład pra-

cy, w którym następowało zatrudnienie, gdyż nakaz stanowił podstawę nawiązania stosunku pracy, do którego stosowało się odpowiednio przepisy umowy o pracę, lecz bez możliwości jej wypowiedzenia.

Na rozwój prawa pracy należy patrzeć z różnych przestrzeni badawczych. Stąd, rozpatrując w wymiarze historycznym rozwój prawa pracy należy mieć na uwadze, że spowodował on występowanie szczególniego zjawiska, jakim zarówno stał się przymus formalny, jak i przymus rzeczywisty. Przymus rzeczywisty, mający *de facto* charakter przymusu ekonomicznego, sprowadza się do wolności wyboru w zakresie świadczenia pracy. Jednak, niby obywatele mają wolność wyboru w zakresie możliwości podejmowania zatrudnienia, lecz ogranicza ich rynek pracy, zmuszając ich również do podejmowania pracy także w dni wolne od pracy (niedziele i święta), wykonywania pracy w nadgodzinach, warunkach szkodliwych (niebezpiecznych) dla zdrowia czy świadczenia pracy w porze nocnej, jak również podejmowania pracy nisko płatnej. Dla wielu bowiem praca ma różny charakter dostępności, będący wynikiem, np. wykształcenia, czy nasycenia rynku pracy (dostępności do zatrudnienia). Z kolei przymus formalny jest wynikiem charakteru przyjętych regulacji prawnych. Państwo mianowicie od dawna dokonuje reglamentacji wolności kontraktów zatrudnienia, wprowadzając między innymi *numerus clausus* rodzajów umów o pracę czy możliwości świadczenia pracy przez określone grupy ludzi (młodocianych, kobiety, niepełnosprawnych), jak też ludzi znajdujących się w określonej faktycznej, czasowej sytuacji, na przykład kobiety w ciąży oraz w okresie rodzicielstwa. Ponadto przymus ten szczególnie widoczny jest na gruncie unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Niemniej w efekcie końcowym wprzęgnięty w socjalizację prawa pracy postęp techniczny, organizacyjny (zarządczy), ekonomiczny i polityczny prowadzi do systemowej ochrony społeczeństwa przed ubóstwem, a zatem do ochrony przed niepokojami społecznymi. Mając powyższe na uwadze, słusznym wydaje się sformułowanie tezy, że poziom socjalizacji jest wektorem zarówno poziomu zamożności społeczeństwa oraz ich kultury, wiedzy, moralności, a także wrażliwości społecznej. Im wyższe jest nasycenie socjalizacją, tym bardziej unaocznia ona, jak duże jest bogactwo kraju i środki podlegające redystrybucji. Z tego też względu socjalizację prawa pracy w znaczeniu negatywnym wyznacza formuła:

$$\mathbf{N + P = BP}$$

N (nierówności, niskie płace, brak zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego) + **P** (pracownik, osoba zatrudniona) = **BP** (brak porządku, moralnego postępu, chaos, łamanie zasady pokoju społecznego, łamanie zasady społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawnego, zaburzenia społeczne, żądania populistyczne).

Można to także ująć (o czym będzie również mowa w dalszej części opracowania), w innej tezie, a mianowicie, że bez sprawiedliwości, a zatem i systemu prawnego opartego na praworządności oraz systemu wartościującego dobra chronione, nie ma pokoju społecznego. Sprawiedliwość i praworządny system prawny to oparcie się na dobrym prawie. Dobre prawodawstwo, to z kolei sztuka normatywnego poszukiwania kompromisu, wyważenia interesów społecznych i wyważenia, zachowania proporcji wartości dóbr, które winny być chronione.

4. Aspekt aksjologiczno-filozoficzny

Socjalizacja prawa pracy niewątpliwie jest ściśle związana z wolnością, a wolność jest nie tyle elementem idei praw człowieka⁹⁶, co jest ich istotą. Prawa człowieka są mianowicie wyrazem humanizmu, odpowiedzią natury moralnej i etycznej, bezpośrednio na temat tego, co w świecie jest dla człowieka ważne, istotne, a zatem co należy cenić, a więc i bezwzględnie chronić. Prawa człowieka nie mają jednak wymiaru jednokierunkowego. Mają charakter dwustronny, gdyż narzucają nam jednocześnie wzajemne obowiązki względem innych. Stąd, wolność jest wartością nie tylko dla nas, lecz i dla wszystkich ludzi. W konsekwencji ochrona wolności we współczesnym świecie winna mieć nie tylko wymiar normatywny, lecz wręcz wymiar imperatywu moralnego. Powinna zatem mobilizować do zachowań nie tylko we własnym interesie lecz także do tych zachowań, które są również pożądane i dobre dla innych, a więc nie tylko dla naszych osobniczych, indywidualnych przekonań. Konsekwencją powyższego jest to, że wolność człowieka, parafrazując słowa M. Piechowiaka, przysługuje człowiekowi niezależnie od aktów prawa stanowionego i niezależnie od wszelkich działań ludzkich⁹⁷. Z tego też względu socjalizacja to prawa pracownicze, a prawa pracownicze to prawa człowieka. Prawa pracownicze są mianowicie prawami człowie-

⁹⁶ W materii praw człowieka zob. między innymi: T. Jasudowicz, *Administracja wobec praw człowieka*, Toruń 1996; M. Piechowiak, *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin 1999; A. Łopatka, *Jednostka. Jej prawa człowieka*, Warszawa 2002; T. Jurczyk, *Geneza rozwoju praw człowieka*, <https://prawo.uni.wroc.pl/sites/default/files/studentsresources/Prawa%20cz%C5%82owieka%20historia.pdf>, [dostęp: 30.06.2021].

⁹⁷ M. Piechowiak, *Filozofia praw człowieka...*, *op.cit.*, s. 13.

ka o charakterze społecznym. Są to w świetle koncepcji Karela Vasaka prawa drugiej generacji powstałe jako rezultat społecznych ruchów robotniczych i koncepcji socjalistycznych w II połowie XIX w.⁹⁸ Skoro są to prawa człowieka, to są one w tym rozumieniu również powszechne, przyrodzone i nienaruszalne. Rozwijając myśl szerzej, skoro są to prawa człowieka wyrażające również ochronę dóbr osobistych jednostki, to nie mogą zostać znoszone, ani nie można ich się zrzec czy przenieść na osobę trzecią. Nie można przecież znieść, zmienić, stopniować czegoś, co jest uznawane powszechnie, np. za godność, prawo do życia czy zdrowia. W wymiarze aksjologicznym pozbawić tego człowieka po prostu nie można, choć w wymiarze czysto praktycznym, nazwijmy to nawet pospolitym, takie próby niewątpliwie są często czynione. Ponadto należy wyraźnie wskazać, że prawa te stanowią złożony system. Z tego też względu realizacja praw człowieka jest nieprzewidywalna, gdyż nie przewidywalne jest zrozumienie złożoności i istoty systemu, który ma charakter pewnej przestrzeni, sfery.

Szczególny wymiar wolności w przestrzeni prawa pracy powoduje, że w ostateczności urealnia ona człowiekowi zakres korzystania z niej. Wolność jest mianowicie ucieczką, uwolnieniem się od szeroko pojętego cierpienia. Stanowi wyraz dobrostanu człowieka, co oznacza, że ma charakter subiektywny. Wolność w wymiarze indywidualnym jest zatem ucieczką od tego, co inni chcą w różny sposób i w różnej postaci narzucić jednostce. W wymiarze zbiorowym wolność jest z kolei ucieczką od tego, czego zbiorowość nie akceptuje, odrzuca.

W obszarze stosunków pracy, a więc zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych wolność, jako szczególna emanacja człowieczeństwa, umożliwia świadczącemu pracę samodzielne i autonomiczne podejmowanie decyzji. (Oczywiście na uboczu pozostawiam problematykę wolności pracy w stanach zagrożenia, klęski żywiołowej czy wojny). Z tego też względu idea socjalizacji prawa pracy nie tyle winna, co musi wyrażać postawę człowieka do człowieka, mimo że instytucjonalnie z reguły mamy z jednej strony niby bezosobowe państwo lub pracodawcę, a z drugiej konkretnego pracownika, jako osobę fizyczną. Musi wyrażać postawę człowieka

⁹⁸ W tej materii zob. K. Drzewicki, *Trzecia generacja praw człowieka*, „Sprawy międzynarodowe” 1983, nr 10.

do człowieka, a więc postawę godnościową, gdyż po stronie pracodawcy zawsze jest też człowiek. Pracodawca nie jest jedynie konstrukcją organizacyjno-prawną. Nie jest bezimienny, gdyż zawsze wchodzi w określone stosunki społeczne i prawne (pracownicze, cywilne czy administracyjne, a czasem nawet karne). Skoro wchodzi w stosunki prawne, to decyduje w imieniu i na rzecz danej instytucji, czy organizacji zawsze podejmuje człowiek. Dlaczego człowiek? Bo nikt inny nie może ich podjąć, ponieważ są one z reguły wynikiem wyrażenia oświadczenia woli. Oświadczenie woli może złożyć tylko człowiek.

Idea praw człowieka jest związana nierozzerwalnie z aksjologią. Prawa człowieka same w sobie są bowiem w swojej istocie jedną wielką aksjologią, ponieważ za każdym prawem i za każdą wolnością jednostki kryje się jakaś wartość⁹⁹. Przy tym niektóre wartości mają charakter o wymiarze wręcz absolutnym, w tym znaczeniu, że są niezastępowalne w jakikolwiek sposób, niestopniowalne oraz niewymierne, i/lub są za takie uznawane powszechnie – np. przywoływane już wielokrotnie godność, życie i zdrowie ludzkie. Z powyższego wynika, że w warstwie aksjologiczno-filozoficznej socjalizacja prawa pracy (jak zresztą samo prawo), winno być *sui generis* wiarą w człowieka, w wartość jednostki, która wykracza poza jakiegokolwiek systemy i podziały między ludźmi. Z tego też względu winna być także wiarą we wspólnotę.

Cywilizacja zachodnia, będąca w istocie rzeczą u podstaw wyrazem chrześcijaństwa, opierająca się historycznie na *christianitas*, czyli tożsamości kulturowej i religijnej łączącej instytucjonalnie tę część Europy ponad politycznymi podziałami opiera się na prawach człowieka i na szacunku do drugiego, a więc na godności, co potocznie określane jest niejednokrotnie mianem zwykłej przyzwoitości. Z tego też względu od strony aksjologiczno-filozoficznej państwo powinno chronić bez wątpienia zarówno pracowników, jak i pracodawców. Dlaczego też pracodawców? Bo oni również pracują, choć oczywiście nie w wymiarze prawa pracy, lecz w wymiarze organizacyjno-ekonomiczno-gospodarczo-społecznym. Za tym rozumowaniem przemawia także to, że państwo broni pracodawców nie tylko w zakresie ich prawa własności, lecz także ich dóbr oso-

⁹⁹ J. Zajadło, *Jaka aksjologia praw człowieka?*, „PiP” 2019, nr 11, s. 3–29.

bistych¹⁰⁰, wolności obrotu handlowo-gospodarczego itp. Nie ma przy tym absolutnie żadnego znaczenia, czy pracodawcą jest osoba fizyczna, czy osoba prawna. Pracodawca jako osoba prawna od strony formalnej i konstrukcyjnej jest bowiem tylko określonym organizacyjnie zespołem ludzkim, utworzonym z uwagi na wymogi normatywne w celu prowadzenia pewnej, wybranej działalności. Występuje zatem zawsze po stronie pracowniczej i pracodawców człowiek, a więc w świetle konstytucji mają oni, gdyż muszą mieć w systemie demokratycznego państwa prawa, zagwarantowane te same równe prawa i wolności konstytucyjne. W przeciwnym razie nie moglibyśmy mówić o systemie demokratycznego państwa prawa. Ponadto nigdy nie ma sfery pracy, gdy nie jest w nią zaangażowany człowiek. Skoro występuje nieodłącznie pierwiastek ludzki i zespół ludzki, to jest już wspólnota, oczywiście może to być wspólnota w różnej postaci. Konsekwencją funkcjonowania wspólnotowości z kolei jest to, że w Polsce (jak również w wielu demokratycznych i nowoczesnych państwach prawnych), porządek społeczny zbudowany został na zasadach solidaryzmu społecznego (przykładem którego jest np. system zabezpieczenia społecznego czy zdrowotnego), co jest w ogóle też zgodne ze współczesnymi trendami europejskimi. Dlaczego tak? Bo skróto-wo i wprost można stwierdzić – nie da się inaczej. Nie da się inaczej, bo nie żyjemy jako indywidualiści, którzy mogą funkcjonować całe życie bez innych. Dalsze szersze rozwijanie tego wątku ze względów oczywistych nie ma sensu.

Zasada solidaryzmu¹⁰¹ w świetle socjalizacji prawa pracy będzie wiązała się niewątpliwie z subsydiarnością lecz także z uznaniem wzajemnej odpowiedzialności oraz skoncentrowaniem ryzyka, a więc będzie stanowiła przeciwwagę dla egoizmu grupowego. Odpowiedzialność za ryzyko

¹⁰⁰ Artykuł 23 k.c. wymienia katalog dóbr osobistych człowieka, podlegających ochronie w świetle regulacji prawa cywilnego. Z kolei art. 43 k.c. stanowi, że przepisy o ochronie dóbr osobistych osób fizycznych są stosowane odpowiednio do osób prawnych. Za ich dobra osobiste uznaje się dobre imię, nietykalność pomieszczeń, tajemnicę korespondencji oraz tajemnicę przedsiębiorstwa, a przede wszystkim firmę.

¹⁰¹ W tej materii zob. np. A. Łabno (red.), *Idea solidaryzmu we współczesnym prawie konstytucyjnym. Doświadczenia polskie i międzynarodowe*, Warszawa 2015, czy Idem, *Idea solidaryzmu we współczesnej filozofii prawa i polityki*, Warszawa 2012.

jednej osoby jest przyjmowana przez innych¹⁰². Państwo i pracodawca dzielą się kompetencjami w zakresie ustalania warunków pracy z tym, że państwo decyduje o podziale tych kompetencji¹⁰³. Wynika to z prostego faktu. Otóż państwo, przyjmując swoiście rozumianą rolę menadżera, zarządcy, regulatora stosunków społecznych, nie jest w stanie sprostać wszystkim w tym zakresie wymaganiom. W efekcie następuje zjawisko policentryzmu, a więc rozproszenie ośrodków kierowniczych i fragmentacja uprawnień. Stąd pracodawca ustala warunki pracy tylko w takim zakresie, w jakim dopuszczają to przepisy¹⁰⁴. Zasada solidaryzmu oznacza zatem, że wszyscy obywatele, a więc zarówno pracownicy i pracodawcy posiadają wspólny interes w państwie, bo Państwo to MY, co skutkuje prymatem wspólnoty nad jednostką. Obowiązkiem państwa jest przy tym takie konstruowanie przepisów prawa, zgodnych z podstawowymi normami etycznymi obowiązującymi i akceptowanymi w danym przedziale czasowym przez społeczeństwo, aby gwarantowały systemowy poziom ochrony tych wartości celem, których dokonało się historyczne wyewoluowanie prawa pracy z prawa cywilnego¹⁰⁵. Niemniej idea socjalizacji nie powinna opierać się wyłącznie na założeniu solidaryzmu społecznego, rozumianego, jako moralnej konieczności pomocy lub wsparcia. Winna opierać się, sięgać do istoty pomocy, wsparcia, a więc uznania, że jest to warunek *sine qua non* życia we wspólnocie. Obecnie po prostu inaczej funkcjonować się w świecie nie da. Stąd, nie można patrzeć wyłącznie egocentrycznie według założenia „*mi się należy*”, „*państwo i/lub pracodawca ma taki obowiązek*”, czy „*od państwa mi się należy*”. Winno się na wstępie zadać sobie pytanie „*co ja daję od siebie*”? Co ja daję państwu od siebie – jako mojej wspólnocie? Socjalizacja prawa pracy winna być zatem symetryczna – państwo i/lub pracodawca mnie wspomaga, lecz ja odwzajemniam to wtedy, kiedy mogę, np. podejmując niezwłocznie zatrudnienie po zaoferowaniu mi zatrudnienia, a tym samym dzieląc się ze wspólnotą swoim dorobkiem, w postaci płacenia podatków i innych danin publicznych. Nie może być mianowicie tak, że współczynnik ak-

¹⁰² D. Dzienisiuk, *op.cit.*, s 90.

¹⁰³ *Ibidem*, s. 104.

¹⁰⁴ L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990, s. 47.

¹⁰⁵ Pogląd, idea, zaczerpnięta z opracowania A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.

tywności zawodowej w Polsce ciągle oscyluje w okolicy 56%. Stąd, nie można zawężać pojęcie bezrobocia do wąskiej definicji bezrobotnego, zawartej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁰⁶. Faktycznie bowiem bezrobotnymi są także osoby nie mieszczące się w ustawowej definicji bezrobotnego. Socjalizacja prawa pracy winna ukierunkowywać, wytwarzać przekonanie, powinność, poczucie w człowieku wspólnoty, że praca jest narzędziem realizacji jego prawa, jako człowieka, do życia godnego, poprzez pozyskiwanie środków materialnych oraz samorealizację¹⁰⁷. Ponadto, prawo do pracy jest jednocześnie jego moralnym obowiązkiem, gdyż obowiązek moralny jest z kolei warunkiem szeregu praw socjalnych człowieka¹⁰⁸. Niemniej największym wyzwaniem społecznym jest zależność ekonomiczna osób pozostających w stosunkach pracy oraz w stosunkach pozapracowniczych¹⁰⁹.

Przedstawione powyżej rozumowanie wymusza uznanie za istotne, co najmniej dwóch zagadnień:

Po pierwsze – prawo w swojej istocie winno być refleksem ewolucji moralnej, a zatem nie może wymuszać moralności. Dlaczego nie można wymuszać moralności? Bo moralność ma charakter dyferentny, różnie akceptowalny przez innych. Nie da się jej wymusić czy to instrumentami prawno-politycznymi (czego przykładem jest wprowadzenie prohibicji w latach 20. XX w. w USA), czy nakazami religijnymi (czego przykładem jest opór w kulturze chrześcijańskiej przed wkraczaniem Kościoła w życie prywatne i w konsekwencji zachodząca laicyzacja społeczeństwa). Prawo pozytywne swoimi unormowaniami może regulować jedynie zewnętrzną sferę postępowania. Porządek etyczny wypływa natomiast ze sfery wewnętrznej człowieka, kształtując jego motywację do działania¹¹⁰. Nie ulega jednak przy tym wątpliwości, że system prawny obowiązujący w danym państwie, a nawet szerzej, w ponadnarodowych strukturach państwowych

¹⁰⁶ K. Jaworska, *Wiek bezrobocia*, Felietony Cooperante, <https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/07/Felietony-Cooperante-992020.pdf>, [dostęp: 24.07.2020].

¹⁰⁷ A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018, s. 29.

¹⁰⁸ Idem, *Wolność pracy i władza*, s. 42 i n.

¹⁰⁹ Zob. *passim*: A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.

¹¹⁰ Parafraza stanowiska zawartego [w:] M. Szyszkowska, *Europejska filozofia prawa*, Warszawa 1995, s. 117.

(np. Unii Europejskiej), nie może opowiadać się za zrelatywizowaną postawą moralności odwołując się wyłącznie do postaw legalistycznych. Z tego też względu niezmiennie istotne są aksjologiczno-filozoficzne podstawy prawa formułowane przez ustawodawcę w postaci zasad, określających zakres ochrony pewnych dóbr, wartości, mających cechy:

- podstawowych zasad dla całego systemu prawa, a więc wynikających zarówno z prawa międzynarodowego, z prawa unijnego oraz z Konstytucji, a także, co jest niezmiennie ważne, a często niestety pomijane, z prawa natury, jakimi są godność, wolność człowieka i obywatela, życie czy zdrowie.
- podstawowych zasad dla określonej gałęzi prawa, jakimi są, np. na gruncie prawa pracy zabezpieczenie społeczne, ochrona bezpieczeństwa i higieny pracy, prawo do odpoczynku, prawo do godziwego wynagrodzenia czy nawet opieka nad dziećmi.

Po drugie – społeczeństwo jest wspólnotą wielu poglądów, wizji, racji, stanów emocji społecznych, czy nawet wyznawanego światopoglądu (wiary), które mają różnych stopień nasilenia i często są odmienne. Stąd, socjalizacja prawa pracy winna tworzyć system instytucji, które będą służyły godzeniu tych dyferencyjnych emocji, w celu ochrony wspólnego dobra, jakim jest pokój społeczny.

Powyższe wywody wymuszają także sformułowanie tezy, że państwo i prawo winno odzwierciedlać system wartości oraz ocen w zasadniczy sposób akceptowanych, jak również przyjmowanych w społeczeństwie. Prawo musi bezwzględnie nieść pewne idee. Wyrażać, a może raczej artykułować, potwierdzać normatywnie wartości już istniejące i jednocześnie bezwzględnie je chronić. Prawo, które nie wyraża wartości jest tylko „literackim” zapisem, zwykłym dokumentem w istocie bez treści. Stąd w przeciwnym razie aksjologia zmuszająca do uznawania wartości nieakceptowanych powszechnie jest delegitymizacją prawa. Prawo nie może być wyrazem poszukiwań transcedentalnego chaosu. Nie może zatem wykraczać poza pewne granice zmysłowości i doświadczenia. Nie może też chronić bezwzględnie wszystkich wartości. Tak po prostu się nie da. Prawo ma chronić tylko te wartości, które w szerokim znaczeniu mają uniwersalny walor publiczny, a zatem w życiu publicznym uznawane są za dobro powszechne. Stąd, w warstwie aksjologiczno-filozoficznej funkcjonowanie społeczności ludzkiej oparte jest, i bezwzględnie musi być, zawsze na

zaufaniu. To z kolei należy rozpatrywać łącznie z jedną z podstawowych zasad określających stosunki między obywatelem i państwem, a mianowicie z zasadą ochrony zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa¹¹¹. Zatem w powszechnym rozumieniu z pewnością, stałością, niezmiennością regulacji prawnych w zakresie praw nabytych.

Zaufanie do prawa jest związane z przywoływaną już konstytucyjną zasadą demokratycznego państwa prawa, co z kolei jest niekwestionowaną cechą charakterystyczną każdego demokratycznego ustroju państwa prawnego¹¹². Jak też wspomniano, zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa opiera się na trwałości, pewności prawa. Pewność prawa to nic innego, jak taki zespół cech przysługujących prawu, które zapewniają każdej jednostce bezpieczeństwo prawne. Co oznacza dla jednostki określenie bezpieczeństwo prawne? Otóż, w aspekcie

¹¹¹ Wyrok TK z dnia 14 czerwca 2000 r. P 3/00, <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20000500600/T/D20000600L.pdf>, [dostęp: 15.03.2022].

¹¹² Zasada demokratycznego państwa prawa ma szczególną wagę. Otóż zasada ta ma charakter zasady generalnej, gdyż z samej zasady demokratycznego państwa prawnego, wysłowionej w Konstytucji RP, wywodzi się wiele zasad szczegółowych, takich jak: zasada praworządności, zasada proporcjonalności, zasada równości wobec prawa, zasada sprawiedliwości społecznej, zasada przyzwoitej legislacji, czy zasada ochrony praw nabytych.

Jak wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r.: „klauzula demokratycznego państwa prawnego stanowi swego rodzaju zbiorcze wyrażenie szeregu reguł i zasad, które wprowadzie nie zostały *expressis verbis* ujęte w pisanym tekście Konstytucji RP, ale w sposób immanentny wynikają z aksjologii oraz z istoty demokratycznego państwa prawnego” (Wyrok TK z dnia 25 listopada 1997 r., K 26/97, OTK 1997, Nr 5–6, poz. 64). Zasada państwa prawnego ma niebywały wpływ na gwarantowane w Konstytucji RP prawa i wolności jednostki i obywatela. Wynikająca z art. 2 Konstytucji RP zasada gwarantuje poszanowanie istotnych dla tej ochrony wartości, takich jak m.in. racjonalnie stanowione prawo, które nie działa wstecz, ochrona praw nabytych, zaufanie do państwa i prawa, ujętych również w przepisach szczegółowych Konstytucji RP. Należy podkreślić, że zasada demokratycznego państwa prawnego oddziałuje – poprzez położenie nacisku na aspekty gwarancyjny oraz ochronny – na mechanizm ograniczania praw i wolności, w tym, np. wolności działalności gospodarczej (Szerzej: J. Ciapała, *Konstytucyjna wolność działalności gospodarczej w Rzeczypospolitej Polskiej*, Szczecin 2009, s. 123). Według konstytucyjnego postulatu ochrony interesów w toku, obywatele nie powinni być zaskakiwani nowymi regulacjami prawnymi, które zmieniają ich sytuację. (Zob. wyrok TK z dnia 26 lutego 2013 r., K 15/10, OTK-A 2013, Nr 18, poz. 2).

własnej woli, autonomicznej wolności, nieskrępowanej swobody wyboru, zapewnia jej decydowanie o swoim postępowaniu w oparciu o znajomość i pełny katalog przesłanek działania organów państwowych oraz konsekwencji prawnych, jakie jej działania mogą pociągnąć za sobą dla niej osobiście i dla osób trzecich.

Na gruncie aksjologii i filozofii autonomia to wolność. To sfera, a sfera to coś, co nie ma końca. Autonomia to wolna wola wyboru. Wolna wola zachodzi wtedy, gdy stajemy w obliczu wyboru. Wybór jest zatem wolną wolą. Stąd, każda w zakresie socjalizacji prawa pracy jednostka poruszając się w przestrzeni wolności wyboru, ma jednocześnie bezwzględnie uwarunkowaną samodzielną możliwość oszacowania zarówno konsekwencji poszczególnych zachowań, jak i zdarzeń na gruncie obowiązującego w danym momencie stanu prawnego. Ma też prawo oczekiwać, że pracodawca nie zmieni ich w sposób arbitralny, jedynie w celu osiągnięcia krótkotrwałych lub partykularnych celów (np. w sferze prawa pracy określonych grup politycznych, zmieniających przesłanki warunkujące przejście na emeryturę, lokowania zgromadzonych środków finansowych na emerytury czy zmiany systemu podatkowego lub wysokości składek społecznych i zdrowotnych). Bezpieczeństwo prawne jednostki związane z pewnością prawa umożliwia więc istotną, ugruntowaną przewidywalność działań wszystkich organów państwa, a w konsekwencji na tym tle podejmowanie i prognozowanie własnych zachowań, ograniczając tym samym przestrzeń możliwości wystąpienia stanów zagrożenia, niepewności, ryzyk. W ten sposób urzeczywistniana jest kwintesencja wolności – możliwość wyboru jednostki, która według autonomicznej woli i własnego przekonania, uznania oraz własnych preferencji układa swoje sprawy, jak również przyjmuje na siebie pełną, świadomą odpowiedzialność za podjęte zachowania. W ten sposób urzeczywistniana jest także godność człowieka, poprzez szacunek porządku prawnego dla jednostki, jako autonomicznej, racjonalnej istoty¹¹³. Idea i zjawisko socjalizacji prawa pracy wkomponowuje się zatem w cały globalny system ochrony praw człowieka i klauzulę społeczeństwa demokratycznego¹¹⁴ sformułowaną

¹¹³ Z. Tobor, *Teoretyczne problemy legalności*, Katowice 1998, s. 65 i n.

¹¹⁴ Problematykę klauzuli społeczeństwa demokratycznego szeroko analizują w opracowaniu *Klauzula społeczeństwa demokratycznego (obywatelskiego) w zbiorowym prawie pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2019, nr 26.

w art. 29 ust. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka przyjętej przez ONZ w 1948 r. Klauzula ta sprowadza się mianowicie do uznania, że:

„W korzystaniu ze swych praw i wolności każdy człowiek podlega jedynie takim ograniczeniom, które są ustalone przez prawo wyłącznie w celu zapewnienia odpowiedniego uznania i poszanowania praw i wolności innych i w celu uczynienia zadość słusznym wymogom moralności, porządku publicznego i powszechnego dobrobytu demokratycznego społeczeństwa”¹¹⁵.

Istnienie nieufności w stosunkach państwowo-prawnych, regulowanych przepisami prawa pozytywnego będzie prowadziło do stanów, w których zachowanie jest nieodpowiedzialne, nasączone dużym pierwiastkiem ryzyka wystąpienia zjawisk niepożądanych nie tylko dla jednostki, lecz co jest niemiernie istotne i dla pewnej wspólnoty, a czasem i ogółu społeczeństwa. Z tego też względu stan nieufności jest zagrożeniem dla pokoju społecznego, gdyż przekroczenie pewnego punktu krytycznego niepewności, którego ziszczenia się nie sposób określić, może uwolnić niepożądane emocjonalne stany społeczne. Na podstawie powyższego wyводу uprawnione jest również postawienie tezy, że zaufanie w relacjach międzyludzkich (społecznych) jest zasadniczą, podstawową wartością społeczną. Zbudowanie zaufania między obcymi, a zatem z założenia nieufnymi wobec siebie ludźmi, jest bowiem niezbędne do powstania, a następnie trwania wspólnoty, jaką jest państwo. Stąd, w świecie prawa najważniejsze jest zbudowanie zaufania między obcymi sobie ludźmi. Jest ono także podstawą życia gospodarczego (finansowego – pieniądza, gdyż obecnie funkcjonujemy w świecie pieniądza fiducjalnego, a więc nie mającego pokrycia w kruszczach), czy całej sfery społecznej. Na zaufaniu oparte jest również prawodawstwo oraz wymiar sprawiedliwości. Społeczność poprzez swoich przedstawicieli „umawia” się, że przyjmowane regulacje prawne odpowiadają potrzebie społecznej (nawet jeżeli nie popiera ich większość społeczeństwa), a wydawane przez sąd orzeczenia będą podlegały egzekucji, mimo że sędzia nie jest jakimś demiurgiem, lecz jest także tylko zwykłym człowiekiem. Mamy jednak do sędziego i całego

¹¹⁵ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta w 1948 r., Dz.U. 1948, Nr. 43, poz. 308, https://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf, [dostęp: 20.06.2022].

wymiaru sprawiedliwości zaufanie, że ostateczne orzeczenia wydane zostaną zgodnie z prawem, przyjętymi regułami postępowania, sumieniem i etyką nawet, jeżeli subiektywnie się z nimi nie zgadzamy. W przeciwnym razie brak zaufania do prawa lub jego stałe podważanie oraz takie samo postępowanie wobec wymiaru sprawiedliwości jest społecznie i moralnie nieetyczne. Powoduje rozkład życia państwowo-społecznego oraz rozkład życia moralnego. Parafrazując stanowisko Leona Petrażyckiego, jest to krok w stronę demoralizacji oraz szerzenia się „zarazy moralnej i degeneracji”¹¹⁶. Prawo zatem wyraża określony cel, funkcję, na realizację której w zaufaniu decyduje się społeczeństwo. Przejaw wyrazu zaufania w przestrzeni społecznej wyraża także:

- tzw. mądrość ludowa, która przejawia się poprzez określenia powszechnie przyjęte, jako obowiązujące, np. dobre obyczaje, uczciwość kupiecką, dobre zasady kupieckie, uczciwość obrotu, albo *noblesse oblige* (*szlachectwo zobowiązuje*),
- lub stosowne rozwiązania prawne, których przejawem jest syntetyczne ujęcie problematyki w postaci paremii, np. – *pacta sunt servanda* (*umów należy dotrzymywać*), czy formuły, że nieznanomość prawa szkodzi, a więc braku możliwości powoływania się na nieznanomość prawa, a także przyjęte reguły prawne, np. dobra wiara, rękojmia wiary publicznej ksiąg wieczystych, czy klauzule generalne w postaci zasady współżycia społecznego, zgodność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa czy porządek publiczny.

Logiczny wniosek z powyższych rozważań wymusza uznanie, że w przestrzeni socjalizacji prawa pracy nie można opowiadać się za obłudną absolutyzacją paradygmatu woli społecznej na zasadzie, że tzw. suweren „dobrze wie czego chce”, „ma tylko rację”, lub „ma zawsze rację”, wobec powyższego należy realizować jego wolę. Takie podejście ma charakter zarówno woluntaryzmu politycznego oraz prawnego, które nie wytrzymuje zderzenia, starcia z rzeczywistością normatywną, społeczną oraz gospodarczą i ekonomiczną. W efekcie końcowym musi się mianowicie zderzyć także z podstawowymi zasadami konstytucyjnymi, jakimi są zasada demokratycznego państwa prawnego oraz zasada społecznej gospodarki rynkowej. Wobec powyższego, w wymiarze prawodawstwa nie można przyjmować

¹¹⁶ L. Petrażycki, *Wstęp do nauki polityki prawa*, Warszawa 1968, s. 29.

zawsze aktów prawnych uzasadniając to tzw. wolą suwerena, wyrażoną w akcie wyborczym. Nie można mianowicie zasłaniać się wolą suwerena i usprawiedliwiać działań, o których nie mógł on wiedzieć w momencie podejmowania decyzji (aktu wyboru), lub działań do przyjęcia których suweren został nakłoniony poprzez wprowadzenie go w błąd podczas kampanii wyborczej. Ponadto system społeczno-polityczno-gospodarczy jest niezwykle dynamiczny, a zatem realia ulegają stałym zmianom. Nie można zatem zapominać o ogólnym dobrostanie państwa i dokonywać rozbijania wspólnoty, jaką jest ta organizacja. Prawo jest bowiem niezbędnym spoiwem społecznym oraz wyrazem istniejących aktualnie potrzeb w zakresie ochrony określonych wartości, dóbr. Stąd, prawo nie może być bezwzględny odzwierciedleniem wszystkich potrzeb społecznych i realizacji będącej wynikiem woli politycznej aktualnie sprawującego władzę obozu. Niemniej, prawo może odzwierciedlać wolę aktualnie sprawujących władzę w oparciu o demokratyczny akt wyborczy, lecz musi bezwzględnie przestrzegać wartości powszechnych, naturalnych oraz przestrzegać tego, co zwyczajowo, powszechnie określa się i uznaje jako możliwe, realne, celowe. Mając powyższe na uwadze, należy wyraźnie wskazać, że prawo stanowione w zakresie socjalizacji prawa pracy nie może pozostawać w izolacji. Nie może także eksponować wyłącznie sprawiedliwości formalnej nad materialną. Wszystkie przyjmowane i stosowane teorie oraz doktryny prawa, a także idee powinny być uwzględniane z punktu widzenia użyteczności lub szkodliwości dla ludzi (dla wspólnoty). Dlaczego tak? Ponieważ władza realizowana za pomocą prawa ma służyć ludziom, a nie określonym formułom czy doktrynom, a zatem tak samo, jak polityka nie jest dla samej polityki, lecz dla rozwiązywania często trudnych spraw ludzi, tak prawo nie jest dla prawa, lecz prawo stanowione jest dla ludzi. Ostatecznym celem prawa stanowionego jest jego stosowanie poprzez egzekwowanie zadekretowanych przez nie wartości. Konsekwencją tego jest to, że normy prawne winny budować trwałe relacje między innymi ludźmi w przestrzeni objętej stosownymi unormowaniami.

Prawo jest aktem ludzi dobrej woli. Z tego też względu nawet najlepsze normy prawne, bez dobrej woli będą pustą deklaracją, zawsze narażoną na krytykę i bezskuteczność w realizacji, w egzekucji. Prawo nie może być wyłącznie wypadkową politycznej przypadkowości oraz nieprawidłowości. Jest bowiem adresowane do wszystkich obywateli państwa, choć

oczywiście niektóre przepisy „angażują” bezpośrednio jedynie niektórych obywateli i instytucje państwa. Prawo stanowione jest wykładnią, wypadkową prawa naturalnego, określonej ideologii, nurtów politycznych, a nawet niewątpliwie mitów. Przykładem tego może być ideologia sarmacka z okresu I Rzeczypospolitej, wyrażająca ideę uniwersalnej ludzkości tworząc politycznie i prawnie zręby jednego narodu szlacheckiego z Polaków i Litwinów, a w mniejszym stopniu z Rusinów (za których uznają osoby z kręgu wyznania prawosławnego lub unickiego), Tatarów, Ormian, a nawet Szkotów, Włochów, Holendrów, czy Niemców zamieszkujących tereny ówczesnej Rzeczypospolitej. Powyższa kategoria ludności Polski posiadała odmienne prawa, lecz i obowiązki od innych. Pomimo jednak często istotnych różnic społecznych, etnicznych, kulturowych czy religijnych, idea sarmacka zaspakajała potrzebę szerokiej autonomii i wolności jednostki. Ideę tę spajał jednak podstawy obowiązek o charakterze paradygmatu – obowiązek lojalności wobec Rzeczypospolitej. Stąd, aby w sferze socjalizacji prawo było skuteczne, musi być respekt wobec tworzonych regulacji: *Po pierwsze* – Na podstawie zasady demokratycznego państwa prawa, wyrażonej w art. 2 Konstytucji, uprawnione jest uznanie, że gdzie nie ma sprawiedliwych zasad, reguł postępowania, nie ma prawa sprawiedliwego. Prawo niesprawiedliwe nie będzie z kolei przestrzegane. Niemniej, ogólnie to ujmując, poziom niestosowania, nieprzestrzegania prawa nie jest jedynie wynikiem uwarunkowań społecznych, środowiskowych czy kulturowych. Jest on także niewątpliwie wypadkową, efektem otoczenia instytucjonalnego, jakości tworzonego przez państwo prawa oraz następnie jego egzekwowania

Po drugie – Cały proces tworzenia prawa musi zachować właściwy tryb jego przyjmowania. Otóż, tworzenie prawa winno odbywać się według maksymy „*in legibus magis simplicitas quam difficultas placet*” („w ustawach lepsza jest prostota niż zawilóść”). Podmioty uprawnione do tworzenia prawa winny mieć także na uwadze sentencję „*Iura non in singulas personas sed generaliter constituuntur*” (prawa są stanowione nie ze względu na konkretne osoby, lecz dla wszystkich). Współcześnie sentencje te należy powiązać normatywnie z wielokrotnie już przywołanymi zasadami konstytucyjnymi, jakimi są zasada demokratycznego państwa prawa i społecznej gospodarki rynkowej, z zasadą ochrony praw człowieka. Dobro człowieka winno być ostatecznym *sui generis* celem prawa. Zatem cechą

charakterystyczną przepisów winna być abstrakcyjność ich dyspozycji, co oznacza niekoncentrowanie się na stanach indywidualnych, konkretnych, szczegółowych, a wręcz przeciwnie – na sytuacjach częstych i powtarzalnych. Krąg adresatów normy prawnej z założenia winien być nieograniczony. W tym względzie powstaje poruszana już kwestia wolności (o czym będzie także jeszcze mowa w dalszej części opracowania). Wolność jako wartość aksjologiczna nie ma jednak waloru, charakteru absolutnego, a więc bezwzględnego wobec wszystkiego. Stąd, nie zawsze jest wartością mega, nadrzędną. Należy bowiem uwzględnić stopniowość i konfliktowość wartości, ponieważ wolność wchodzi w relacje i tym samym w konflikt z innymi wartościami, jak: życie, zdrowie, bezpieczeństwo publiczne, własność, moralność, prywatność itp. Według maksymy J.S. Milla, stanowiącej wprowadzenie do fundamentów liberalizmu, lecz która to maksyma zachowuje aktualność w czasach obecnych, nie można domagać się wolności absolutnej, ponieważ „granicą czyjejś wolności jest wolność innego człowieka”. Ponadto ograniczenia wolności poszukiwać należy także w rozważaniach filozoficznych Immanuela Kanta. Otóż filozof ten sformułował tzw. drugi paradygmat sprowadzający się do stwierdzenia, że należy postępować tak, aby ludzkość nigdy nie służyła innym jednostkom za środek, lecz zawsze była celem. Jest ona fundamentem (źródłem) wolności i prawa¹¹⁷. Stąd na przykład na gruncie prawa pracy wolność pracy w każdym dniu tygodnia pozostaje w sprzeczności z wolnością pracy, wyrażającą się w prawie do życia rodzinnego, zachowania zdrowia, wypoczynku, wyznawania religii czy samorealizacji. Niemniej, w procesie tworzenia prawa państwo winno kierować się dyrektywą, że na końcu to ono winno występować, jako niezłomny arbiter wolności.

Po trzecie – W przestrzeni socjalizacji w prawie pracy należy zachować stosowne tempo przyjmowania aktów prawnych. Akty prawne nie po-

¹¹⁷ J. Oniszczyk, *Charakterystyka podstawowych zasad katalogu wolności i praw jednostki*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010, s. 299. Zob. też np. M. Wiśniewski, *Kategoria godności osoby ludzkiej*, [w:] *Polska wobec europejskich standardów praw człowieka*, T. Jasudowicz (red.), Toruń 2001, s. 39 i n.; czy M. Jabłoński, *Rozważania na temat znaczenia pojęcia godności człowieka w polskim porządku konstytucyjnym*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, B. Banaszak, A. Preisner (red.), Warszawa 2002, s. 81.

winno być stanowione za szybko. Przy takim wdrażaniu prawa wychodzą błędy czy omyłki, mające z reguły poważne konsekwencje długofalowe.

Po czwarte – Materia socjalizacji prawa pracy powoduje, że przejmowane regulacje w tym obszarze winny być poddane stosownej i szerokiej konsultacji społecznej tak, by były dla społeczeństwa zrozumiałe. Kolektyw mianowicie z reguły podejmuje lepsze decyzje niż jego poszczególne elementy. Stąd, ze społeczeństwem trzeba rozmawiać, gdyż nawet prospołeczne rozwiązania mogą okazać się być nieakceptowane przez szerokie grupy społeczne. Tworzenie prawa w tej materii winno być zatem dokonywane polifonicznie, a więc ze szczególnym wysłuchaniem wielu stron. Monofoniczne tworzenie prawa, tzn. żaden innych głos w sprawie nie będzie brany pod uwagę przez ustawodawcę, nie może mieć miejsca.

Po piąte – Materia socjalizacji prawa pracy powoduje, że nie można tworzyć aktów doraźnych, partykularnych, w celu realizacji chwilowych, incydentalnych korzyści. Takie postępowanie powoduje podważanie zaufania do instytucji państwa i prawa. Jak wspomniano, zaufanie jest mianowicie niezbędnym spoiwem nowoczesnego społeczeństwa, gdyż w zaufaniu do prawa tkwi idea ochronny. Zaufanie do prawa stanowi bowiem warunek *sine qua non* funkcjonowania określonej instytucji prawnej oraz uznania wartości prawnej bez której wprawdzie w znaczeniu potocznym można żyć, jednak bez której istnienia prędzej czy później następuje delegitymizacja określonych instytucji prawnych¹¹⁸.

Po szóste – Nie może istnieć nadprodukcja prawa. W takiej sytuacji porządek prawny nabiera bowiem niespotykanej dynamiki, co prowadzi do zaniku przewidywalności prawa, podważa zaufanie do niego, a tym samym odbiera obywatelom poczucie bezpieczeństwa. Powoduje to brak dla niego szacunku ze strony jego adresatów. Zbyt duża ilość prowadzi mianowicie do niejasności i zawiłości prawa, a niejednokrotnie do wzajemnie wykluczających się przepisów zawartych w różnych aktach prawnych. Utrudnia to racjonalną wykładnię prawa¹¹⁹.

¹¹⁸ T. Stawecki, *Prawo i zaufanie. Refleksja czasu kryzysu*, [w:] *Normalność i kryzys. Jedność czy różnorodność*, J. Oniszczyk (red.), Warszawa 2010, s. 122 i n.

¹¹⁹ Przykładowo, w okresie międzywojennym powstawało rocznie średnio 1681 stron aktów prawnych. W 2017 r. uchwalono 27 118 stron maszynopisu nowych aktów prawnych, P. Szymkowiak, „DGP” 30.03–2.04. 2018, s. A. 16.

Po siódme – Idea socjalizacji prawa pracy nie może prowadzić do chaosu społecznego i niewątpliwie gospodarczego. Stąd, normatywnie wszystkie regulacje winny być właściwie zaprojektowane i zsynchronizowane z tymi dwoma obszarami. W tym celu w procesie tworzenia przepisów w zakresie socjalizacji (i oczywiście nie tylko) należy angażować tylko właściwe osoby, np. wybitne autorytety naukowe, sprawdzonych praktyków, specjalistów z danej dziedziny (prawników, socjologów, psychologów itp.). Przykładem tego może być podjęta w 1919 r. praca nad skonsolidowaniem regulacji prawnej z zakresu prawa karnego i cywilnego, będąca konsekwencją zastanego stanu prawnego po okresie zaborów. Do komisji kodyfikacyjnej zaangażowano najwybitniejszych ówczesnych polskich prawników, co zaowocowało regulacjami, które także po II wojnie światowej czasowo musiały zaakceptować nawet władze komunistyczne w Polsce (a niektóre obowiązując do chwili obecnej, np. prawo wekslowe i czekowe). Stąd, w zakresie socjalizacji prawa pracy przejmowane regulacje winny być właściwie skonstruowane, gdyż przepisy nie mogą być niejasne, dające złudną nadzieję otrzymania określonych przywilejów czy świadczeń, a także złudną nadzieję ochrony społecznej roztaczanej przez państwo. Przyjmowane regulacje prawne nie mogą zatem urągać zasadom dobrej legislacji. Proces tworzenia prawa winien być przeciwstawieniem się dla pogardy wobec ludzi wiedzy i umiejętności. Niemniej, nie chodzi tutaj o pojęcie tzw. elit. Chodzi o ludzi w znaczeniu umiętnych w danej dziedzinie, materii, bez których społeczeństwo nie może funkcjonować. Z tego też względu zauważany niejednokrotnie w Polsce chaos legislacyjny niekoniecznie jest wynikiem braku autorytetów i dostępności do nich, choć niewątpliwie zmalał popyt na intelektualistów. W wielu przypadkach jest on także wynikiem niestety niskiej jakości prawników przygotowujących poszczególne regulacje prawne. Ponadto jest on także efektem wykładniczej mierności poziomu ogólnointelektualnego polityków i ich niewiedzy, pomimo niejednokrotnie ukończenia renomowanych uczelni wyższych oraz sfery urzędniczej, działającej pod wpływem określonych zmian społeczno-politycznych. Wynika z tego, że najgorsza nie jest pospolicie rozumiana głupota urzędnicza, lecz szkodzenie przez przygotowywane przez nich prawo. Określając to wprost, podmioty tworzące prawo, a może raczej przygotowujące regulacje prawne, dokonują tego niejednokrotnie bezmyślnie, realizując wyłącznie partykularne in-

teresy, przy podstawowych błędach językowych, które w procesie legislacyjnym nie zostają usunięte czy poprawione. Używa się mianowicie w aktach prawnych zwrotów „także” albo „wyłącznie”. W języku polskim partykuła „także” włącza do większego zbioru wyróżniony przez nią element i komunikuje, że można o nim powiedzieć to samo, co o pozostałych elementach tego zbioru. Synonimami słowa „także” są słowa „też”, czy „również”. Z kolei słowo „wyłącznie” jest partykułą ograniczającą odniesienie komunikowanego w zdaniu sądu do tych obiektów i stanów rzeczy, które są wymienione. Równoznaczne (synonimy) słowa „wyłącznie” są „tylko” czy „jedynie”¹²⁰. Ponadto często zdarza się opisywanie danego stanu prawnego w sposób powtórzeniowy – to samo przez to samo (z logiki prawniczej *idem per idem*), w rodzaju: „W przypadku braku możliwości sporządzenia pierwszej oceny w służbie cywilnej, umowy o pracę osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej ulegają przedłużeniu do czasu ustania przeszkód uniemożliwiających dokonanie pierwszej oceny w służbie cywilnej...”, zawarte w tzw. Tarczy 3¹²¹. Takie regulacje powodują zachwaszczanie przyjmowanych aktów prawnych, a tym samym wysoce skomplikowane trudności interpretacyjne w praktycznym stosowaniu prawa. W dobie obecnej bezwład prawny widoczny jest w tym, że prawem rządzą tzw. eksperci, którymi zarówno formalnie, jak i praktycznie nie są, lub nie powinni nimi być. Przygotowują mianowicie coraz to nowsze rozwiązania prawne, często zresztą zbyt techniczne lub wadliwe, albo przyjmowane zgodnie z lobbieniem realizującym wyłącznie partykularne, wąskie grupy interesów. Prawo jako podwalina sprawnego państwa i społeczeństwa, schodzi na boczny tor przyjmując wyłącznie wymiar instrumentalny. Powstaje zjawisko określane pojęciem *ekspertozy*, a zatem zbytne poleganie na specjalistycznych opiniach czy wręcz chorobliwe odwoływanie się do nich, co często czynią różne środowiska polityczne.

¹²⁰ Przedmiotowy fragment opracowałem na podstawie artykułu A. Kidyby, *Katowanie kodeksów*, „DGP” z 21 lutego 2017 nr 36(4435), s. D 2), z którego to opracowania wielokrotnie wykorzystałem zwroty, myśli czy wprost sformułowania ww. autora.

¹²¹ Ustawą z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, w ustawie z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 695) wprowadzono na podstawie art. 47 ust. 4, zmiany w art. 95.

W bilansie końcowym problem z ekspertami ujawnia się w tym, że do błędów nigdy się nie przyznają. Wyrażają pogląd, że byli blisko właściwych rozwiązań prawnych, które miały charakter nowatorski. Prawo nie zawsze winno być kreatywne, odkrywcze, twórcze, wyznaczające nowe horyzonty myślenia w rozwiązywaniu zaistniałych problemów. Stąd musi być pozbawione „romantycznego pierwiastka”.

Po ósme – regulacje prawne dotyczące socjalizacji prawa pracy winny być kompatybilne, co oznacza, że:

- A. Muszą być kompleksowe. Winny być tworzone z powagą i wstrzeмиęliwością. Dotyczy to także ewentualnej nowelizacji. Nie mogą być one wybiórcze, a zatem winny być ujęte systemowo, a nie punktowo. Przykładowo nie można przy nowelizacji Kodeksu pracy dokonywać zmian innych, całkowicie systemowo odrębnych regulacji, jak np. zmian w zakresie podatkowym, transportu, ochrony środowiska, przeciwdziałania stanom zagrożenia epidemiologicznego, dostępności do służby zdrowia czy bezpieczeństwa produktów żywnościowych. Prawo pracy nie obejmuje swoim zasięgiem przykładowo obszaru podatków i bezpieczeństwa wyżywienia, choć te zagadnienia mogą niewątpliwie pośrednio dotyczyć sfery pracy (wysokości zarobków czy bezpieczeństwa w zakresie BHP). Zmiany nie mogą przy okazji normować przywoływanych już doraźnych celów. Z tego też względu nowelizacja prawa lub tworzenie nowego przepisu (aktu prawnego) powinno mieć miejsce jedynie wtedy, gdy obowiązujące rozwiązania są nieskuteczne ze względu na cele przyjętej regulacji. Z tego też powodu należy każdorazowo dokonywać właściwej oceny skuteczności funkcjonującego systemu, pod kątem jego rozsądnej modyfikacji. Prawo musi być skuteczne, choć definicji skuteczności prawa jest wiele¹²².
- B. Prawo winno być stabilne, a więc „modyfikowane”, urealniane raczej w wyniku jego wykładni niż częstej nowelizacji. Stąd, prawo nie może być stosowane statycznie i dosłownie, bez refleksyjnie z uwagi na istniejącą rzeczywistość.

¹²² Np. J. Wróblewski, *Skuteczność prawa – pojęcie teoretyczne*. „Studia kryminologiczne, kryminalistyczne i penitencjarne” 1979, nr 9, s. 11 i nast.; B. Zdziennicki, *Skuteczność prawa gospodarczego*, „Studia prawnicze” 1987, z. 1(91), s. 102 i n.

C. Regulacje prawne normujące sferę socjalizacji prawa pracy nie mogą być nadmierne w tym znaczeniu, że będą pozostawać w oderwaniu od realnej sytuacji ekonomicznej państwa i pracodawców. Nie mogą objąć ochroną szerokiej rzeszy ludzi, a w konsekwencji stanowić podstawę do wydatków, których zarówno państwo, jak i pracodawcy w dłuższym okresie nie będą w stanie spełnić.

Socjalizacja prawa pracy z oczywistych względów winna chronić i promować przestrzeń, która jest związana ze zwykłym elementem społecznym działalności człowieka, jaką jest praca. Z tego też względu, stanowione w tym zakresie regulacje prawne, winny być bezwzględnie ukierunkowanych na pomoc w znalezieniu pracy, a następnie przyjmowaniu także takich instytucji prawnych, które będą chroniły zatrudnionego przed bezpodstawnym pozbawieniem go pracy oraz będą go chroniły, z uwagi na środowisko pracy (regulacje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy czy z uwagi na przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu). Z kolei w przypadku utraty pracy z przyczyn niezależnych od pracownika, stosowanie takich rozwiązań, które będą chroniły zatrudnionego przed utratą środków na egzystencję, a więc zadbają o jego dobrostan. Z tego też względu funkcją państwa, jako prawodawcy w zakresie stanowienia prawa pracy w aspekcie socjalizacji, winno być także przyjmowanie takich rozwiązań instytucjonalnych, które będą zmierzały do maksymalnego zaangażowania się jego obywateli w poszukiwaniu pracy i jej świadczenia, nawet w każdej postaci. (Oczywiście pozostawiam tutaj rozważania w przedmiocie świadczenia pracy poniżej poziomu posiadanych kwalifikacji czy wykształcenia, jak również administracyjne nakazy skierowania do jakiegokolwiek pracy). Regulacje z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych czy w ogóle polityki społecznej, nie mogą eksponować wydatkowania środków publicznych w celach zgoła zbędnych, a czasem nawet pogłębiających zjawiska patologiczne w społeczeństwie (wypłacanie różnego rodzaju zasiłków osobom niepracującym, którzy chronicznie uchylają się od pracy). Stąd, nie mogą być powodem społecznego stresu moralnego. Zatem jedną z naczelnych dyrektyw socjalizacji prawa pracy jest dostarczanie środków finansowych wszystkim zatrudnionym wprost przez państwo lub pośrednio przez pracodawców (za pomocą stosownych instrumentów wsparcia przez państwo), w stanach nadzwyczajnych – klęski żywiołowej, stanów epidemicznych czy

istotnych i długotrwałych kryzysów gospodarczych. Szczególnie zauważalne i potrzebne jest to z uwagi na występujące coraz częściej stany zagrożenia epidemicznego, np. COVID-19 (o czym będzie mowa jeszcze w następnej części opracowania). W przypadku tej ostatniej epidemii należy zauważyć, że zjawisko to wymyka się ze wszelkich dotychczasowych standardów i kwalifikacji. Nie przypomina ona mianowicie żadnego z dotychczasowych kryzysów, przez co tradycyjne podejście do zwalczania jej przejawów w stosunkach pracy czy szerzej, w ogóle w występujących stosunkach społecznych jest niewystarczające. Z tego też względu brak wsparcia finansowego społeczeństwa nie tylko prowadzi do pogłębienia zapaści gospodarczej, lecz także prowadzi do zaburzenia funkcjonowania wspólnoty ludzkiej (stany depresji, agresji, wybuchów niezadowolenia, zaburzeń społecznych itp.).

W promowaniu zatrudnienia, forma stosunku prawnego łączącego zatrudnionego z pracodawcą jest drugorzędna, choć za preferowaną niewątpliwie należy uznać nawiązanie stosunku pracy. Znaczenie ma bowiem istota tego zatrudnienia. Czy ma to być zatrudnienie długotrwałe, czy tzw. chwilowe, dorywcze, okazjonalne i następnie ewentualne gwarancje jego trwałości. Z tego też względu analizując aspekt aksjologiczno-filozoficzny w pojęciu socjalizacji prawa pracy należy odnieść się do różnicy pomiędzy pracą podporządkowaną, a nie podporządkowaną, gdyż w praktyce wywołuje to wiele kontrowersji. Otóż, należy wskazać, że różnice pomiędzy pracą podporządkowaną, a nie podporządkowaną wynikają z innych przesłanek, podstawy nawiązania danego stosunku. Inny jest zatem cel (funkcja), podjęcia danej pracy. Praca świadczona poza stosunkiem pracy ma, lub raczej winna mieć z zasady charakter czasowy, nie perspektywiczny, a nawet można użyć określenia okazjonalny. Ponadto charakteryzuje się dużą swobodą w zakresie decyzji samego człowieka podejmującego zatrudnienie, co do rozkładu czasu pracy, osoby jej wykonującej (możliwość tzw. podzlecenia) czy sposobu jej wykonywania¹²³. Nie oznacza to jednak, że praca taka nie powinna podlegać ochronie w zakresie społecznym i socjalnym. Wręcz przeciwnie. Każde świadczenie pracy winno być w tej tym obszarze chronione. Ochrona pracy jest mianowicie w swojej

¹²³ Szeroko rozróżnienie pojęcia „praca” a „usługa” analizuje A. Sobczyk w monografii *Podmiotowość pracy...*, *op.cit.*

istocie ochroną człowieka, a więc jego godności. Jest ochroną bezcennych dla człowieka dóbr, jakimi jest życie i zdrowie, a także dostarczanie środków na egzystencję. Jest zatem przeciwstawą przedmiotowego traktowania zatrudnionych w każdej postaci. W prawie pracy nie ma zasady swobody zawierania umów w rozumieniu cywilnym, gdyż brak swobody kształtowania tego umownego stosunku prawnego spowodował przywołane już wyodrębnienie prawa pracy z systemu prawa cywilnego. Umowa o pracę różni się także od wielu umów cywilnych charakterem ekonomicznym. Można użyć określenia, że wyodrębnienie umowy o pracę z Kodeksu cywilnego jest wynikiem swoistej ekonomizacji procesu społecznego związanego ze stosunkiem pracy. Dlaczego ekonomizacja? Ponieważ swoistego rodzaju miernikiem umowy o pracę jest jej wynik, choć nie zawsze to musi być wymierny wynik finansowy (majątkowy). Bo umowa o pracę wymyka się, wychodzi poza zakres pojęciowy cywilnej umowy najmu (która zresztą była „protoplastą” umowy o pracę) w znaczeniu prywatnym, jako kształtowanie jej wyłącznie przez strony stosunku pracy. Ekonomizacja oznacza silne, a czasem wręcz bezwzględne wkraczanie państwa (w postaci prawa publicznego) przez przyjmowanie norm *ius cogens*, kształtujących materię stosunku pracy. Ponadto rzeczą oczywistą jest fakt, że prawo pracy pozostaje w ścisłej relacji, a wręcz swoiście rozumianej zależności z ekonomią. Oczywiście odrębną kwestią jest tzw. zasada uprzywilejowania pracownika, która umożliwia pracodawcy przyznawanie jednostronnie większych uprawnień pracownikowi, niż gwarantują je przepisy prawa pracy.

Szczególny wymiar w warstwie aksjologiczno-filozoficznej socjalizacja prawa pracy przyjmuje na gruncie zbiorowego prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy w istocie jest bowiem najbardziej indywidualne, gdyż jego rozwiązania konstrukcyjne powodują, że w efekcie końcowym poprzez ochronę zbiorowości chroni tym samym jednostkę¹²⁴. W zbiorowym prawie pracy szczególne znaczenie ma prawo koalicji, a więc możliwość zrzeszania się organizacyjnie w określone struktury. Prawo koalicji jest wyrazem wolności. Z kolei istotą wolności jest prawo wyboru, a więc nie podleganie kompetencji. Jeżeli mówimy, że „człowiek ma prawo”, to nic innego, jak pewne podstawowe dobra osoby ludzkiej coś, co jest jej nie-

¹²⁴ Takie stanowisko prezentuje w swoich publikacjach A. Sobczyk.

zbędne do życia i pełnego rozwoju. Jak słusznie zauważa M. Piechowiak, w przypadku praw, należny stan rzeczy jest niezależny od woli podmiotu prawa. Natomiast w przypadku wolności stan ten jest współkonstituowany wolnymi wyborami i właśnie z tego względu, jako taki podlega ochronie¹²⁵.

Na gruncie zbiorowego prawa pracy nad wyraz istotne znaczenie ma funkcjonowanie związków zawodowych. Otóż, regulacje polskiego prawa pracy nadają szczególną rolę tym organizacjom jako instytucjonalnym podmiotom będących w zasadzie jedynym reprezentantom załogi, które posiadają uprawnienia do tworzenia prawa zakładowego. W Polsce nie występuje mianowicie normatywnie postać tzw. demokracji bezpośredniej, tj. możliwość zawarcia porozumień z pracownikami na podstawie, np. referendum, z pominięciem funkcjonujących u tego pracodawcy związków zawodowych¹²⁶. Stąd, funkcjonowanie związków zawodowych, jako organizacji o wybitnie charakterze stowarzyszeniowym, ma wymiar wolnościowy, gdyż jest to związane z tzw. prawem koalicji pracowniczej.

Z uwagi na fakt, że związki zawodowe są organizacjami społecznymi, następuje tym samym uspołecznienie w obszarze polityki społecznej tych organizacji. Związki zawodowe nie wykonują jednak funkcji publicznych, bo nie są podmiotami publicznymi. Należy je zaliczyć do obszaru podmiotów prywatnych (ponieważ są stowarzyszeniami), realizującymi cele społeczne, społeczno-użyteczne. Dlaczego jednak realizując cele społeczne nie realizują tym samym funkcji publicznych? Ponieważ cele publiczne są to szeroko znaczeniowo zadania związane z rządzeniem, wydawaniem zarządzeń czy poleceń. Jest to zatem podejmowanie jednoosobowo lub kolegialnie jednostronnie określonych decyzji kierowniczych, stanowiących przejaw pewnego, określonego rodzaju władzy. Związki zawodowe władzy nie sprawują, bo jako organizacje społeczne żadnej władzy publicznej sprawować nie mogą. Osobno, w sferze z obszarów mechanizmów

¹²⁵ M. Piechowiak, *Prawo a wolność*, https://www.researchgate.net/profile/Marek-Piechowiak-2/publication/233993290_Prawo_a_wolnosc_Right_versus_Freedom/links/0c96051c38645d67d4000000/Prawo-a-wolnosc-Right-versus-Freedom.pdf, s. 37–54, [dostęp: 12.01.2021].

¹²⁶ Oczywiście inną materią jest zawieranie *de facto* pewnych porozumień z przedstawicielem załogi przy braku funkcjonowania związków zawodowych, np. na podstawie art. 23^{1a} k.p.

socjologiczno-politycznych należy wyraźnie zaakcentować, że związki zawodowe nie mogą wchodzić w sferę rządzenia, bo tracą istotę powstania i trwania tych organizacji. Ponadto na marginesie rozważań zawsze, gdy związki zawodowe wchodziły w jakiejkolwiek korelacje związane z obszarem polityki w rozumieniu rządzenia, to również zawsze to dla nich kończyło się niepomysłnie. Związki zawodowe współpracujące, a czasem nawet współdecydujące z politykami, w istocie rzeczy tracą z pola widzenia ochronę zatrudnionych. Polityka nie może instrumentalnie wkraczać w relacje pracownicy–pracodawca.

Przestrzeń funkcjonowania związków zawodowych, zarówno na gruncie prawa polskiego, prawa unijnego, jak i międzynarodowego publicznego prawa pracy, oparta jest na trzech podstawowych filarach, wartościach:

- swobodzie koalicji (zrzeszania się),
- prawie do zawierania porozumień zbiorowych,
- oraz prawie do oporu przeciwko niesprawiedliwości w zakresie zatrudnienia (wszczynaniu sporów zbiorowych wraz z prawem do strajku włącznie).

Realizacji tych wartości pośrednio służy niewątpliwie ochrona osób pozostających w zatrudnieniu. Z tego też względu przeprowadzenie analitycznych rozważań dotyczących ochrony ludzi pracy, w szczególności po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych dokonanej w 2018 r. byłoby niepełne bez co najmniej skrótowej refleksji odnoszącej się do wymiaru aksjologiczno-filozoficznego tej ochrony, a także wymiaru prakseologicznego.

Wymiar aksjologiczny dotyczy konieczności ochrony szczególnej postaci wartości, jaką jest godność człowieka, rozumiana zarówno w znaczeniu godności osobowej, jak i godności osobistej¹²⁷. Ochrona tej wartości dotyczy wszystkich pozostających w stosunkach zobowiązaniowych, a zatem zarówno w stosunkach pracy, jak i stosunkach cywilnych, go-

¹²⁷ *Godność osobowa* oznacza w ogóle godność ludzką, godność człowieka. Przysługuje ona przez sam fakt bycia człowiekiem i z tego tytułu jest „uprzywilejowana” w świecie przyrody. Określa się ją mianem godności przyrodzonej lub człowieczeństwa. Oznacza to, że przysługuje każdemu człowiekowi bezwzględnie. Z kolei *godność osobista* jest to cecha osobowa, która wyraża się w poczuciu własnej wartości, a zatem oczekiwaniu szacunku własnej osoby ze strony innych.

spodarczych czy nawet korporacyjnych¹²⁸. Z kolei wymiar filozoficzny nie odnosi się do tylko do tzw. obszaru bytu duchowego zatrudnionego, lecz ma wyraźnie charakter egzystencjalny. Jest konsekwencją potrzeby zapewnienia wszystkim zatrudnionym podstawowych warunków życia, których jednym z przejawów jest zatrudnienie i następnie jego trwałość. W tym względzie wszyscy pracujący muszą mieć zagwarantowane równe prawa podstawowe, a pewna dyferencjacja szczególnych uprawnień winna mieć oparcie w sferze antydyskryminacyjnej oraz społeczno-gospodarczej. Dyferencjacja winna być oparta o wzorzec proporcjonalności, gdyż taka dyferencjacja służy wolności pracy. Więcej, dyferencjacja ta winna być bezwzględnie oparta o prawa człowieka, które są w pewnym zakresie prawami publicznymi (np. prawo do ochrony zdrowia), lecz nie są prawami wzajemnymi. Inaczej to ujmując, winna być oparta o prawa podmiotowe o charakterze ogólnym i szczególnym. O charakterze ogólnym, podstawowym w sferze zatrudnienia, zasadniczo zaliczyć należy niewątpliwie prawo do bezpiecznych warunków pracy, godnej płacy czy trwałości zatrudnienia. Natomiast do praw szczególnych zaliczyć należy te, które przysługiwać będą wąskiej grupie zatrudnionych z uwagi na ich specyfikę pracy (np. zatrudnienie tzw. korporacyjne).

Odniesienie się do aspektu prakseologicznego wynika z kolei z faktu, że o czym już wspomniano, prakseologia jest wyrazem sprawnego zachowania. W obszarze funkcjonowania związków zawodowych zachowanie to przybiera wymiar, postać szczególną, gdyż z uwagi na sferę, której dotyczy, a więc ogólnie rzecz biorąc zachowania na rzecz dobra zatrudnionego, winno być nad wyraz skuteczne. Dlaczego skuteczne? Ponieważ przewodnią ideą ruchu związkowego winna być wymierna, a więc efektywna ochrona praw i interesów środowiska ludzi pracy i to świadczących ją w każdej postaci. Związki zawodowe, które zatracą możliwość skutecznego zachowania, utracą mandat społeczny. Pracownicy wystąpią z tych organizacji i będą poszukiwała innej postaci obrony, organizując

¹²⁸ Przez stosunki cywilne rozumiem zatrudnienie w szczególności na umowach na warunkach zlecenia czy o dzieło. W stosunkach gospodarczych należy rozumieć samozatrudnienie. Z kolei przez stosunki korporacyjne rozumiem zatrudnianie na tzw. kontraktach osób z reguły zarządzający pracodawca na różnych szczeblach decyzyjnych. Oczywiście w tzw. stosunkach zatrudnienia podział ten niejednokrotnie będzie płynny.

niezgodne z prawem akcje protestacyjne, ze strajkami włącznie, lub będą poszukiwały ochrony w partiach politycznych, albo w innych organizacjach, często nawet o poglądach skrajnych.

Przewodnią ideą ruchu związkowego jest ochrona praw i interesów środowiska wszystkich bez wyjątku ludzi świadczących pracę w każdej postaci (art. 1 u.z.z.). Ochrona praw osób zatrudnionych dotyczy wszelkich uprawnień, jakie już posiadają te osoby w zakresie warunków pracy, płacy czy spraw socjalno-bytowych oraz praw i wolności związkowych. Z kolei ochrona interesów dotyczyć będzie tej sfery życia społecznego, która z ich prawnego punktu widzenia objęta jest postulatami lub żądaniami, lecz które nie zostały jeszcze przyznane w postaci konkretnych uprawnień, lub wykraczają poza posiadane już uprawnienia. Stąd, prawo od interesu różni się tym, że osoba wykonująca pracę zarobkową określone uprawnienie już posiada. Wobec powyższego terminy *interes* i *prawo* należy rozumieć szeroko. Obejmują one mianowicie:

- bieżące, aktualne utrzymanie praw,
- rozszerzenie dotychczasowych uprawnień i przywilejów,
- oraz przyznanie nowych praw i przywilejów.

Przywołanie podstawowych idei funkcjonowania związków zawodowych jest konieczne z uwagi na fakt, że znowelizowana ustawa o związkach zawodowych wymusza inne spojrzenie na rolę związków zawodowych, która jest wynikiem między innymi rozszerzenia prawa koalicji. Otóż, według obowiązującej do dnia 31 grudnia 2018 r. ustawy, co pragnę wyraźnie zaznaczyć, związki zawodowe w rzeczywistości reprezentowały w zasadzie tylko pracowników i inne wskazane osoby. Po 1 stycznia 2019 r. zakres podmiotowy obejmuje znacznie szersze pojęcie, gdyż obejmuje „osoby wykonujące pracę zarobkową”. Stąd, po 1 stycznia 2019 r. związki zawodowe przestały w zasadzie chronić tylko osoby posiadające w szeroko rozumianym pojęciu powszechnym (nie prawnym) status pracowników, lub status związany z tym pojęciem, a ochrona związkowa objęła wszystkie osoby świadczące nie tylko pracę, lecz i szeroko rozumiane usługi na rzecz pracodawcy.

Ochrona praw zatrudnionych w sferze zbiorowej będzie miała inny charakter i wymiar gatunkowy niż ochrona indywidualna. Na ochronę osób wykonujących pracę zarobkową w sferze zbiorowej rzutować będą mianowicie w szczególności zawierane porozumienia zbiorowe, mają-

ce w warstwie normatywnej charakter umów¹²⁹. Ponadto istotne będzie również to, czy dana zakładowa organizacja związkowa będzie posiadała status związku reprezentatywnego¹³⁰. Otóż związek reprezentatywny posiada niewątpliwie szerszą możliwość ochrony zatrudnionych niż związek niereprezentatywny (np. może dokonać wykluczenia związku niereprezentatywnego z procesu przyjmowania regulaminu wynagradzania, czy regulaminu pracy – art. 30 ust. 5 i 6 u.z.z.)¹³¹.

Na koniec pragnę wskazać, że w warstwie aksjologiczno-filozoficznej dotyczącej socjalizacji prawa pracy, nie ma możliwości zbudowania państwa opartego na zasadach społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawa, a więc na filarach współczesnej i nowoczesnej demokracji, bez kompleksowych rozwiązań i połączenia praw politycznych, gospodarczych, społecznych oraz socjalnych. Jednakże samo prawo,

¹²⁹ Problematykę zawierania porozumień zbiorowych i ich charakteru umownego analizuje w opracowaniu *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, A.M. Świątkowski (red.), Kraków 2013.

¹³⁰ Reprezentatywność związkowa oznacza zdolność organizacji związkowej do występowania w charakterze strony reprezentującej osoby pozostające w zatrudnieniu w sytuacji, gdy o wykonywanie tego prawa ubiega się więcej niż jedna organizacja związkowa oraz organizacje te posiadają pewną kwalifikowaną większość swoich członków.

¹³¹ Przymiot reprezentatywności nie jest sprzeczny z zasadą jednakowego traktowania wszystkich związków zawodowych (art. 1 ust. 3 u.z.z.). Zasada jednakowego traktowania wszystkich organizacji związkowych ma wymiar powszechny. Dotyczy zarówno władzy publicznej, pracodawców, jak i organizacji pracodawców. Regulacje prawa krajowego dokonują dyferencjacji, lecz nie związków zawodowych jako w ogóle organizacji, ale wprowadzają rozróżnienie uprawnień pewnych kategorii związków zawodowych z uwagi na ilość zrzeszonych w nim członków. Taki pogląd przedstawił między innymi Komitet Wolności Związkowych MOP, który dopuszcza zróżnicowanie uprawnień związków zawodowych poprzez wprowadzenie kryterium reprezentatywności. Komitet stwierdził między innymi, że: „Istnienie w prawodawstwie progu procentowego, na podstawie którego określana jest reprezentatywność organizacji i przyznawane są pewne przywileje dla organizacji najbardziej reprezentatywnej (w szczególności dla celów rokowań zbiorowych) nie powoduje żadnych trudności, pod warunkiem że kryteria są obiektywne, dokładne i z góry ustalone, tak by uniknąć możliwych przypadków stronniczości czy nadużyć”. (*Wolność związkowa. Przegląd przyjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Gdańsk 2012, Stanowisko nr 356 Komitetu Wolności Związkowych, s. 79).

nawet najlepiej skonstruowane i przemyślane, nie dokona poprawienia, lub zmiany rzeczywistości społecznej, według klasycznej dogmatyki prawa. Demokratyczne państwo prawne (niem. *Rechtsstaat* czy ang. *rule of law*) współ z zasadą społecznej gospodarki rynkowej, nie powinno być identyfikowane jedynie z czystą ideą, do której winno się dążyć. Każda promowana idea prawna winna mieć niewątpliwie swoje przełożenie na sferę faktyczną, to znaczy chodzi o takie ułożenie zasad relacji międzyludzkich, które będą oparte o podstawowe, fundamentalne normy sprawiedliwości społecznej. Należy zatem wyraźnie określić, co uznaje się za sprawiedliwe. A zatem, co uznaje się za sprawiedliwe w formule ocen norm prawnych o określonej treści, przy jednoczesnej akceptacji założenia, że społeczeństwo *in gremio* – a więc nie tylko parlamentarna większość, a zatem również mniejszość społeczna – takiego ułożenia relacji międzyludzkich wyraźnie pragnie, popiera. Stąd, prawa mniejszości, które nie są akceptowane przez większość społeczeństwa muszą być w pewnym zakresie uwzględniane, a zatem i chronione. Oczywiście nie chodzi tutaj o jakieś bliżej nieokreślone prawa i wolności mniejszości, które nie mają oparcia w podstawowym katalogu etyki i moralności współczesnego świata.

Ponadto jak już wskazano, podstawową tezę książki jest wykazanie, że celem socjalizacji prawa pracy jest zachowanie pokoju społecznego. Z dotychczasowych przedmiotowych rozważań w charakterze częściowego podsumowania wynika, że:

1. Nie jest możliwe zbudowanie i zachowanie pokoju społecznego bez osiągnięcia określonego pułapu bezpieczeństwa społecznego i socjalnego zatrudnionych i ich rodzin. Stąd, niezbędne są działania wspierające bezpośrednio zatrudnionych w zakresie ich praw oraz interesów, a pośrednio i dotyczące całego społeczeństwa. Z tego też względu w warstwie aksjologiczno-filozoficznej nie ma absolutnie żadnego znaczenia, czy chodzi wyłącznie o pracę w ramach stosunku pracy, czy w ramach stosunku pozapracowniczego. Chodzi w ogóle o zatrudnienie, które będzie dawało świadczącemu pracę trwałe gwarancje społeczne i socjalne, za które należy uznać, co najmniej:
 - godne wynagrodzenie,
 - zapewnienie świadczeń finansowych w przypadku niezdolności do pracy (wynagrodzenie i świadczenie chorobowe, także w razie wypadku przy pracy czy macierzyństwa),

- prawo do płatnego wypoczynku (urlopu),
 - dostępność do bezpłatnej służby zdrowia,
 - zaliczalność każdego zatrudnienia do przyszłej emerytury (a także świadczeń rentowych),
 - ewentualne stosowne odprawy,
 - w ogóle szeroko rozumiane bezpieczeństwo i higiena pracy,
 - a także gwarancje finansowe po zakończeniu stosunku pracy, np. zapewnienie prawa do zasiłku dla bezrobotnych oraz gwarancje nie bezpośrednio finansowe, np. w postaci prawa do bezpłatnego przeszkolenia oraz zachowanie prawa do bezpłatnej opieki zdrowotnej.
2. Warunkiem *sine qua non* bezpieczeństwa społecznego i socjalnego zatrudnionych w aspekcie aksjologiczno-filozoficznym jest również właściwy i sprawiedliwy podział wypracowanych środków pomiędzy zatrudnionych u pracodawcy, a więc funkcja dystrybucyjna, rozdzielcza (o czym w Rozdziale 5. Funkcje socjalizacji prawa pracy, pkt 4).
3. Osiągnięcie trwałego pokoju społecznego w wyniku socjalizacji w aspekcie aksjologiczno-filozoficznym ma nie tylko wymiar indywidualny, lecz także powszechny w skali kraju. Służy mianowicie ochronie szczególnych wartości niezbędnych do funkcjonowania społeczeństwa w dobie obecnej. Jest bowiem jednym z elementów przeciwdziałania (lub przynajmniej ograniczenia) wielu niepożądanym zjawiskom. Między innymi do zjawisk tych zaliczyć należy niewątpliwie przeciwdziałanie zapaści demograficznej nie tylko w Polsce, lecz w wielu innych krajach, a w konsekwencji i istotnym problemom natury ekonomicznej oraz społecznej (stopniowym istotnym brakiem środków na wypłatę świadczeń społecznych). Przyjmując i egzekwując regulacje w zakresie ochrony kobiet, macierzyństwa czy w ogóle rodzicielstwa, na gruncie prawa pracy są środkiem sprzyjającym odwróceniu, a przynajmniej znacznego ograniczenia tych negatywnych zjawisk.

5. Funkcje socjalizacji w prawie pracy

5.1. Uwagi wstępne

Socjalizacja w prawie pracy stanowi pewien aspekt, zjawisko będące efektem opisywania rzeczywistości w zakresie społecznych stosunków pracy oraz polityki społecznej. Z drugiej jednak strony jest także pewnym poglądem, ideą na konieczność dokonywania procesu stałego modelowania stosunków społecznych w obszarze pracy, poprzez ukierunkowywanie tego procesu na humanizację stosunków pracy. Dlaczego? Bo tylko człowiek jest w centrum prawa pracy i nikt inny poza nim. Celem zatem socjalizacji w prawie pracy jest zawsze zwracanie uwagi na człowieka i dbanie o jego dobra, jakimi co do zasady w szczególności są jego godność, życie i zdrowie, oczywiście nie pomniejszając wagi wartości innych, jak choćby eksponowana obecnie powszechnie prywatność. Wyłania się zatem problematyka funkcji socjalizacji w prawie pracy, a zatem aspekt przedmiotowy, tj. środków służących realizacji tych celów. Stąd, prowadząc rozważania w zakresie socjalizacji prawa pracy, do pełnej analizy tego pojęcia niezbędne jest odwołanie się, co najmniej w ogólności, do zagadnienia funkcji prawa. Używam słowa w ogólności, gdyż zamiarem moim nie jest prowadzenie teoretycznych rozważań o funkcjach prawa, w tym w szczególności o funkcjach prawa pracy. Stanowisko to wynika z faktu, że jak się powszechnie zwraca uwagę w doktrynie prawa, problematyka funkcji prawa¹³² w płaszczyźnie ogólnoteoretycznej stanowi doniosłe, jed-

¹³² Termin „funkcja” został przywłaszczony przez wiele dyscyplin naukowych, a także funkcjonuje w języku potocznym (R.K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczeństwa*, Warszawa 1982, s. 93–94). Problematyka funkcji dotyczy zatem

nak nie do końca zbadane zagadnienie, które w nauce jest często różnie rozumiane¹³³. Dotyczy to również prawa pracy, gdyż od połowy lat 50. XX w. uznawane jest ono za jedno z podstawowych i centralnych pojęć tej gałęzi prawa. Termin ten występuje przy tym w literaturze i orzecznictwie, jako pojęcie odrębne od innych pojęć podstawowych prawa pracy, niemniej łączy się ściśle z innymi głównymi pojęciami i konstrukcjami prawa pracy, jak z przedmiotem prawa pracy, czy – co wymaga wyraźnego zaakcentowania – zasadami prawa pracy, gdyż stanowią one w swojej istocie podwaliny instrumentalne dla realizacji funkcji prawa pracy¹³⁴.

Pozostawiając na uboczu powyższe rozważania, przy całej złożoności problematyki rozumienia pojęcia funkcji¹³⁵, z zasady należy uznać, że funkcją prawa jest cel tworzenia zespołu norm, które regulują lub organizują jakąś sferę życia społecznego. Pojęcie funkcji prawa nie może być mianowicie oderwane od zadań, celów, jakie wyznacza ustawodawca prawu w ogóle lub jego poszczególnym działaniom czy instytucjom¹³⁶. Każdy akt prawny przyjmowany jest z uwagi na określony cel. Znajomość tego celu pozwala na odpowiednią interpretację przepisów prawa. Z tego też względu od strony materialnej funkcję prawną można zrekonstruować w płaszczyźnie celów (np. zachowanie bezpieczeństwa powszechnego), jak i zadań (poprzez uprawnienie określonych organów państwa do użycia przymusu wobec obywateli). Regulacje prawne są w istocie rzeczy instytucjonalną próbą podporządkowania ludzkich zachowań ogólnym zasadom. Należy jednak zwrócić uwagę, że im większy jest chaos w państwie,

nie tylko prawa, ale i zagadnienia np. funkcji państwa, funkcji rodziny czy funkcji w aspekcie socjologicznym. Niemniej, w naukach socjologicznych zasadniczą cechą różnicującą występujące w tej literaturze definicje funkcji jest nie tyle sam sposób definiowania, co raczej miejsce i sposób zastosowania tego pojęcia w szerszej teorii (B. Zięba, *Zakres funkcji socjalizacyjno-wychowawczej rodziny*, „RPEiS” 1989, z. 4, s.114).

¹³³ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 37 i n.

¹³⁴ B.M. Ćwiertniak, *Funkcje prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010, s. 161–162.

¹³⁵ Problematykę tę szeroko analizuję w monografii *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016. Zob. także B.M. Ćwiertniak, *Funkcje prawa pracy...*, *op.cit.*, s. 161 i n.; czy M. Borucka-Arctowa, *Społeczne poglądy na funkcje prawa*, Wrocław 1982.

¹³⁶ B.M. Ćwiertnia, *Funkcje prawa...*, s. 173–174.

a zatem potocznie tzw. zepsucie, tym więcej wydaje się aktów prawnych, o różnej randze, w tym zbyt szczegółowych przepisów o niskiej jakości (tzw. prawo o charakterze powielaczowym), które ten chaos pogłębiają. Przejawem tego może być refleksja filozoficzna zawarta w „Annales” Tacyty która sprowadza się do stwierdzenia, że „*corruptissima* (lub *perditissima*) *republica plurimae leges*” („im większe zepsucie w państwie, tym liczniejsze ustawy”)¹³⁷. Uzupełnieniem tego mogą być także paremie rzymskie w postaci:

- *amemus patriam pareamus legibus* (kochajmy ojczyznę, przestrzegajmy prawa)
- oraz *polita legibus, non leges politiae adaptandae* (polityka powinna dostosować się do ustaw, a nie ustawy do polityki).

Prawo musi wyrażać szczególną i najwyższą wartość, jaką jest godność człowieka. Musi zatem zawsze widzieć człowieka, a więc nie może tracić istoty ludzkiej z pola widzenia. Stąd, funkcją prawa jest bezwzględna ochrona godności człowieka, gdyż godność osoby ludzkiej jako niezbywalność jest jednocześnie święta (oczywiście pomijam tutaj świętość w znaczeniu teologicznym). Godność człowieka jest święta, gdyż w rzeczywistym świecie przyrody i wszechświata nie ma nic bardziej świętego, jak istota ludzka. Z tego też względu godność człowieka jest ściśle związana ze środowiskiem, w którym on żyje. Powoduje to, że wyrażam pogląd, iż przy różnym pojmowaniu¹³⁸ pojęcia funkcji prawa, poprzez funkcję socjalizacji w prawie pracy należy rozumieć dwa nierozłączne aspekty:

- z jednej strony celem socjalizacji jest przywołana bezwzględna ochrona godności człowieka,
- lecz z drugiej strony także normatywnie określone środki, narzędzia, jakimi dysponują organy państwa w procesie rozwiązywania

¹³⁷ J. Zajadło (red.), *Łacińska terminologia prawnicza*, Warszawa 2013, s. 31–32.

¹³⁸ Jak wskazuje B.M. Ćwiertniak, w naukach prawnych najczęściej rozumie funkcję prawa jako:

- podstawowe kierunki działalności określonych organizacji czy instytucji,
- cele działania,
- sposoby, metody, środki dla realizacji celów
- lub zespół następstw, skutków społecznych wywołanych przez działanie określonej organizacji czy instytucji, bądź przez oddziaływanie określonego systemu normatywnego, B.M. Ćwiertniak, *Funkcje prawa...*, *op.cit.*, s. 172.

problemów społecznych bezpośrednio w środowisku pracy lub związanych z tym środowiskiem.

Na gruncie prawa pracy, lecz wyłącznie w warstwie aksjologicznej i filozoficznej, a więc nie w wymiarze finansowym czy gospodarczym, godność jest ważniejsza od zarabiania pieniędzy. Oczywiście nie wpadajmy tutaj w obszary absurdu czy ruchów, poglądów skrajnych (np. anarchistycznych), demolujących istniejący od jakiś trzech tysięcy lat sposób funkcjonowania społeczno-gospodarczego ludzkości. Instytucja pieniądza, przy całej jego niezbędności, gdyż niewątpliwie są one bardzo istotnym, a wręcz w obecnej dobie niezbędnym środkiem dla funkcjonowania ludzkości, ma wartość wymierną, a więc względną i przemijającą.

W celu ochrony człowieka przed naruszaniem jego godności rolą państwa jest zatem takie normatywne ustawienie reguł gospodarczych, aby uznano, że między innymi niektóre sfery stosunków pracy mogą funkcjonować według reguły *non profit*, czyli że nie wszystko musi przynosić bezpośredni, lub wymierny wynik finansowy w wymiarze krótkoterminowym, a także, że nie można oczekiwać wszystkiego natychmiast, w bardzo krótkim czasie (np. w obszarze kultury, rekreacji, sportu czy zdrowia). Nie chodzi jednakże absolutnie o ustanowienie jakiś reguł *stricte* państwa opiekuńczego (z ang. *welfare state*)¹³⁹, bo takiego modelu przez dłuższy czas utrzymać się nie da¹⁴⁰. Ponadto nadgorliwa opiekuńczość prowadzi na manowce w warstwie psychologiczno-społecznej. Stąd, między innymi brytyjski socjolog Thomas Humphrey Marshall zaproponował, aby opisywać i oceniać *welfare state* w nowoczesnym państwie o gospodarce rynkowej z punktu widzenia kombinacji co najmniej trzech cech: demokracji, redystrybuowanego dobrobytu oraz rodzaju kapitalizmu¹⁴¹.

¹³⁹ Rozumianego w ogólnie wyłącznie jako państwa, które za pomocą dochodu z rosnących podatków, co wyraźnie podkreślam, na skalę masową stale realizuje wzrost wydatków na cele socjalne.

¹⁴⁰ Państwo opiekuńcze winno być rozumiane jako taka organizacja, która chroni społeczeństwo określonymi instrumentami prawnymi tak, aby członkowie tej wspólnoty nie spadli poniżej pewnego przyzwoitego poziomu życia i aby wszystkim zapewnić w razie wypadku lub niepowodzenia na przykład zasiłek dla bezrobotnych czy opiekę zdrowotną. W uproszczeniu, w zbliżony sposób definiuje państwo opiekuńcze np. J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa 2013, s. 15–16.

¹⁴¹ S. Golinowska, *Modele polityki społecznej w Polsce i w Europie na początku XXI wieku*, Warszawa 2018, s. 11, www.batory.org.pl.

Oczywiście stosując klasyczną regułę Ockhama, wyszczególnianie wielu funkcji należy uznać za zbędne. Niemniej do funkcji o charakterze podstawowym socjalizacji w prawie pracy zaliczyć należy funkcję społeczną, ochronną, stabilizującą, sterującą, dystrybucyjną i wychowawczą.

1. Funkcja społeczna

Niewątpliwie podstawową funkcją socjalizacji prawa pracy jest realizacja założonych celów społecznych. Stąd, podobnie jak funkcja ochronna, o czym będzie mowa dalej, ma ona charakter metafunkcji. Otóż, funkcja ta rozumiana winna być w ten sposób, że socjalizacja prawa pracy tworzy system, zwarty model założeń, pojęć i zależności, a więc stanowi spójny, systemowy zbiór wszystkich powiązanych strukturalnie ze sobą elementów, które bezpośrednio decydują, lub mają charakter współdecydujący na kształtowanie ogólnego dobrostanu społecznego. Tym samym funkcja ta wyraża się w podejmowaniu wszelkich zachowań dopuszczalnych zarówno prawem pozytywnym (publicznym i prywatnym), jak i niewątpliwie zwyczajowym, a więc ogólnie powszechnymi zasadami moralnymi, akceptowanymi przez społeczeństwo oraz działaniami w zakresie polityki społecznej, mającymi na celu zapewnienie ogólnego dobrostanu pracownikom (zatrudnionym) i ich rodzin, elementem którego jest zapobieganie konfliktom społecznym. Służy zatem przeciwdziałaniu naruszania zasady zachowania pokoju społecznego.

Największe osiągnięcia ludzkości są niewątpliwie wynikiem twórczych poszukiwań. Mając na uwadze, że człowiek jest zawsze na pierwszym miejscu, w obszarze prawa poszukiwania winny koncentrować się na ustanawianiu norm prawnych, które wyznaczać będą wzory należytego zachowania. Do takiego wzoru należy zaliczyć bez wątpienia dążenie do zachowania pokoju społecznego w stosunkach międzyludzkich i niewątpliwie pokojowej współegzystencji pomiędzy państwami, jako dyrektywy nowożytnych czasów. Zachowanie pokoju społecznego realizowane zatem będzie również przez właściwą działalność prawodawczą, ukierunkowaną na przyszłe zachowanie adresatów norm prawnych oraz następnie przez nadzór i kontrolę prawną tego zachowania. Wskazując na rolę prawa, lecz także uwzględniając inne normy społeczne, będziemy mieli na myśli normatywny charakter zachowań, w odróżnieniu od nienormatywnych

sposobów regulacji ludzkich postępowań¹⁴². Normy prawne oddziałując na przestrzeń funkcjonowania człowieka stanowią normatywny środek regulacji zachowań ludzi, gdyż prawo rozumiane w wymiarze społecznym, dokonuje w szczególności regulacji w przedmiocie rozdziału dóbr i usług pomiędzy członków społeczeństwa. Niemniej, dokonuje rozdziału dóbr i usług zarówno w znaczeniu materialnym (np. środki pieniężne), jak i w znaczeniu niematerialnym (np. określenia zasad dostępności społeczeństwa do bezpłatnych usług medycznych, zakupu lekarstw czy dostępności do bezpłatnego kształcenia i dóbr kultury). Z tego też względu w funkcji tej wyraźnie rysuje się aspekt kontroli zachowań społecznych. Kontrola ta dotyczy sfery podmiotowej, emocjonalnej, psychicznej adresata normy prawnej. Obejmuje mianowicie całokształt procesu psychicznego człowieka, który przejawia się w podejmowaniu racjonalnych zachowań oczekiwanych przez ustawodawcę oraz powstrzymywaniu się od zachowań niepożądanych. Z tego też względu należy na pierwszym miejscu brać pod uwagę motywacyjne (pozytywne) działanie prawa, tj. działanie, którego celem jest pobudzenie adresatów norm w celu określonego, pożądanego zachowania. Zachowania ukierunkowanego na zapobieganie wszelkim zaburzeniom społecznym. Dlatego w bilansie końcowym funkcja ta winna odzwierciedlać i ugruntowywać wyznawane przez wspólnotę podstawowe wartości, jakimi są, np. bezpieczeństwo, poczucie godności współczłonków wspólnoty, solidaryzm społeczny, ogólny dobrostan, dobro państwa czy zachowanie pokoju społecznego.

Na gruncie normatywnym przedmiotowa funkcja może być rozpatrywana w zakresie dokonanych regulacji. Winna być zatem rozpatrywana w wymiarze twardym (z ang. *hard law*) i miękkim (z ang. *soft law*)¹⁴³. Metoda twardej regulacji zarówno w zakresie przedmiotowym, jak i podmiotowym, ma zdecydowanie wymiar administracyjno-represyjny, tj.

¹⁴² Niewątpliwie na zachowania ludzkie, w tym także na zachowanie pokoju społecznego, będą miały wpływ nienormatywne środki regulacji. Zaliczyć do nich należy choćby takie okoliczności, jakimi są podaż pieniądza na rynku, możliwości i dostępność dokonywania przelewów w formie elektronicznej, zachęty do niewydawania wszystkich otrzymanych od państwa środków i przeznaczenie części na oszczędzanie czy utrudnienia w zakresie infrastruktury (dostępność komunikacyjna przy braku własnych środków komunikacji).

¹⁴³ W przedmiotowej sekwencji wykorzystałem wiele myśli i spostrzeżeń zawartych w opracowaniu: J. Jończyk, *Ochrona pracy*, „PiZS” 2013, nr 3.

administracyjny nadzór i sankcja karna w razie naruszenia nakazu/zakazu. Wyraża się w bezwzględnie obowiązującym charakterze przepisów oraz administracyjnej i sądowej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a więc jest to model zabezpieczenia ochrony pracy w warstwie społecznej w wymiarze publicznym.

Od strony aksjologicznej stanowi wyraz zabezpieczenia ochrony społecznej w sferze stosunków pracy, gdyż jego naruszenie bezpośrednio powoduje wzrost ryzyka społecznego i socjalnego, jakim jest zagrożenie życia oraz zdrowia, konieczność wypłaty środków publicznych na renty z tytułu wypadków przy pracy czy chorób zawodowych, a także, co ma niezmiernie istotne znaczenie, ryzyka ogólnospołecznego, którym będzie między innymi zagrożenie dobrostanu ogółu. Funkcja ta jest w tym wymiarze społeczną ochroną zdolności do zatrudnienia i kontynuowania zatrudnienia, a także ochroną, a raczej przeciwwagą dla zbyt wczesnego korzystania ze wspólnych środków pomocy społecznej z uwagi na fizjologiczną niezdolność człowieka do świadczenia pracy. Jest zatem przeciwwagą umniejszania, degradacji zdolności do zatrudnienia oraz deprecjacji i marnotrawstwa zgromadzonego w postaci wykształcenia i praktyki potencjału zawodowego ludzi pracy, co przy faktycznym spadku populacji ludności (związane jest to także z emigracją zarobkową) oraz zwiększonym przechodzeniem osób na emerytury w Polsce jest szczególnie ważne.

Niewątpliwie prospołeczny wymiar socjalizacji prawa pracy winien dawać wyraz i uruchamiać instrumenty powodujące, że w wymiarze społecznym powstaje i zostaje utrwalone uznanie, iż praca ma bezwzględne pierwszeństwo przed socjałem. Stąd, wszelkie regulacje prawa publicznego zawsze winny dawać prymat pracy nad wszelkimi świadczeniami socjalnymi. Od strony aksjologicznej praca nie może być poddana dogmatyce celów, lecz dogmatyce wartości. Taki aksjomat powoduje uznanie, że tylko człowiek pracujący w sferze prawa pracy, podkreślam tylko prawa pracy, ma społeczną wartość. (Oczywiście w żaden sposób nie umniejszam i nie deprecjonuję wartości pracy wynikającej z innych stosunków prawnych, lecz praca świadczona w ramach stosunku z zasady pracy najbardziej kreuje wartość człowieka pracy). Człowiek mianowicie nie może w sposób nieograniczony korzystać ze środków wspólnoty, nie odwzajemniając wobec niej żadnych obowiązków wspólnotowych, solidarnościowych, o charakterze społecznym, przez który należy rozumieć

obowiązek świadczenia pracy, płacenia podatków czy innych obowiązkowych danin odprowadzanych na rzecz *de facto* wspólnego funduszu (np. zdrowotnego czy emerytalnego).

Oczywiście nie można stosować specyficznych i skrajnych założeń totalitarnych systemów społeczno-politycznych, wyrzucających całkowicie poza nawias społeczny osoby nie mogące świadczyć pracy z przyczyn od nich niezależnych (np. stanu zdrowia), z przyczyn subiektywnych (osób nieumiejętnych, nie zaradczych życiowo), czy pozbawiający środków do życia i godności osób uchylających się notorycznie od pracy. Niemniej ten ostatni problem jest w istocie rzeczy już związany ze sferą kształtowania właściwych relacji i postaw kultury społecznej z funkcją wychowawczą (o czym dalej). Z tego też względu stosunki zachodzące z jednej strony pomiędzy państwem i beneficjentami całego systemu socjalnego, a z drugiej strony ze społecznymi outsiderami, nie powinny być zdyskredytowane, całkowicie pomijane. Winny niewątpliwie znajdować się w centrum uwagi kierujących polityką społeczną, gdyż cała ta przestrzeń socjalna nie może osłabiać fundamentu, jakim jest rozwój gospodarczy i zapewnienia pracodawcom zdolności do kreatywnego działania. Należy zatem przyjąć właściwe społecznie i politycznie zasady unitaryzmu, a więc przyjąć właściwe zasady porządku i organizacji, które dążyć będą do zjednoczenia w jedną całość wielu, w pewnym zakresie autonomicznych, lecz i różnorodnych tworów społecznych. W tym też względzie socjalizacja prawa pracy winna unitarystycznie akcentować powinność świadczenia pracy przez wszystkich. Osoby nagminnie uchylające się od pracy powinny być w sferze społecznej i socjalnej eliminowane ze świadczeń w ten sposób, że przykładowo świadczenia socjalne przyznawane im winny być jedynie wyłącznie, aby umożliwiać egzystencję w rozumienia minimalistycznym (np. dostępność do bezpłatnej służby zdrowia jedynie w sytuacjach zagrożających życiu czy poważnej utracie zdrowia). Z kolei w sferze społecznej sprawa jest już znacznie bardziej skomplikowana i trudniejsza do sparametryzowania z uwagi na szeroko pojęty humanizm. Trudno jest na przykład odmówić takiej osobie i członkom jego rodziny dostępności do określonych usług społecznych, którymi są wszelkie zachowania ukierunkowane na człowieka, i których celem jest ogólne kształtowanie oraz wzbogacanie jego zasobów fizycznych czy intelektualnych. Ponadto bezwzględnie takie osoby i członkowie ich rodzin, w imię wyższego do-

bra, jakim jest podnoszenie świadomości oraz poziomu intelektualnego rozwoju człowieka, zdrowia powszechnego, muszą być objęte systemem bezpłatnego szkolnictwa, edukacji (szkolnej i pozaszkolnej czy np. w formie bezpłatnego dostępu do bibliotek) oraz bezpłatnych obowiązkowych szczepień. Nie może jednak dojść w żaden sposób do potęgowania tych świadczeń. Potęgowanie świadczeń społecznych i socjalnych nad pracą w efekcie końcowym będzie prowadziło do ubóstwa państwa, a w konsekwencji do nastrojów zagrażających rozwojowi, poprzez zagrożenie trwałości pokoju społecznego. Będzie prowadziło do zamazywania różnic pomiędzy wartościami, a tym samym będzie prowadziło do braku uznania, co jest ważne i sprawiedliwe. W ochronie tej nie chodzi zatem o zagadnienie wykonywania przez pracownika prawa podmiotowego w rozumieniu art. 5 k.c. czy art. 8 k.p.

Z kolei model *soft* w wymiarze socjalizacji prawa pracy będzie miał, moim zdaniem, w szczególności wymiar szeroko umowny, będący konsekwencją prowadzonych uprzednio rokowań, a nawet mediacji (szczególnego rodzaju rozjemstwa). Sprowadzać się będzie zatem do zawierania w aktach autonomicznego prawa pracy (układach zbiorowych pracy czy w innych porozumieniach), postanowień dotyczących ochrony pracy, zapewniających pracownikom trwałość zatrudnienia (zagwarantowanie zatrudnienia na ściśle określony czas lub w określonej formie, np. pracodawca rezygnuje z zatrudniania pracowników na umowy na czas określony i bezpośrednio po umowie na okres próbny zawiera umowę na czas nieokreślony), możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (szkolenia, skierowania na studia), systemu tzw. przeszeręgowań pracowników w zakresie wynagrodzeń czy motywacyjnego systemu ocen pracowniczych.

Jak już wielokrotnie wspominałem, pojęcie socjalizacji prawa pracy wiąże się z ogólnym pojęciem i doktryną praw człowieka, lecz nie *stricte* z pojęciem podmiotowych praw publicznych. Z tego też względu funkcja społeczna socjalizacji prawa pracy winna wyrażać obowiązek w zapewnieniu:

- co najmniej minimalnego standardu godnego wykonywania pracy,
- być przejawem zabezpieczenia pracowników przed ich eksploatacją zarówno fizyczną, jak i psychiczną (drenażem osobowości człowieka),

- tworzyć profil zaufania społecznego do państwa i do pracodawców, a także do partnerów społecznych, jakimi są w szczególności organizacje związkowe.

Dlatego zasadniczym wymogiem prawidłowo funkcjonującej socjalizacji w sferze prawa pracy winna być sprawność państwa i pracodawców w przestrzeni rozwiązywania problemów społecznych. Wymaga to niewątpliwie unowocześnienia systemu administracji państwowej i samorządowej, np. według europejskiej koncepcji dobrej administracji. Niemniej przed zarysowym przedstawieniem tej koncepcji należy wyraźnie zwrócić uwagę, że polskie rozwiązania w tym zakresie miały charakter pionierski w skali europejskiej, gdyż zostały opracowane i przyjęte już stosunkowo dawno temu. Otóż szeroko rozumianą koncepcję dobrej administracji wyrażają podstawowe zasady polskiego Kodeksu postępowania administracyjnego, które już w 1960 r. przyjęły wiele rozwiązań wyrażających ideę dobrej administracji.

Europejska koncepcja mówiąca o tym jak powinna funkcjonować dobra administracja, została sformułowana w Europejskim kodeksie dobrej administracji, który został przyjęty 6 września 2001 r. przez Parlament Europejski¹⁴⁴. Kodeks ten stanowi konkretyzację obywatelskiego prawa do dobrej administracji w odniesieniu do administracji unijnej i administracji narodowych, wyrażonego w art. 41 Karty Praw Podstawowych¹⁴⁵, który to przepis w większości odnosi się do postępowania administracyjnego¹⁴⁶. Pomimo faktu, że akt ten nie ma mocy

¹⁴⁴ Dz.U.UE.C.2011.285.3

¹⁴⁵ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (ang. *Charter of Fundamental Rights of the European Union*, fr. *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*) stanowi zbiór fundamentalnych praw człowieka i obowiązków obywatelskich uchwalony i podpisany 7 grudnia 2000 r. podczas szczytu Rady Europejskiej w Nicei w imieniu trzech organów Unii Europejskiej: Parlamentu, Rady UE oraz Komisji, powtórnie, z pewnymi poprawkami, podpisany przez przewodniczących tych organów podczas szczytu w Lizbonie 12 grudnia 2007 r. Moc wiążąca dokumentu została mu nadana przez traktat lizboński podpisany 13 grudnia 2007 roku, który wszedł w życie 1 grudnia 2009, Dz. Urz. UE. C326/391.

¹⁴⁶ Według art. 41

1. Każdy ma prawo do bezstronnego i sprawiedliwego rozpatrzenia swojej sprawy w rozsądnym terminie przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii.
2. Prawo to obejmuje:

wiążącej w Polsce, niemniej może być traktowany jako akt wyznaczający pożądane standardy w zakresie działania administracji, gdyż dokonał on skatalogowania zasad określających stosunki między instytucjami, urzędnikami unijnymi, a także jednostkami w postaci osób fizycznych i prawnych¹⁴⁷. Otóż w Europejskim Kodeksie dobrej administracji zostały zawarte zasady, które regulują funkcjonowanie dobrej administracji. Zasadami tymi są np.:

- zasada praworządności, która stanowi, że urzędnik działa zgodnie z unormowaniami i procedurami zapisanymi w przepisach wspólnot, czy też
- zasada niedyskryminacji, odnosząca się do równego traktowania przy rozpatrywaniu wniosków i decyzji, jak również zasada ochrony danych osobowych¹⁴⁸. Europejski kodeks dobrej administracji realizuje w istocie zatem konkretyzację prawa do dobrej administracji, według założeń przyjętych ponad 50 lat temu w polskim kodeksie postępowania administracyjnego.

Prawo do dobrej administracji nie zostało bezpośrednio wyrażone w regulacjach prawa polskiego. Formuła dobrej administracji nie jest jednak pusta w takim znaczeniu, że można jej poszukiwać w określonych aktach prawnych. W szczególności można posilkować się art. 2 Konstytucji RP, odwołując się do fundamentalnej zasady ustrojowej, jaką jest zasada demokratycznego państwa prawnego. Ponadto należy mieć na uwadze art. 7 Konstytucji, który odnosi się do kwestii zasady legalizmu działań organu administracji publicznej uznając, że organy administracji pub-

-
- a) prawo każdego do bycia wysłuchanym, zanim zostaną podjęte indywidualne środki mogące negatywnie wpłynąć na jego sytuację;
 - b) prawo każdego do dostępu do akt jego sprawy, przy poszanowaniu uprawnionych interesów poufności oraz tajemnicy zawodowej i handlowej;
 - c) obowiązek administracji uzasadniania swoich decyzji.

3. Każdy ma prawo domagania się od Unii naprawienia, zgodnie z zasadami ogólnymi wspólnymi dla praw Państw Członkowskich, szkody wyrządzonej przez instytucje lub ich pracowników przy wykonywaniu ich funkcji.

4. Każdy może zwrócić się pisemnie do instytucji Unii w jednym z języków Traktatów i musi otrzymać odpowiedź w tym samym języku.

¹⁴⁷ P. Żuradzki, *Prawo do dobrej administracji w polskim porządku prawnym na tle Europejskiego kodeksu dobrej administracji*, Wrocław 2016, s. 56.

¹⁴⁸ Idem, *op.cit.*, s. 58–60.

licznej działają na podstawie i w granicach prawa. Osobno można przywołać także wspomniane już kilkakrotnie regulacje zawarte w kodeksie postępowania administracyjnego¹⁴⁹, np. w art. 8, według którego organy administracji publicznej prowadzą postępowanie w sposób budzący zaufanie jego uczestników do władzy publicznej, kierując się zasadami proporcjonalności, bezstronności i równego traktowania.

Założenia tego kodeksu mogą niewątpliwie zostać także skutecznie zaszczerpione na grunt stosunków pracy, np. w zakresie ustanawiania w porozumieniach zbiorowych o charakterze organizacyjnym, zasad postępowania pracodawcy wobec jednostki w przedmiocie rozpatrywania jego wniosków. Z tego też względu funkcja społeczna socjalizacji prawa pracy powinna być wypadkową ogólnych preferencji celów i potrzeb społecznych. Socjalizacja prawa pracy winna być zatem wyrazem postępu cywilizacyjnego. Stąd, jej normy prawne w obszarze społecznym winny nie tylko być ukierunkowane na słuzenie zaspokajaniu słusznym potrzeb człowieka w wymiarze materialnym. Postęp cywilizacyjny spowodował, że do życia w obecnym świecie i do jego zrozumienia, nie są wystarczające już tylko kwestie finansowo-bytowe. Przepisy prawa pracy zatem winny służyć również wszechstronnemu rozwojowi wewnętrznemu każdej jednostki, wzbogacania jej sfery przeżyć psychicznych i wpływać na ogólny rozwój jej osobowości. Stąd, socjalizacja prawa pracy w przestrzeni społecznej winna być jednym z narzędzi na wzbogacanie życia prywatnego i rodzinnego pracowników (z ang. *work-family enrichment*). Wzbogacanie to nic innego, jak zbieranie, utrwalanie, przetwarzanie i następnie wykorzystywanie doświadczeń z jednego środowiska, w środowisku innym. W ten sposób dochodzi się do poprawy życia, zarówno materialnego, jak niematerialnego (duchowego, psychicznego). Owo wzbogacanie może być dokonywane właśnie przez przyjmowanie konstrukcji prawnych zmierzających do prowadzenia takiej polityki społecznej w środowisku pracy, co będzie skutkowało minimalizacją ryzyka wystąpienia konfliktów społecznych właśnie w środowisku pracy. Winna prowadzić do stanu, który określa się z ang. *work-life balance*, a więc stanu polegającemu na znalezieniu

¹⁴⁹ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 256, z późn. zm.

równowagi pomiędzy pracą, a życiem rodzinnym, poczuciem komfortu zarówno w świadczonej pracy, w sferze poza pracą, jak i w sferze społecznej. Termin ten winien być rozumiany jako zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym w postaci każdego zatrudnienia, a każdą sferą życia prywatnego człowieka. Zagrożeniem dla niego jest konflikt relacji zachodzących pomiędzy pracą i życiem, a więc jako wynik struktury powiązanych ze sobą sytuacji zachodzących w środowisku pracy oraz w życiu prywatnym. Wynik całokształtu niezgodności, sprzeczności celów, a nawet nieprzyjaznego, wrogiego zachowania. Będzie to w ostateczności konflikt pomiędzy założonymi celami do zrealizowania w życiu rodzinnym i zawodowym oraz utrzymaniem ich na pewnym, fundamentalnym poziomie.

2. Funkcja ochronna (równoważenia sił i kapitału)

Niewątpliwie funkcja ochronna w przedmiocie socjalizacji w prawie pracy wiąże się z ogólnym pojęciem ochrony pracy¹⁵⁰, które współcześnie i coraz szerzej oraz nierozzerwalnie związane jest ze wspomnianą już doktryną praw człowieka, a w szczególności z wartością centralną tej doktryny, jaką jest godność. Ochrona godności człowieka spowodowała, że jest ona genetycznie pierwotną funkcją prawa pracy, a więc jest funkcją podstawową, ponieważ już pierwsze regulacje prawne w szczególności ukierunkowane zostały na ochronę pracowników, przez ustanawianie uprawnień zapewniających co najmniej minimalny standard godnego wykonywania pracy¹⁵¹. Funkcja ta wyraża zatem szczególny interes publiczny, gdyż łączy się z zabezpieczeniem społecznym i powszechnym sy-

¹⁵⁰ Według U. Jackowiak, przez funkcję ochronną prawa pracy należy rozumieć takie działanie norm prawa pracy, które zabezpiecza interesy pracowników jako słabszej strony stosunku pracy, [w:] U. Jackowiak (red.), W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2003., s. 39. Z kolei według: Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2007, s. 37, poprzez funkcję ochronną prawa pracy stwarza się pracownikom dogodne warunki pracy mające zapewnić stałość ich uprawnień oraz bezpieczeństwo.

¹⁵¹ M. Skąpski, *Funkcje procesowego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. 6, *Procesowe prawo pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016. s. 35.

stemem ochrony socjalnego ryzyka¹⁵². Z tego względu prawo pracy było od początku prawem „misji socjalnej”¹⁵³.

Funkcja ochronna¹⁵⁴ socjalizacji prawa pracy, mająca również charakter metafunkcji, zawiera w sobie pewne szczególne pierwiastki, który przejawiają się tym, że:

Po pierwsze – zakres jej kształtują niewątpliwie wytworzone i obowiązujące społecznie wartości kulturowe, a zatem wartości jakie nam przyświecają oraz jakie wartości budują spójność społeczną¹⁵⁵,

Po drugie – istnieje ona zarówno w treści bardzo wielu norm prawnych, jak i w swoistym mechanizmie ich działania¹⁵⁶. Rozpatrując zatem zagadnienie funkcji ochronnej¹⁵⁷ w zakresie socjalizacji prawa pracy, należy zauważyć, że funkcja ta wynika nie tylko z aktów prawnych stanowionych przez właściwe organa państwa polskiego, czy podlega także konkretyzacji poprzez regulacje o charakterze prywatnoprawnym w obszarze auto-

¹⁵² J. Jończyk, *Ochrona pracy*, „PiZS” 2013, nr 3, s. 2–3.

¹⁵³ Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „PiZS” 2000, nr. 10, s. 2.

¹⁵⁴ Jak wskazuje Małgorzata Mędrala w swojej książce pt. *Społeczny charakter świadczeń...*, *op.cit.*, Warszawa 2020, s. 31, zarówno w literaturze, jak i podręcznikach do prawa pracy na ogół wskazuje się, że główną funkcją prawa pracy jest skierowana do wewnątrz stosunku pracy ochrona słabszego kontrahenta, którym jest pracownik, przed kontrahentem silniejszym, jakim jest pracodawca (Zob. Z. Salwa (aktualizacja K.W. Baran, J. Witkowski), *Ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2017, s. 477 i n.). Jednocześnie podkreśla się, że nie stoi to w sprzeczności z funkcjami zewnętrznymi prawa pracy, polegającymi na tym, iż prawo może być jednocześnie instrumentem polityki społecznej, w tym polityki rynku pracy, polityki prorodzinnej i walki z wykluczeniem społecznym (Zob. T. Liszcz, *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Z. Hajn, D. Skupień (red.), Łódź 2015, s. 279).

¹⁵⁵ Pogląd w zmienionej formie zaczerpnięty od B. Golewska-Bujok, *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „PiZS” 2020, nr 5, s.4.

¹⁵⁶ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 28.

¹⁵⁷ W literaturze pojawiają się też głosy krytyczne w przedmiocie funkcji ochronnej prawa pracy. Zob. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 1–26.

nomicznych aktów prawa pracy, lecz także z umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę, określających zasadnicze standardy ochrony pracowników, które w świetle Konstytucji RP są źródłem powszechnie obowiązującego prawa. W art. 9 Konstytucji uznano mianowicie, że „Rzeczpospolita Polska przestrzega wiążącego ją prawa międzynarodowego”. Z tego powodu Polska jest zobowiązana do realizacji wynikających z nich zobowiązań w zakresie ochrony praw i interesów pracowniczych¹⁵⁸. Osobno nie można pomijać w tym względzie także, a może z uwagi na aspekt konieczności zachowania jedności, spójności, lecz nie jednolitości, eksponować regulacje dokonywane przez stosowne instytucje Unii Europejskiej. Za przykład posłużyć mogą rozwiązania prawne odnoszące się do zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, czy w materii zawierania umów na czas określony¹⁵⁹, choć regulacje unijne w sferze prawa pracy kładą szczególny nacisk na funkcję dystrybucyjną (o czym dalej), a nie ochronną.

Funkcja ochronna socjalizacji prawa pracy będzie występowała w całym systemie polskiego prawa pracy¹⁶⁰, a więc zarówno w indywidualnym, jak i zbiorowym prawie pracy¹⁶¹. Będzie również występowała w sferze polityki społecznej. Niemniej, w innym wymiarze funkcja ta będzie się przedstawiała w indywidualnym prawie pracy, a w innym w prawie zbiorowym. Na tle indywidualnego prawa pracy funkcja ta w szeroko rozumianym znaczeniu polega na ochronie praw i interesów pracowniczych (tzw. funkcja wewnętrzna) oraz na oddziaływaniu ogółu norm tego prawa na stosunki społeczne (tzw. funkcja zewnętrzna)¹⁶².

¹⁵⁸ Z. Hajn, *Regulacja pozycji...*, *op.cit.*, s. 2.

¹⁵⁹ Dyrektywa Rady 99/70 z 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, [http://orka.sejm.gov.pl/Drektywy.nsf/all/31999L0070/\\$File/31999L0070.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Drektywy.nsf/all/31999L0070/$File/31999L0070.pdf)

¹⁶⁰ Funkcja ta nie działa wyłącznie na gruncie polskiego prawa pracy. Obecna jest ona także na gruncie prawa pracy Unii Europejskiej, zob. np. A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015., s. 54.

¹⁶¹ O funkcji ochronnej w zbiorowym prawie pracy zob. K.B. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002., Kraków 2002, s. 18–21.

¹⁶² Z. Hajn, *Regulacja pozycji...*, *op.cit.*, s. 2. Jak zauważył Z. Salwa, *Podstawy prawa pracy*, Warszawa 2001 s. 23, jednym z podstawowych celów przyświecających prawu pracy i wytyczających kierunki jego oddziaływania na społeczne stosunki

Funkcja ochronna socjalizacji prawa pracy jest nierozzerwalnie związana z koniecznością zaspokajania potrzeb społecznych, a więc nie tylko socjalnych czy materialnych. Z tego też względu normatywny i praktyczny jej wymiar zależeć będzie w dużej mierze od akceptowanego w danej społeczności modelu stosunków społecznych oraz roli państwa, które za pomocą norm prawnych w ten czy inny sposób będzie wkraczało w daną przestrzeń przywołanych stosunków społecznych. Z tego też względu właściwe unormowania prawne, lecz wyłącznie takie, które będą akceptowane społecznie, a zatem:

- nie są nadmiernie opiekuńcze. Nadopiekuńczość wbrew pozorom nie jest dobra. Z czasem powoduje mianowicie rozchwianie nastrojów społecznych i w konsekwencji wywołuje niezadowolenie ogółu,
- a z drugiej strony nie mogą być zbyt ubogie, gdyż to z kolei będzie prowadziło do niezadowolenia beneficjentów,
- będą powodowały, że funkcja ochronna socjalizacji prawa pracy będzie wpływać nie tylko na poziom życia, lecz także, co jest w naszych rozważaniach szczególnie istotne, na zachowanie pokoju społecznego w środowisku pracy, który to z kolei będzie wpływał na zachowanie jego w skali powszechnej.

W zbiorowym prawie pracy funkcja ochronna odnośnie do socjalizacji prawa pracy także występuje w postaci wewnętrznej i zewnętrznej. W postaci wewnętrznej będzie stabilizowała ład i porządek u konkretnego pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy (a więc zarówno u pracodawcy tzw. pozornego, jak i tzw. nadrzędnego, co jest szczególnie widoczne w złożonych strukturach przemysłowych). Wyraża się ona w oddziaływaniu norm zbiorowego prawa pracy na wewnętrzne stosunki społeczne bezpośrednio przez nie regulowane w zakładzie pracy. Z kolei w postaci zewnętrznej funkcja ochronna w sferze socjalizacji:

- z jednej strony oznaczać będzie stabilizujący charakter, tj. gwarantuje ład, porządek i efektywność przyjętych rozwiązań oraz utrzymanie istniejącego układu stosunków społecznych, a z dru-

pracy jest ochrona interesów pracowniczych. Na temat funkcji zob. M. Borucka-Arctowa, *Społeczne poglądy...*, *op.cit.*, Wrocław 1982.

giej także dynamizujący, tj. wprowadzać winna zmiany w układzie społecznym poprzez kształtowanie tych stosunków na nowo. Polegać zatem będzie na oddziaływaniu norm na zewnątrz, to jest na ogół stosunków społecznych¹⁶³ i służyć będzie wprowadzaniu nowych, pożądanых z perspektywy pracowniczej zmian.

Funkcja ochronna w materii socjalizacji prawa pracy winna być także rozpatrywana w aspekcie podmiotowym i przedmiotowym. Od strony podmiotowej chroni interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców, a także interesy społeczeństwa jako ogółu. Chroni pracodawców między innymi w tym zakresie, że zobowiązuje ich do bezwzględnego wdrażania i przestrzegania regulacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, chroni ich tym samym przed ewentualnymi roszczeniami pracowników o wypłatę rent uzupełniających, emerytur uzupełniających, odszkodowań czy zadośćuczynień z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Tym samym socjalizacja prawa pracy w obszarze ekonomicznym, może prowadzić do zmniejszenia kosztów funkcjonowania pracodawców. Z kolei zmniejszenie kosztów funkcjonowania pracodawcy może być asumptem dla pracowników (związków zawodowych) do kierowania uzasadnionych żądań w zakresie podwyżek płac.

Funkcja ochronna nie może być rozpatrywana wyłącznie ze względu na pracowników i pracodawców. Prawidłowe ukształtowanie interesów i uprawnień w relacjach pracownicy – pracodawca służy prawidłowemu rozwojowi państwa (a więc i społeczeństwa), które winno dążyć do unikania napięć społecznych, konfliktów, buntów, a tym samym warunkować bezkonfliktowy przebieg rozwoju procesów gospodarczych. Służy zatem polityce społecznej państwa zmierzającej do zapewnienia podstaw kształtujących możliwość realizacji polityki społecznej pełnego zatrudnienia.

Od strony przedmiotowej funkcja ta z kolei służy zapewnieniu ochrony nabytych już uprawnień pracowniczych, przy czym zakres tej ochrony może występować z różnym nasileniem, a także obejmować może tylko niektóre elementy treści stosunku pracy. Ochrona interesów pracowniczych dotyczy także zwiększeniu praw.

¹⁶³ Pogląd zaczerpnięty z: Z. Hajn, *Regulacja pozycji...*, *op.cit.*, s. 3 i 11; *idem*, *Zbirowe prawo...*, *op.cit.*, s. 30–31; oraz M. Borucka-Arctowa, *Spoleczne poglądy...*, *op.cit.*, s. 14 i n.

Podsumowując powyższe rozważania zasadne jest uznanie, że:

1. Wymiar ochronny tej funkcji w socjalizacji prawa pracy sprowadzać się będzie do kształtowania przez państwo sytuacji społecznej, umożliwiając równoważenie sił i kapitału w celu ochrony człowieka pracy. Z tego też względu ochrona ta winna obejmować wszystkich zatrudnionych. Jest to:
 - A. Wynik swoistej konstrukcji wspólnotowości, wzajemnej solidarności społecznej, a więc subsydiarności społecznej, zakładającej wsparcie i kolektywne rozwiązywanie problemów społecznych na bazie redystrybucyjnego rozdziału dóbr. Od strony aksjologicznej służy ochronie godności człowieka, gdyż zapewnia mu środki finansowe na godną egzystencję, a także ogółowi społeczeństwa, gdyż większe i stałe zatrudnienie ogranicza między innymi środki publiczne do walki z bezrobociem oraz związanymi z tym niewątpliwie występującymi licznymi zjawiskami patologii społecznych. Środki te z kolei mogą być przeznaczane na inne ważne cele społeczne, jakimi są niewątpliwie rozbudowa i rozwój służby zdrowia, edukacja czy promowanie kultury.
 - B. Obraz współczesnego rynku pracy jest złożony. Funkcjonują mianowicie różne formy świadczenia pracy, które mają charakter dychoomiczny – podział na osoby posiadające status pracowników oraz na inne osoby świadczące pracę zarobkową. Niemniej działalność zarobkowa winna być jednym z podstawowych wyznaczników w zakresie ochrony społecznej i socjalnej.
2. W przestrzeni socjalizacji funkcja ochronna jest nie tylko wyrazem polityki społecznej, lecz także wyrazem ogólnej polityki publicznej. Skoro jest wyrazem polityki publicznej, przynależy wobec powyższego do sfery zrationalizowanych i systemowych działań zarówno organów państwa, samorządu, pracodawców i strony społecznej w postaci związków zawodowych, nakierowanych na problemy publiczne. Do problemów tych zaliczyć należy między innymi bezpieczeństwo powszechne (w tym obronność), ochronę środowiska, zagrożenie epidemiczne, zrównoważony rozwój poszczególnych regionów kraju, współpracę w ramach określonych struktur międzynarodowych (Unia Europejska, NATO, ONZ), czy zachowanie spójności społecznej państwa.

Pragnę wyraźnie zaznaczyć, że rozumienie równoważenia sił i kapitału w sferze socjalizacji prawa pracy, nie może jednak prowadzić do nad uprzywilejowania określonych grup społecznych, gdyż zjawisko to może skutkować swoistego rodzaju kultem mniejszości, a w konsekwencji rodzić poczucie niesprawiedliwości i nierówności, a nawet dyskryminacji. Winno być w przestrzeni społecznej wyrazem równości wszystkich ludzi. Równości w tym znaczeniu, że jest imperatywem dla wszystkich obywateli jest to, że:

- prawo pracy chroni ich przed wykluczeniem, a więc posiadają takie same prawa, jak większość,
- jednakże dostrzega i docenia osoby ambitne, pracowite, rozwojowe, kreatywne, a tym samym w ramach równości dokonuje dyferencjacji umożliwiającej im uzyskiwanie wyższych zarobków i osiągnięcie wyższego statusu i pozycji społecznej.

3. Funkcja stabilizująca (równowagi prawnej i społecznej)

Jak wskazano powyżej, jedną z funkcji socjalizacji prawa pracy jest równoważenie sił i kapitału w celu ochrony człowieka pracy. Z tego też względu socjalizacja prawa pracy nie może być wyłącznie rozumiana, jako przejaw przeciwwagi dla pracodawcy i ochrony pracownika, jako *a priori* z założenia słabszej strony stosunku pracy. Głównym celem prawa pracy w dobie obecnej winna być nie tylko funkcja ochrona czy redystrybucyjna, gdyż współcześnie obie te funkcje są niewystarczające dla prawidłowego rozumienia norm prawa pracy, jako – co do zasady – norm o charakterze publicznym. Rozwój społeczeństwa spowodował, że nie można patrzeć wyłącznie przez pryzmat finansowy czy ekonomiczny, lecz także przez pryzmat dobrostanu każdego człowieka oraz w efekcie końcowym dobrostanu społecznego. Stąd wyraźnie rysuje się potrzeba zauważenia funkcji, jako czynnika niezbędnego do zachowania stabilizacji (równowagi) pomiędzy podmiotami uczestniczącymi w procesie pracy. Wyodrębnieniu podlegać będzie zatem funkcja równowagi prawnej i społecznej. Użycie spójnika „i” ma tutaj podstawowe znaczenie, gdyż równowagę prawną oraz społeczną należy rozumieć koniunkcyjnie, łącznie. Równowagi prawnej rozumianej nie powszechnie, intuicyjnie, jako równości w prawie czy równości stron, lecz jako istnienie normatywnie stabilnego układu prze-

ciwstawnych sił i wartości¹⁶⁴. Takiego instytucjonalnego, a więc ułożonego przez normy prawne kompleksowego układu, który w stanach nadzwyczajnych, kryzysowych będzie zmierzał do równoważenia, a zatem będzie dokonywał wzajemnego znoszenia w rzeczywistości, w przestrzeni społecznej, napierających na siebie zatrudnionych, partnerów społecznych, pracodawców i państwa. Będzie wobec powyższego utrzymywał stabilność, co jest szczególnie istotne, zarówno w wymiarze horyzontalnym, jak i wertykalnym. Stąd, specyfika tej materii powoduje, że każda decyzja ustawodawcy winna być wyważona i korespondować z prawami oraz interesami wszystkich stron. Z tego też względu ingerencja ustawodawcy nie może mieć charakteru arbitralnego, lecz winna podlegać stosownej uprzedniej analizie, czy również stosownym negocjacjom z partnerami społecznymi, np. zasiadającymi w Radzie Dialogu Społecznego. Wszelka odgórna arbitralność może odnieść skutki dysfunkcyjne, w postaci oporu społecznego, przeradzającego się nawet ogólnie ujmując w niezadowolone społeczne.

W celu wyważenia dóbr chronionych i zbilansowania praw oraz interesów stron stosunków pracy, instytucjonalna równowaga prawna w przestrzeni socjalizacji prawa pracy, zarówno w przestrzeni wertykalnej, jak i horyzontalnej, winna być unormowana regulacjami prawa publicznego, poprzedzonymi procesem, o czym już wspominałem, szerokiej procedury konsultacji społecznych. Równowaga prawna, jako stały proces dochodzenia do niej, ma wyrażać nie tylko cel i skutek prawny, lecz także winna wyrażać cel i skutek ogólnospołeczny. Nie może być jedynie domeną wszechobecnej omnipotencji państwa, bez udziału bezpośrednio zainteresowanego tą materią czynnika społecznego. Z tego też względu nie można również wykluczyć w przestrzeni horyzontalnej przyjmowania, bez wyraźnej podstawy ustawowej, wzajemnych regulacji prywatnoprawnych, tj. porozumień zawieranych na szczeblu zakładu pracy pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi. Podstawą do zawierania tych porozumień będzie nie tylko ogólna delegacja zawarta, a może raczej wyinterpretowana z norm prawa publicznego, lecz także swoista delega-

¹⁶⁴ W tej materii posiłkowałem się poglądami P. Nowika zawartymi w *Równowaga prawna w sporach zbiorowych. Uwagi na tle nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2020, t. 2, s.79–91.

cja zawarta w prawie naturalnym i wywodzące się z niego prawa człowieka¹⁶⁵, których jedną z emanacji jest naturalne dążenie istoty ludzkiej do zapewnienia sobie i ogółowi bezpieczeństwa. Niemniej porozumienia zawierane na szczeblu pracodawców nie będą miały charakteru źródeł prawa w rozumieniu art. 9 k.p., a więc będą stanowiły jedynie swoistego rodzaju *gentlemen's agreement*. Na marginesie, w tej materii nie można wykluczyć, że ich naruszenie mogłoby stanowić możliwość wszczęcia sporu zbiorowego, opierając to na przykład na przesłance naruszenia praw i wolności związkowej.

Równowaga ta nie będzie mogła być zachowana tylko poprzez klasyczną funkcję ochronną prawa pracy, tj. stosowanie środków ochronnych wobec indywidualnego pracownika, poprzez ustanawianie regulacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wynagrodzeń (stosowania minimalnego wynagrodzenia czy wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową), ochrony rodzicielstwa (urlopy macierzyńskie, rodzicielskie itp.), jak też w zakresie czasu pracy (dopuszczalnej normy dobowej i tygodniowej, w której pracownik może świadczyć pracę). Równowaga nie zostanie również zachowana tylko poprzez funkcję rozdzielczą, tj. poprzez prawidłowy rozdział wypracowanych dóbr, które wpływają na poziom życia, a tym samym niewątpliwie na sferę psychiczną; kondycję psychiczną będącą oznaką zadowolenia czy satysfakcji. Aspekt równowagi posiada znacznie szersze widmo, perspektywę do analizy. Niewątpliwie równowaga pomiędzy uczestnikami procesu pracy, zarówno w aspekcie indywidualnym, jak i zbiorowym będzie musiała być w szczególności realizowana poprzez dialog społeczny, zarówno w wymiarze horyzontalnym (w zakładzie pracy), jak i w wymiarze wertykalnym (prowadzonym za pośrednictwem przedstawicielstw pracowniczych z władzami państwowymi,

¹⁶⁵ Niemniej nieodzownym będzie zwrócenie uwagi na fakt, że źródłem praw człowieka są też zasady ogólne prawa międzynarodowego. Do katalogu tych zasad ogólnych, odnoszących się bezpośrednio do praw człowieka można zaliczyć: zasadę niedziałania prawa wstecz, zasadę wyłączenia od wyrokowania we własnej sprawie, zasadę ponoszenia odpowiedzialności karnej, zasadę naprawienia szkody, zasadę ochrony praw słusznie nabytych (nabytych w dobrej wierze), zakaz nadużywania praw. Do katalogu zasad odnoszących się pośrednio do praw człowieka należy zaliczyć: zasadę dobrej wiary, zasadę słuszności czy zasadę sprawiedliwości, M. Masternak-Kubiak, *Przestrzeganie prawa międzynarodowego w świetle Konstytucji RP*, Kraków 2003, s. 52.

organizacjami pracodawców czy nawet z władzami samorządowymi). Będzie to zatem wyraz równowagi w wymiarze społecznym. Pracownicy niewątpliwie muszą posiadać świadomość i satysfakcję z faktu, że nie są tylko formalnym podmiotem stosunków pracy, lecz podmiotem materialnym, rzeczywistym, z którego zdaniem się liczy druga strona, zarówno pracodawca, jak i szeroko pojmowane państwo. Muszą istnieć normatywne instytucje prawne, na podstawie których pracownicy będą posiadać przeświadczenie, że w razie stanów kryzysowych nie zostaną przez pracodawcę i państwo osamotnieni, a więc będą mieć przeświadczenie, że prawo skutecznie ich ochroni. Z tego też względu współcześnie rozumiany dialog społeczny wymyka się z zakresu pojęciowego funkcji ochronnej i rozdzielczej w klasycznym znaczeniu, gdyż dialog społeczny nie zawsze musi dać coś konkretnego, wymiernego w znaczeniu materialnym. Musi być jednak wymierny, co najmniej w znaczeniu niematerialnym, a zatem wyrażać i dawać poczucie godności, satysfakcję oraz ugruntowywać przekonanie, że strona społeczna jest równym partnerem, liczy się z nim a więc, iż jest wspólnota i solidaryzm. Solidaryzm społeczny, który jest centralną ideą między innymi społecznej nauki Kościoła katolickiego¹⁶⁶.

Konieczność wyodrębnienia tej funkcji wynika również z faktu, że w obszarze pojęciowym funkcji ochronnej i rozdzielczej nie mieści się, wymyka się, pojęcie *solidaryzm społeczny*, które jest istotą socjalizacji, a zarazem jest przejawem zachowania równowagi. Solidaryzm społeczny to nie tylko pomoc osobom, nazwijmy to potrzebującym, czy także niwelowanie różnic w zakresie świadczeń społecznych, a nawet wynagrodzeń. Solidaryzm społeczny to w szczególności wiara w człowieka. W obszarze prawa pracy emanacją wiary w człowieka winien być pracodawca w rozumieniu

¹⁶⁶ Szeroko to analizuje A. Musiała w monografii *Polskie prawo pracy a społeczna nauka kościoła*. W tym względzie przywołuje między innymi wyrok TK z dnia 7 maja 2014 r., K 43/12, gdzie Trybunał Konstytucyjny nie wskazuje oczywiście wprost na społeczną naukę Kościoła, powołuje się jednak na zasadę solidaryzmu społecznego – centralną ideę społecznej nauki Kościoła. Podobnie dokonuje tego w kilku wcześniejszych wyrokach, np. wyrok z 30 stycznia 2001 r., K 17/00, wyrok z dnia 21 marca 2000 r., K 14/99, wyrok z dnia 24 lutego 2004 r., K 54/02. Niemniej, w orzecznictwie sądów powszechnych, kwestia solidaryzmu pojawiała się wyłącznie przy kwestiach związanych z ustalaniem wysokości należnej składki na ubezpieczenia społeczne; zob. np. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16, czy wyrok SN z dnia 2 lutego 2012 r., III UK 47/11.

organizacyjnym (zakład pracy), który jest szczególnego rodzaju strukturą społeczną, emanacją także czasem powiązań rodzinnych, którą regulacje prawa publicznego winny instytucjonalnie obligować do zachowania stabilizacji stosunków pracy. Szerzej, w ogóle stosunków zatrudnienia, i jeszcze szerzej, do zachowania pokoju społecznego. Wymiarom solidaryzmu społecznego będzie zatem przede wszystkim utrzymywanie i utrwalanie *status quo* rozumianego, jako brak niepokojów społecznych zarówno na tle finansowym, a więc i poziomu, standardu życia, lecz nie tylko w zakresie ekonomicznym. W zakresie pozaekonomicznym będzie to także utrzymanie poziomu życia w zakresie powszechnie rozumianych wygód społecznych doby obecnej (jakimi jest dostępność do internetu, powszechnego wypoczynku i kultury, rekreacji czy zabezpieczenia zdrowotnego), w odniesieniu do przyjętej strategii rozwoju państwa i modelu prawa.

4. Funkcja sterująca

Funkcję tę w materii socjalizacji prawa pracy należy sprowadzać do wzajemnego oddziaływaniu sfery faktycznej, przez którą rozumiem zarówno obszar gospodarczy, jak i prawny. Otóż, w praktyce przejawiać się będzie w tym, że państwo winno dokonywać odpowiednich działań w obszarze ustawodawczym tak, aby z jednej strony stymulować właściwy i równomierny rozwój gospodarczy państwa, a z drugiej kierunkować go na najważniejsze oraz bieżące potrzeby społeczne. W szczególności realizować się to będzie w postaci odpowiedniego ustanawiania norm prawnych, aby prowadziły one do skutecznego uwalniania prawidłowych wzorców społecznych, np. w sferze indywidualnej, promujących świadczenie pracy, a zatem nie życie na „kredyt społeczny”, a więc na koszt innych. Z kolei w sferze zbiorowej wyrażać się będzie w preferowaniu zawierania porozumień zbiorowych na szczeblu zakładów pracy, dodatkowo wpływających na poziom bezpieczeństwa socjalnego i społecznego zatrudnionych, a tym samym wpływających na dobrostan zatrudnionych i na poziom zachowania pokoju społecznego. Oczywiście realizacja tej funkcji musi odbywać się zawsze w takich ramach, aby nie dochodziło do zbytnej ingerencji w możliwości funkcjonowania pracodawców.

Celem jej jest także stworzenie i utrzymanie pewnego ramowego (wzorcowego) porządku prawnego. Porządku prawnego, który umoż-

liwi, a następnie gwarantować będzie wszystkim uczestnikom społecznych stosunków pracy równe funkcjonowanie, w tym funkcjonowanie w obrocie gospodarczym. W szczególności ramowy charakter prawnych regulacji musi zabezpieczać wszystkim podmiotom tych stosunków takie same prawa i wolności w zakresie podejmowania oraz prowadzenia działalności w skali krajowej oraz międzynarodowej. Istotne znaczenie ma zatem w tym względzie pewność wobec prawa, zwłaszcza odnośnie do istniejących rozwiązań prawnych o charakterze systemowym dotyczących zasad prowadzenia działalności, systemu podatkowego, systemu zabezpieczeń społecznych i zdrowotnych, systemu ulg i przywilejów oraz zasad korzystania z ewentualnych dotacji i subwencji. W obecnych czasach jest to między innymi stymulowanie zjawisk związanych z ryzykiem wystąpienia kryzysów gospodarczych, finansowych, czy coraz częściej pojawiający się stanów pandemii, mających wymiar ponadnarodowy.

Prawidłowa realizacja tej funkcji bezpośrednio wpływa na pracodawców, a tym samym na rozwój państwa i wzrost dochodów budżetowych, które mogą zostać z kolei transferowane do sfery społecznej. Stąd, gwarancja stabilności gospodarczej i prawnej, a przez to ładu i stabilności społecznej, wpływa na napływ środków finansowych kreujących powstawanie nowych miejsc pracy lub zmierza do utrzymania dotychczasowych. Zainwestowane środki finansowe wpływają zatem na rozwój, a to z kolei przekłada się na wzrost liczby miejsc pracy, wytworzenie produktu krajowego brutto (tzw. PKB) i innych parametrów ekonomicznych. To z kolei bezpośrednio przedkłada się na aspekt społeczny, a więc sprzyja zachowaniu pokoju społecznego.

5. Funkcja dystrybucyjna (rozdzielcza)

Jak już wcześniej wspomniano przy rozważaniach zawartych w Rozdziale 4, warunkiem *sine qua non* bezpieczeństwa społecznego i socjalnego zatrudnionych w aspekcie aksjologiczno-filozoficznym jest funkcja dystrybucyjna¹⁶⁷, (która na gruncie doktryny i praktyki krajowej jest często

¹⁶⁷ W prawie pracy UE funkcja dystrybucyjna polega na sprawiedliwym dzieleniu dóbr wspólnych, pracy i wynagrodzenia za pracę między członkami społeczeństwa, zagwarantowaniu równouprawnienia w stosunkach pracy oraz przeciwdziałaniu *hic et nunc* i wyrównywaniu kategoriom społecznym nierównego

niedoceniana i deprecjonowana), funkcja zrównoważonego, właściwego i sprawiedliwego podziału wypracowanych środków i usług pomiędzy zatrudnionych u pracodawcy. Oczywiście kapitalistyczne założenie funkcjonowania gospodarki skutkuje tym, że prowadzenie określonej działalności ma przynosić właścicielowi (choć w dobie globalizacji właściwszym określeniem jest użycie liczby mnogiej – właścicielom, ponieważ występują oni często w charakterze anonimowym), wymierne profity finansowe. Niemniej właściwej dystrybucji środków i usług służą nie tylko rozwiązania prawa publicznego nakazujące pracodawcy wypłatę należności pracownikom, co najmniej w określonej wysokości (np. gwarantujące minimalne wynagrodzenie miesięczne i godzinowe), zapewnienia usług w postaci bezpłatnej ochrony zdrowia (badania wstępne, okresowe oraz kontrolne), czy wprowadzające przepisy dotyczące współzarządzania przedsiębiorstwem, lub raczej ponoszenie współodpowiedzialności za jego zarządzanie, w postaci tworzenia rad pracowników¹⁶⁸ oraz zasiadania przedstawicieli załogi w zarządach, lub organach nadzorczych przedsiębiorstwa. Służą także regulacje z zakresu prawa prywatnego. Przez te ostatnie rozumiem w szczególności przywoływane już wielokrotnie rozwiązania zbiorowego prawa pracy w postaci zawierania układów zbiorowych pracy czy innych porozumień zbiorowych, na podstawie których pracownicy współpartycypują w wypracowanych zyskach (np. premiach uzależnionych od wyników, nagrodzie rocznej, dodatkowej pensji rocznej, odprawach itp.). Z tego też względu funkcja dystrybucyjna socjalizacji prawa pracy przyjmuje także wymiar funkcji kontrolnej¹⁶⁹, gdyż kontroluje przepływ środków zarówno prywatnych, jak i publicznych.

traktowania na rynku pracy w przyszłości. Z funkcji tej wynika obowiązek państwa zagwarantowania wszystkim członkom określonego, zorganizowanego społeczeństwa proporcjonalnego udziału w dostępie do wspólnego dobra decydującego o stopie życiowej, możliwościach rozwoju cywilizacyjnego, kulturowego, udziału w życiu gospodarczym i społecznym poszczególnych osób oraz ich bliskich, A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 50–52.

¹⁶⁸ 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 późn. zm.

¹⁶⁹ W tej materii przez kontrolę należy rozumieć ustanowiony ustawowo stosunek nadrzędności, a więc formalno-prawne usytuowanie jednego nad drugim, poprzez uprawnienie do jednostronnego kształtowania obowiązków drugiego.

Właściwie skonstruowany dystrybucyjny podział winien opierać się na dwóch zasadniczych filarach:

A. na sprawiedliwości,

B. oraz konstytucyjnej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej.

Podział sprawiedliwy, to podział dokonany według następujących kryteriów:

- Równości – a więc jednakowego traktowania wszystkich, niezależnie od ich właściwości szczególnych, którymi się różnią. Oczywiście w sferze dystrybuowania konieczne jest przyjęcie określonych zasad podziału korzyści, które wyznaczą właściwą ich dystrybucję będącą efektem kooperacji społecznej. Nikomu mianowicie nie jest obojętne, jak dystrybuowane są korzyści, gdyż większość preferuje szerszy w nich udział. Stąd, system kooperacji społecznej musi być stabilny.
- Proporcjonalności – co jest przeciwieństwem arbitralności. Proporcjonalne jest to, co pozostaje w odpowiedniej relacji do różnic określonej sytuacji. Wynika to z art. 31 ust. 3 (w związku z art. 2) Konstytucji, według którego, ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób (szerzej o proporcjonalności będzie mowa także w innych częściach opracowania). Ograniczenia te nie mogą jednak naruszać istoty wolności i praw. Ponadto wyrzeczenia narzucane nielicznym muszą być zwiększone sumą korzyści odnoszących się do wielu. Oczywiście nałożenie regulacjami publicznoprawnymi na pracodawcę pewnego obowiązku ponoszenia kosztów świadczeń społecznych, jakimi na przykład co do zasady są środki generowane przez pracodawcę na zakładowy fundusz świadczeń społecznych związanych (co będzie przedmiotem analizy w 6.2. Bezpieczeństwo socjalne i społeczne, jako przedmiot indywidualnego prawa pracy) jest ingerencją nie tylko w prawo własności rozumne, jako zysk pracodawcy uzyskany z włożonego kapitału, lecz także stanowi niewątpliwie ingerencję w wolność działalności gospodarczej. Niemniej, ograniczenie tych praw znajduje normatywne uzasadnienie w konstytucyjnej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej, a także demokratycznego państwa prawa. Znajduje także uzasadnienie

zarówno aksjologiczne, a więc w zakresie wagi chronionych wartości, jak i filozoficzne, a więc w zakresie tym, co jest publicznie moralne, publicznie etyczne¹⁷⁰. Znajduje bowiem uzasadnienie w potrzebie zachowania szczególnych wartości, jaką jest godność pracownika, jego życie i zdrowie, godne warunki bytu jego rodziny oraz w zachowaniu pokoju społecznego, a także w solidaryzmie społecznym, w postaci przeciwwagi braku środków na utrzymanie pracownika i jego rodziny, a zatem ochroną przed wykluczeniem społecznym¹⁷¹.

Można parafrazując M. Mędralę stwierdzić, że analiza regulacji i orzecznictwa konstytucyjnego uprawnia do sformułowania wniosku, iż kwestie społeczne, z którymi nieodłącznie związane jest prawo pracy, uprawniają do szerszej ingerencji w konstytucyjne prawa pracodawców niż w innych stosunkach społecznych¹⁷². Niemniej, w przestrzeni socjalizacji w prawie pracy należy tę ingerencję „*proporcjonalnie stopniować*” z uwagi na wielkość pracodawcy (tzw. mali, średni i wielcy pracodawcy, czy pracodawcy z sektora publicznego oraz prywatnego). Podział dokonany z uwzględnieniem zasady społecznej gospodarki rynkowej, to oprócz kryterium sprawiedliwości także oczywiście uwzględnienie, że każdemu zatrudnionemu należy się według jego zdolności, lecz i według jego nakładu pracy. Musi zatem zachodzić sprawiedliwy i adekwatny związek przyczynowo-skutkowy między pracą a płacą. Można to określić inaczej ujmując zwyczajowo – każdemu według zasług, wymiernego nakładu pracy. Niemniej, należy zaznaczyć, że w ten sposób winno się tworzyć społeczeństwo skonsolidowane (spójne, inkluzywne), oparte jednak na solidarności, równości.

¹⁷⁰ Zdefiniowanie *moralności* jest niezmiernie trudne. Moralność bowiem to zbiór konkretnych reguł postępowania, takim jest np. *Dekalog*. Z kolei etyka jest dziedziną filozofii, która zajmuje się badaniem moralności, a więc analizuje to, co leży u podstaw nakazów moralnych oraz to, jakie skutki takie nakazy powodują. Niemniej, przez moralne rozumieniem ten system norm, ocen i wzorów postępowania, który powszechnie i normatywnie uznaje się za słuszny. Z tego też względu nie każdy system norm i ocen ma cechę moralności. W wymiarze publicznym moralne jest to, co konstytucyjnie uznajemy za zasadne, słuszne.

¹⁷¹ Szeroko to analizuje między innymi M. Mędrala, *Społeczny charakter świadczeń...*, op.cit., Warszawa 2020; czy A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I ..., op.cit.

¹⁷² M. Mędrala, *Społeczny charakter świadczeń...*, op.cit. s. 339.

Rozpatrując istotę przedmiotowej funkcji należy wyraźnie zwrócić uwagę, że w obszarze prawa pracy ma ona charakter podstawowy w przestrzeni prawa pracy UE, gdyż jest najważniejszym wyrazem sprawiedliwości społecznej¹⁷³. Także w doktrynie społecznej nauki kościoła, bliższe jest stanowisko zwolenników sprawiedliwości dystrybtywnej (rozdzielczej), wedle której stosunki podziału powinny być kształtowane na podstawie świadomie przyjętych i racjonalnie uzasadnionych reguł oraz norm moralnych. W tym też względzie jawi się potrzeba spojrzenia na właściwą rolę państwa w życiu gospodarczym¹⁷⁴, gdyż funkcja ta jest ściśle i nierozzerwalnie powiązana z gospodarką i ekonomią, a zatem występuje istotne powiązanie, jak również swoistego rodzaju „rozwiniecie” wcześniej opisanej funkcji sterującej. Otóż nie wszystkie podmioty zatrudniające będą posiadały możliwości do wypracowania odpowiednich środków w celu dokonania właściwej dystrybucji dóbr, według ogólnego kryterium „równości” globalnej w skali państwa. Sytuacja taka może być wynikiem położenia geograficznego (np. teren górzysty i związane z tym trudności w infrastrukturze komunikacyjnej), demograficznym (np. nadmierna ilość populacji, a tym samym nadwyżki rąk do pracy), czy klimatycznym (częste załamania pogodowe skutkujące mniejszą możliwością dni świadczenia pracy). Dlatego alokacja winna być w takiej sytuacji oparta o przesłankę, którą określam terminem *sprawiedliwości państwowej*. Państwo powinno kierować stosowne rozwiązania prawne w kierunku podmiotów, które w jego ocenie zasługują, albo potrzebują wsparcia (takim przykładem jest przedwojenny plan E. Kwiatkowskiego, zakładający równomierny rozwój Polski oraz budowa Centralnego Okręgu Przemysłowego). Oznacza to, że w określonych stanach faktycznych, stosowne organy państwa mogą, a nawet powinny, wedle własnego uznania (jednak nie swobodnego, arbitralnego, lecz opartego o określone wypracowane wcześniej wzorce) podejmować działania, mające na celu wsparcie określonych grup społecznych, lub przedsiębiorców. Wsparcie to może przybierać różnorakie formy, postaci, począwszy od zwolnień czy też ulg podatkowych, tworzeniu specjalnych stref ekonomicznych, pro-

¹⁷³ A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, s. 51–52.

¹⁷⁴ A. Musiała, *Polskie prawo pracy...*, *op.cit.*, s. 54 oraz J. Godłów-Legiędź, *Gospodarka rynkowa w interpretacji Jana Pawła II*, „Ethos” 8(1995), nr 4(32), s. 37.

gramów aktywizacji, na dopłatach czy dotacjach skończywszy. Niemniej sprawiedliwy i racjonalny system wsparcia winien opierać się zasadzie sprawiedliwości społecznej. Z kolei oparcie się na tej zasadzie wymaga skonstruowania właściwego systemu wartościującego, którego wprowadzenie jest skomplikowane i kosztowne, lecz konieczne. W efekcie końcowym, socjalizacja prawa pracy może bezpośrednio wpływać na zanik różnic na poszczególnych obszarach państwa, co skutkować będzie powstaniem pozytywnego zjawiska, które można nazwać zjawiskiem solidarności między terytorialnej.

6. Funkcja wychowawcza

W obszarze prawa pracy funkcja ta jest niejednokrotnie pomijana, a więc deprecjonowana, a zatem niedoceniana¹⁷⁵. Niemniej pomijanie jej w sferze socjalizacji prawa pracy byłoby szczególnie niewłaściwe. Funkcją socjalizacji prawa pracy będzie bowiem takie właściwe zaprojektowanie norm prawnych, które będą prowadziły do procesu indywidualnego oddziaływania na osobowość zatrudnionego, w celu kształtowania jego pożądanego zachowania w środowisku pracy. Z kolei kształtowanie jednostek wytwarza w konsekwencji określoną kulturę grupową, ukierunkowaną właśnie na zmiany społecznie pożyteczne. Właściwe ukształtowanie jednostki wpływa zatem na nuklearny zespół, który z kolei wpływa na coraz większe grono zatrudnionych, ucząc je zachowania według założonych przez ustawodawcę wzorców, w celu wykonywania założonych ról społecznych.

Celem jej nie jest jednak kształtowanie jakiegoś szczególnego heroizmu u człowieka¹⁷⁶, lecz za pomocą norm prawnych skierowanych do określonych adresatów, inicjowanie procesu osobowości jednostki po-

¹⁷⁵ Na marginesie, wyraźnych elementów wychowawczych można doszukiwać się w innych systemach prawa, np. w prawie administracyjnym. Otóż, między innymi w regulacjach kodeksu postępowania administracyjnego wyrażających się choćby w zasadzie sformułowanej w art. 8, tj. pogłębiania zaufania do obywateli państwa (zob. między innymi Z. Janowicz, *Komentarz postępowania administracyjnego*. Komentarz, Warszawa 1999).

¹⁷⁶ Jak na przykład w byłym ZSRR kształtowanie kultu pracy według reguł stachanowskich (czyli znaczne przekraczanie normy pracy przewidzianych do wykonania, bez jednoczesnego podnoszenia wynagrodzeń za pracę), czy w tzw. Polsce Ludowej idei przodownictwa pracy.

przez wyrabianie właściwych i pożądaných preferencji, postaw społecznych, a tym samym pożytecznych dla ogółu społeczności. Wzorca postaw społecznych według nie narzuconego z góry tylko i wyłącznie powszechnego aksjomatu, wzoru, pomysłu jednej osoby czy grupy politycznej, lub religijnej, lecz postaw kształtowanych pozytywnie. Niezgadzanie się na kreowanie wizji stosunków społecznych oraz prawnych pod kątem realizacji wizji tylko jednego wyboru, a zatem wypracowywanych na zasadach uświadamiania, przekonywania, a w konsekwencji dokonywania w ich oparciu autonomicznych i wolnościowych wyborów, akceptowanych przez większość. Należą do nich między innymi:

1. Uznanie, że jedną z podstawowych wartości społecznych jest wspólnotowość, dobro wspólne, a tym wspólnota losów wszystkich aktualnie zatrudnionych, jak i byłych zatrudnionych (emerytów, rencistów), jednak złączonych w różny sposób z pracodawcą. Uświadamianie, że wspólnota zakładu pracy jest jednym z rodzajów małych wspólnot, tych wspólnot, jakimi są lokalne wspólnoty wiejska czy miejska, na bazie których funkcjonuje ogólna współczesna organizacja społeczna, jaką jest państwo.
2. Wyrabianie w społeczeństwie powszechnej odpowiedzialności i procesu rozumienia, że nie wszystko należy rozdysponować wśród zatrudnionych, co leży w aktualnych możliwościach zarówno pracodawcy, jak i państwa. Uświadamianie i wyrabianie poczucia, że należy zabezpieczać się na przyszłość i przygotować zapasy w potocznym znaczeniu, a zatem wyrabiać potrzebę przewidywania skutków oraz ryzyk możliwych do wystąpienia w przyszłości. Socjalizacja w prawie pracy nie może prowadzić do powstania sytuacji swoistego wyczerpania dystrybucyjnego, w wyniku czego przyszłe pokolenie będzie się czuć oszukane, że poprzednie pokolenie mogło korzystać z szerokich zasobów i przywilejów, których dla nich zabrakło z uwagi na brak przezorności (np. w danym czasie obniżanie wieku emerytalnego, co przy spadku demografii i wydłużeniu się życia, skutkować będzie koniecznością znacznego przedłużania aktywności zawodowej w przyszłości)¹⁷⁷. Two-

¹⁷⁷ Przykładem tego jest sytuacja w Grecji po kryzysie finansowym z roku 2008, gdzie młode pokolenie zarzuca pokoleniu poprzedniemu rozrzutność i życie ponad stan, co odbija się na sytuacji ludzi młodych.

rzy się w ten sposób szczególnie emocjonalna więź społeczna. Wiąż w postaci solidarności międzypokoleniowej, która to solidarność:

- z jednej strony winna być wyrazem wrażliwości i poczucia odpowiedzialności społecznej,
- a drugiej strony stanowi szczególne niematerialne wspólne bogactwo, bogactwo losów, co oznacza, że w sytuacjach kryzysowych tworzy wspólną odpowiedzialność, która na gruncie cywilnym oznaczałaby solidarność za wspólny dług. W konsekwencji wymaga to uznania, że w szczególności winno promować się ludzi przedsiębiorczych, kreatywnych, zaangażowanych w rozwój, a nie dokonywać redystrybucji środków w sposób wyłącznie socjalny, antyspołeczny, wręcz populistyczny, nieodpowiedzialny, do osób nieaktywnych zawodowo (zarówno z uwagi na wiek – emerytów czy osób uchylających się od świadczenia pracy). Powoduje to, że funkcja ta jest ukierunkowana na ochronę interesu publicznego (zob. też rozważania zawarte w Rozdziale 11. Wpływ socjalizacji prawa pracy na gospodarkę).

3. Kształtowanie społecznego szacunku dla godności innych, a zatem i niewątpliwie różnych. Wyrazu prawa do moralnego wyboru. Szacunek dla ludzkiej godności jest postawą dla uniwersalnego moralnego prawa ludzkości. Współczesna formuła moralizmu wymaga bowiem szacunku dla wszystkich wyborów¹⁷⁸, oczywiście nie tych ewidentnie skrajnych czy zgoła populistycznych.

W tej materii należy także wyraźnie wyartykułować, że:

- w zakresie wyborów człowiek jest sumą jego własnych doświadczeń życiowych. Społeczność z kolei jest sumą doświadczeń życiowych członków wspólnoty. Stąd, społeczność tworzy globalny zasób, kapitał wiedzy, umiejętności i doświadczeń, a więc tworzy kapitał intelektualny, który następne pokolenie może bez ponoszenia dodatkowych kosztów i nakładów w pełni wykorzystać.
- w zakresie funkcji wychowawczej mamy więc w istocie rzeczy do czynienia z obszarem andragogiki. Andragogiki, gdyż występuje tutaj cała przestrzeń związana z procesem kształcenia, wychowy-

¹⁷⁸ A. Bryk, *Trzeba więcej szacunku dla innych*, „Rzeczpospolita” z 14 maja 2014 r., s. D 4.

wania, samokształcenia i samo wychowywania ludzi pracy, a więc z zasady osób dorosłych.

W analizowanej materii występuje jednak istotny problem, który można objąć terminem *sprawiedliwości międzypokoleniowej* i który z kolei należy odnieść wyłącznie do czynnika czasu. W wymiarze temporalnym sprawiedliwość międzypokoleniową należy rozpatrywać w aspekcie formalnym i materialnym. Sprawiedliwość formalna będzie oznaczała koncentrowanie się w taki sam sposób, na takich samych grupach ludzi w wymiarze czasowym. Z kolei sprawiedliwość materialna będzie dotyczyła takiego samego zaspokojenia potrzeb grup ludzkich na przestrzeni określonych ram czasowych. Terminy *w taki sam sposób* oraz *takiego samego zaspokajania*, nie są tożsame. Stąd, biorąc powyższe pod uwagę, w celu zachowania sprawiedliwości międzypokoleniowej, a tym samym zachowania pokoju społecznego, wydaje się za niezbędne opracowanie i przyjęcia algorytmu, a zatem matematycznej procedury pozwalającej na dokonanie stosownych obliczeń, według określonych reguł. Zastosowanie algorytmu winno przeciwdziałać, jak wspomniano wykorzystaniu wszystkich zasobów obecnie i tym samym będzie gwarancją możliwości przyznawania świadczeń na przyszłość.

Jak z powyższego wynika, oddziaływanie tej funkcji niewątpliwie zmierza do ugruntowania szacunku do osoby człowieka pracy i w istocie dla samej pracy¹⁷⁹ Normy prawa pracy, wydawane w celu ochrony określonych dóbr pracowniczych, umacniają bowiem pośrednio także inne wzorce społeczne, którymi są między innymi normy moralne, a które mają niezmiernie istotne znaczenie w stosunkach społecznych¹⁸⁰. Stąd, celem jej jest ugruntowanie szacunku zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy oraz partnerów społecznych, gdyż w każdym procesie pracy i relacjach społecznych w procesie pracy występuje zawsze człowiek. Skoro jest człowiek, to należy się mu bezwzględnie szacunek.

Ponadto funkcja ta winna być niewątpliwie wyrazem szacunku:

¹⁷⁹ H. Szewczyk, *Ochrona niemajątkowych praw i interesów pracownika w świetle społecznej gospodarki rynkowej*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy*, Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, M. Latos-Miłkowska, Ł. Pi-sarczyk (red.), Warszawa 2016, s. 517.

¹⁸⁰ M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 28–29.

- do umiejętności, wiedzy, autorytetów. Przeciwnieństwem prostego rozumienia świata i procesów w nim zachodzących, a zatem także procesów zachodzących w obszarze prawa pracy.
- do powszechnie uznawanych wartości. Świat obecnie niewątpliwie cierpi na deficyt wzorców, wartości, gdyż wiele, wydawałoby się z nich na przestrzeni dziejów podstawowych i niezmiennych, zdecydowanie zdewaluowało się, jak np. powszechne pojęcie rodziny i więzów rodzinnych (zanik rodzin wielopokoleniowych, potrzeby posiadania dzieci, lub jedynie jednego dziecka i singielizacja), czy małżeństwa w dotychczasowym znaczeniu. Oczywiście nie chcę być tutaj zrozumiany jako osoba dyskryminująca pewne preferencje czy kategorie zachowania. Niemniej, bez obrażania się na innych i fałszywego zarzutu braku tolerancji to, co kiedyś dla zdecydowanej większości było normalne, oczywiste czy nawet etyczne i nie wymagało żadnego definiowania (np. właśnie pojęcie małżeństwa czy uznania co to jest rodzina), teraz jest niejednokrotnie kontestowane i wyraźnie podważane czy przeinaczane, a nawet deprecjonowane.

6. Socjalizacja prawa pracy jako element bezpieczeństwa

6.1. Uwagi wstępne

Niczym odkrywczym jest wielokrotnie już poruszane i formułowane na wielu forach, w tym także w mass mediach stwierdzenie, że obecna epoka ludzkości jest cywilizacją strachu. Jest cywilizacją obawy o środowisko, klimat, zaspokojenie potrzeb ludzkich pod kątem surowcowym czy szerzej zasobów naturalnych, zaspokojenia w żywność, w wodę, czyste powietrze czy obawa z uwagi na zagrożenie migracyjne, nowoczesne technologie, terroryzm, zagrożenie epidemiczne oraz ruchy populistyczne żądające prawie wszystkiego nie bacząc na możliwości państwa, a tym samym nie wybiegając w przyszłość. Jest to obawa przed zjawiskiem globalizacji, a zatem obawa przed obcym, światem powszechnie nieznanym. Nieznanym, gdyż światem połączonym w jedną całość, oplecionym budzącym obawy i zagrożenie gęstą siecią wzajemnych, często niezrozumiałych zjawisk i powiązań oraz zależności społecznych, kulturowych, gospodarczych i politycznych. Światem, który wydałoby się, że ulega rozwojowi, powszechnemu dobrobytowi i wzbogacaniu, lecz jednocześnie zauważa się, że dokonuje przy tym ograniczenia obyczajowego, kulturowego, społecznego, a nawet terytorialnego wiele państw oraz społeczności.

Obawa przed globalizacją jest wyraźnie widoczna na gruncie społecznym, który w sferze prawa pracy jest lękiem przed konsekwencjami tego zjawiska, jakimi są bardzo niskie koszty pracy w niektórych regionach świata (przy jednocześnie bardzo wysokich w niektórych krajach), nowoczesnymi technologiami zastępującymi duży nakład pracy i tym samym wymóg także dużej ilości zatrudnienia, a zatem przed bezrobociem, utratą

stałego zatrudnienia, ograniczeniem wymiaru zatrudnienia, ograniczeniem, lub nawet brakiem opieki zdrowotnej oraz społecznej (obawa przed utratą świadczeń emerytalnych, albo ich bardzo niską należnością spowodowaną między innymi spadkiem populacji ludzkiej i mniejszą liczbą zatrudnionych). Niemniej z drugiej strony można powiedzieć, że te sfery będące stale w kręgu zainteresowania prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej, stały się już w pewnym zakresie anachroniczne, gdyż rozwój cywilizacji zachodniej (podkreślam wyłącznie tzw. cywilizacji zachodniej) doprowadził do stanu, że nie ma już ludzi całkowicie pozbawionych środków do egzystencji z powodu braku pracy, oczywiście w XIX w. czy z pierwszej połowy XX w. znaczeniu. W szczególności w Unii Europejskiej z uwagi na przyjęcie do praktycznego stosowania założeń zasady społecznej gospodarki rynkowej¹⁸¹ oraz demokratycznego państwa prawa, dawniej elementarne potrzeby w postaci tzw. „*dachu nad głową*”, wyżywienia czy zaspokojenia podstawowych, wręcz egzystencjalnych potrzeb człowieka zostały w pewnym zakresie zaspokojone czy raczej są gwarantowane (oczywiście w różnym stopniu w poszczególnych krajach członkowskich)¹⁸². Obecnie chodzi zatem o zaspokajanie (a ra-

¹⁸¹ Społeczna gospodarka rynkowa jest szczególną koncepcją gospodarczą. Opracowaną została przez niemieckiego ekonomistę Alfreda Müllera-Armacka jeszcze w okresie trwania II wojny światowej i przeznaczona była na potrzeby powojennych Niemiec. W swoim założeniu miała być próbą przezwyciężenia licznych wad systemu społeczno-gospodarczego międzywojennych Niemiec, w których to systemie między innymi upatrywano podłoże rozwoju faszyzmu. Z tego też powodu powojenne Niemcy były państwem, dla którego powstała koncepcja społecznej gospodarki rynkowej i w konsekwencji w tym kraju po raz pierwszy podjęto praktyczną realizację założeń tej idei.

¹⁸² W uproszczeniu społeczna gospodarka rynkowa w swoim założeniu stanowi połączenie gospodarki rynkowej i dużego zabezpieczenia socjalnego pracowników. Polityka gospodarcza powinna służyć realizacji celów o charakterze ogólnospołecznym oraz zagwarantować zabezpieczenia socjalne tak, aby zmniejszyć ryzyko utraty środków do życia przez obywateli. Bezpośrednim celem społecznej gospodarki rynkowej jest zapewnienie pełnego zatrudnienia, a zatem mobilności siły roboczej i tym samym walka z bezrobociem strukturalnym, ochrona pracy przez regulacje stosunku pracy między pracodawcą a pracownikiem, poprawa na rzecz sprawiedliwego podziału dochodu narodowego, przy jednoczesnej dbałości o wzrost wydajności w gospodarce. Instrumentami służącymi tym celom są między innymi: ustalanie płacy minimalnej, stosunkowo wysokich podatków przy zapewnieniu całościowej ochrony socjalnej (ubezpieczenie społeczne, zwrot

czej przeciwdziałanie nowym zjawiskom, które dawniej nie miały miejsca), jakimi są między innymi: wykluczenie techniczne (informatyczne), wykluczenie społeczne pod kątem miejsca zamieszkania, dostępu do powszechnych udogodnień (np. do łączności bezprzewodowej – internetu, mobilnego telefonu), czy wolności słowa oraz dostępu do środków masowego przekazu. Obecnie brak tak szeroko rozumianej dostępności, czy może raczej brak z tego powodu komfortu przejawiającego się w postaci zadowolenia społecznego, wpływa pośrednio na ogólne bezpieczeństwo państw, a zatem na ogólne bezpieczeństwo społeczeństwa, jako wspólnoty zrzeszonej w danym organizmie państwowym. Stąd, socjalizacja prawa pracy ma również istotne znaczenie dla zapewnienia ogólnego dobrostanu społecznego, stanu ładu społecznego, a tym samym zachowanie pokoju społecznego. Ogólnie to ujmując, społeczeństwo pragnie po prostu szeroko pojętego wygodnego i bezpiecznego życia, gdyż paradoksalnie żyjemy niby w zracjonalizowanym uporządkowanym przez liczne procedury, reguły, zasady, normy świecie, lecz jednocześnie przyjmujemy bardzo powierzchowne, a nawet stereotypowe ramy wyjaśnień wielu zjawisk społecznych, a sama logika ich tłumaczenia oparta jest na często na braku ich rozumienia, niewiedzy, stąd oparta jest z reguły na emocjach czy zwykłych lękach i przesądach.

Problematykę socjalizacji prawa pracy w obszarze pojęciowym bezpieczeństwa, możemy konstruować, budować zarówno rozpatrując to jako zjawisko, a także jako postulat, ideę. Niemniej, przed dokonaniem przedmiotowej analizy, należy w ogóle, co najmniej syntetycznie, odnieść się do pojęcia bezpieczeństwa, gdyż socjalizacja prawa pracy właśnie konstrukcyjnie swoje podłoże znajduje w ogólnym pojęciu bezpieczeństwa. Otóż, poczucie bezpieczeństwa człowieka ma charakter wieloaspektowy i wielowymiarowy¹⁸³. Może być zatem rozpatrywane w wielu znaczeniach

kosztów leczenia itd.), niskich cen na artykuły pierwszej potrzeby (polityka subwencji wobec producenta), wspieranie kupowania przez pracowników udziałów w przedsiębiorstwach, w których pracują, a także rozwijanie szkolnictwa publicznego na wysokim poziomie.

¹⁸³ Między innymi w polityce społecznej poziom i sposób zaspokajania podstawowych potrzeb społecznych opisywany jest zazwyczaj za pomocą dwóch pojęć: *bezpieczeństwo socjalne* i *bezpieczeństwo społeczne*. W literaturze czasami tych pojęć używa się zamiennie, zob. S. Zakrzewski, *Bezpieczeństwo socjalne a wykluczenie społeczne*, „Przegląd Strategiczny” 2013, nr 1, <http://studiastrate-giczne>.

i konfiguracjach. Stąd analizować je można w znaczeniu niematerialnym – a zatem jako poczucie bezpieczeństwa, na przykład przed wybuchem konfliktu zbrojnego – jak i materialnym, tj. poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego, na przykład z uwagi na posiadane środki, z reguły finansowe.

Istotą poczucia bezpieczeństwa jest to, że jest ono immamentną cechą każdego człowieka, a zatem jest cechą człowieczeństwa. Potrzeba bezpieczeństwa tkwi mianowicie głęboko w naturze ludzkiej. Stąd, bezpieczeństwo w wymiarze normatywnym (a także niewątpliwie i politycznym) winno tworzyć spójny i efektywny system, realizujący w sposób uporządkowany wartości podlegające ochronie prawnej. Jedną z postaci bezpieczeństwa jest bezpieczeństwo socjalne, w polityce społecznej rozumiane jako sposób zaspokajania podstawowych potrzeb społecznych¹⁸⁴. Definiuje się je także jako stan wolności od strachu, obaw, zagrożeń, których skutkiem jest brak lub niedostatek środków na utrzymanie, a jedną z niematerialnych potrzeb ludzkich jest potrzeba bezpieczeństwa¹⁸⁵. Odnacza się akceptowalnym poziomem ryzyka utraty czegoś, co dla danego, konkretnego podmiotu jest szczególnie ważne, lub cenne. Jest to zatem obawa przed zagrożeniem, a nawet utratą pewnych dóbr, wartości, którymi mogą być między innymi życie, zdrowie, praca, szacunek, godność, uczucie, wartości pieniężne, a więc dobra zarówno materialne, jak i niematerialne. Stanowi ono niewątpliwie podstawę szeroko rozumianego pokoju społecznego, gdyż państwo i jego aparat (poprzez stosowne struktury administracyjne oraz polityczne) odpowiadają za poziom bezpieczeństwa socjalnego i społecznego. Bezpieczeństwo socjalne należy zatem do podstawowych atrybutów prawidłowego funkcjonowania współczesnych społeczeństw, gdyż jak zauważył Wilhelm von Humboldt „Bez bezpieczeństwa socjalnego nie może człowiek ani wykorzystać swoich możliwości ani rozkoszować się owocami płynącymi z ich wykorzystania”¹⁸⁶. Winno

amu.edu.pl/wp-content/uploads/2014/01/ps-1-2013-Zakrzewski.pdf, [dostęp: 28.12.2015], s. 165.

¹⁸⁴ M. Księżopolski, *Bezpieczeństwo socjalne*, [w:] *Leksykon polityki społecznej*, B. Rysz-Kowalczyk (red.), Warszawa 2001, s. 20.

¹⁸⁵ S. Zakrzewski, *Bezpieczeństwo socjalne a wykluczenie społeczne...*, *op.cit.*, s. 174.

¹⁸⁶ S. Wesołowski, *Założenia i rozwój koncepcji społecznej gospodarki rynkowej w Niemczech*, s. 4, http://www.pte.pl/pliki/2/11/Dr_St_Wesolowsk_Referat_na_konferencje_II.pdf, [dostęp: 02.02.2022].

zatem zabezpieczać jednostkę przed trwałym wyłączeniem z aktywności społecznej w przypadku różnych zdarzeń i niepowodzeń życiowych oraz konsekwencji z nimi związanych. Tym samym winno dać mu szansę powrotu do aktywności zawodowej, gdyż zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego przez państwo nie może prowadzić do samozadowolenia i egoizmu jednostki, a tym samym być sposobem trwałego bytowania na koszt społeczeństwa.

Zagrożenie bezpieczeństwa społecznego i socjalnego które, co należy wyraźnie podkreślić, są terminami rozłącznymi w tym znaczeniu, że pojęcie bezpieczeństwa społecznego jest znacznie szersze od pojęcia bezpieczeństwa socjalnego, ma niewątpliwie charakter wielowymiarowy oraz jest wypadkową wielu zjawisk. W konsekwencji nie powinno budzić najmniejszych wątpliwości, że jednym z największych zagrożeń dla zachowania poziomu bezpieczeństwa społecznego i socjalnego jest brak stałej pracy, a jeżeli już ona jest, to nisko płatnej i nie dającej zabezpieczenia w postaci świadczeń społecznych oraz zdrowotnych. Truizmem jest stwierdzenie, że bezrobocie, w szczególności długotrwałe, samo w sobie jest zjawiskiem zgoła patologicznym. Wywołuje ono z reguły kolejne negatywne zjawiska, jakimi są przywoływane już także ubóstwo, bezdomność, uzależnienia, choroby, alienacja i marginalizacja społeczna czy rozpad życia rodzinnego. Brak środków na zaspokojenie elementarnych potrzeb pracowniczych powoduje konieczność sięgania po środki z pomocy socjalnej, a to przy długotrwałym korzystaniu z nich rodzi kolejne patologie. Osobny wpływ na zachowanie bezpieczeństwa społecznego i socjalnego mają także z reguły niewielkie własne zasoby majątkowe społeczeństwa, które powodują, że ludzie są w znacznym stopniu uzależnieni od bieżących dochodów uzyskiwanych z pracy¹⁸⁷. Stąd, socjalizacja prawa pracy jest niezbędna w obszarze zabezpieczenia społecznego, gdyż tylko niewielka grupa ludzi może odłożyć kapitał zapewniający jest bezpieczeństwo ekonomiczne na emeryturze do końca życia. Jak wykazał w swoich badaniach ekonomista Paul Schmelzing z Harvard University, globalne stopy procentowe i stopy wzrostu PKB na przestrzeni wieków, a mianowicie w latach 1311–2018 spowodowały, że faktycznie zwrot zainwestowanego kapitału drastycznie ciągle spada. Okazuje się mianowicie, że od średniowiecza realne stopy

¹⁸⁷ D. Dzienisiuk, *op.cit.*, s. 85.

procentowe obniżały się o ok. 0,006–0,016 pkt proc. rocznie. Spadek ten wynosi z 10 proc. w XV w. do 0,4 proc. w 2018 r.¹⁸⁸

Na gruncie prawa pracy, a może raczej na gruncie prawa, które może szeroko występować pod pojęciem *prawo zatrudnienia*, socjalizacja winna być w szczególności widoczna w zakresie tzw. nietypowych form zatrudnienia. Oczywiście celem państwa winno być zapewnienie równowagi pomiędzy rynkiem pracy i nietypowymi formami zatrudnienia (z ang. *flexibility*) a bezpieczeństwem społecznym i socjalnym. Polityka takiej równowagi określana jest mianem *flexicurity*¹⁸⁹. Jest to zatem zarówno równowaga, jak i ochrona. W tym miejscu nasuwa się jednak pytanie, czy państwo winno władczo wkraczać w szeroko rozumiane relacje między pracownikami, a pracodawcą. Odpowiedzi na to zagadnienie należy poszukiwać zarówno na gruncie aksjologiczno-filozoficznym, jak i prawnym, a nawet ekonomicznym.

Otóż, w warstwie aksjologiczno-filozoficznej odpowiedzi należy wyprowadzić z ogólnych założeń aksjologicznych oraz filozoficznych, a mianowicie z ochrony podstawowych wartości. Taką podstawową i nadrzędną wartością o charakterze publicznym jest bezpieczeństwo państwa. Z kolei bezpieczeństwo państwa jest podstawową funkcją samej istoty organizmu państwowego. Państwa rozumianego jako przymusowej organizacji społecznej, wyposażonej w atrybuty władzy, chroniące zamieszkałą na jego terenie ludność przed zagrożeniami, a zatem posiadającej również odpowiedni monopol na stanowienie i wykonywanie prawa, a w razie oporu, na jego egzekwowanie. Takie rozumienie pojęcia bezpieczeństwa państwa, a zatem socjalne i społeczne podejście do prawa pracy, było i jest jednym z elementów trwałego utrzymania pokoju społecznego w Europie Zachodniej po II wojnie światowej.

¹⁸⁸ S. Stodolak, *Śmierć ekonomisty, narodziny idola*, „DGP” z 31 stycznia 2020, s. A. 20–21.

¹⁸⁹ M. Rymśa, *W poszukiwaniu równowagi pomiędzy elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, [w:] *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, M. Rymśa (red.), Warszawa 2005, s. 12–13; Zob. też np. A. Tomanek, „Flexicurity” w świetle uwag o współczesnym rynku pracy, <http://www.flexicurity.rzemioslo.bialystok.pl/dokumenty/flexicurity>, [dostęp: 10.01.2016]. Na gruncie prawa unijnego zob. A.M. Świątkowski, *Prawo pracy...*, *op.cit.*, Warszawa 2015, s. 39 i n.

Z kolei na gruncie prawnym odpowiedzi należy poszukiwać w podstawowych aktach ustrojowych każdego państwa. W Polsce z Konstytucji RP wynika:

Po pierwsze (art. 24), że praca znajduje się pod ochroną państwa, a więc jest to każda praca, nie tylko w rozumieniu prawa pracy.

Po drugie, art. 20 stanowi, że podstawą ustroju gospodarczego w Polsce jest społeczna gospodarka rynkowa. Nie jest to więc ani *stricte* gospodarka wolnorynkowa, ani *stricte* gospodarka kierowana, planowana. Jest to gospodarka, która winna uwzględniać szereg zjawisk i czynników, do których zaliczyć należy między innymi: solidarność, dialog i współpracę partnerów społecznych, a więc łącznie i nierozzerwalnie kwestie socjalne oraz społeczne. Z tej konstytucyjnej zasady wprost wynika, że państwo nie może sprawnie funkcjonować bez skutecznego rozwiązywania zagadnień społecznych, o czym niestety często zapominają rządzący. Jest to wyraz zrozumienia, że dla niezakłóconego rozwoju społeczno-gospodarczego niezbędna jest akceptacja systemu i polityki gospodarczej przez wszystkie grupy społeczne państwa. Polityka gospodarcza nie może „żyć” własnym trybem, w oderwaniu od ogółu spraw społecznych. Jak zauważa się w literaturze, jest to swego rodzaju supremacja (nadrzędność) interesu publicznego, nad interesem indywidualnym¹⁹⁰. Państwo w obszarze rządzenia nie może kierować się wyłącznie prostym rachunkiem ekonomicznym. Takie rozumienie polityki rządzenia jest bliską drogą do szerokiej patologii i wynaturzeń, a także niepokojów społecznych. Takie pojmowanie tej sfery państwa jest zachowaniem sprzecznym z ideą zmierzającą do utrzymania pokoju społecznego.

Natomiast wymóg ekonomiczny, w dużym uproszczeniu, wynika z przywoływanego już obowiązku państwa, jakim jest prawidłowe realizowanie polityki społecznej, w ramach której istnieje także obowiązek zapewnienia ogólnopojętej podstawowej, zasadniczej opieki socjalnej.

W kryterium socjalizacji prawa pracy można wyróżnić jej dwie postacie: zarówno socjalizację w indywidualnym, jak i zbiorowym prawie pracy. Ponadto można wyodrębnić socjalizację poza sferą prawa, a miano-

¹⁹⁰ Szeroko na ten temat B. Wagner, *Na marginesie problemu przydatności prawa pracy dla gospodarki*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos-Miłkowska i L. Pisarczyk (red.), Warszawa 2016, s. 601–620.

wicie w zakresie polityki społecznej. Z tego też względu dalszych rozważań należy dokonać pod kątem bezpieczeństwa socjalnego i społecznego w indywidualnym prawie pracy, zbiorowym prawie pracy oraz w obszarze polityki społecznej.

6.2. Bezpieczeństwo socjalne i społeczne jako przedmiot indywidualnego¹⁹¹ prawa pracy

Rozpatrując każde zagadnienie należy na wstępie wskazać podstawy danej problematyki. Otóż, w przestrzeni indywidualnego prawa pracy, od strony konstrukcyjnej podstaw, źródeł socjalizacji prawa pracy należy poszukiwać już w samym akcie zmierzającym do podjęcia stosunku pracy, a za tym w akcie podejmowania zatrudnienia i następnie woli jego dalszego świadczenia. Wola świadczenia pracy winna być jednak rozpatrywana nie w kategorii publicznych praw podmiotowych,¹⁹² lecz w kategoriach praw człowieka, a tym samym w płaszczyźnie wolności¹⁹³. Bezpieczeństwo społeczne i socjalne w przestrzeni indywidualnej wynika zatem bezpośrednio ze sfery wolności człowieka, jako nieograniczonej, autonomicznej, niezależnej jednostki. Niemniej nie oznacza to, że wolność, o czym już wspominałem w innej części opracowania, ma charakter absolutny, gdyż wolności absolutnej nie ma i nie może być we

¹⁹¹ Przez indywidualne prawo pracy w znaczeniu podmiotowym rozumiem relacje zachodzące pomiędzy stronami stosunku pracy, tj. skonkretyzowanym pracownikiem i pracodawcą, określające ich prawa i obowiązki o charakterze materialnoprawnym. W znaczeniu przedmiotowym będą to wszystkie akty prawne kreujące nawiązanie umowne i pozaumowne stosunku pracy i związane z nawiązaniem tego stosunku konsekwencje. (jego ochrona, zmiana czy rozwiązanie).

¹⁹² Bardzo skrótowo i ogólnie ujmując, pojęcie publicznych praw podmiotowych zbliżone jest do pojęcia prawa podmiotowego stosowanego w cywilistyce. W przeciwieństwie jednak do prawa cywilnego, publiczne prawo podmiotowe ukształtowane jest przez normę prawa administracyjnego, która oznacza taką sytuację obywatela, w której może on skutecznie domagać się czegoś od państwa lub może w sposób niekwestionowany przez państwo coś uczynić, realizując swój indywidualny interes.

¹⁹³ A. Sobczyk, *Wolność..., passim*.

współczesnym społeczeństwie, ponieważ prowadziłoby to do anarchii i destrukcji organizmu państwowego oraz wzajemnych relacji społecznych. Interpretowanie wolności jako hasło „*ja mam prawo i nikt nie może mi tego w żaden sposób ograniczyć*” jest stanowiskiem nad którym w ogóle nie należy się pochylać w jakichkolwiek rozważaniach. Jak wskazał mianowicie przywoływany już między innymi J.S. Mill, nie można domagać się wolności absolutnej, ponieważ „granicą czyjejś wolności jest wolność innego człowieka”. Z tego też powodu państwo wkracza władczo swoimi instrumentami w proces relacji społecznych oraz prawnych zachodzących pomiędzy pracownikiem/pracownikami i zatrudniającym go pracodawcą. Rolą państwa jest mianowicie za pomocą norm publicznoprawnych kształtowanie postaw społecznych. Stąd przyjmowane w tym względzie uregulowania dotyczące ograniczenia sfery wolności w obszarze zatrudnienia nie mają charakteru umownego, a więc nie są czynnościami prawnymi w rozumieniu prywatnym (prawa cywilnego), gdyż nie zawierają, co najmniej jednego oświadczenia woli zmierzającego do ustanowienia, zmiany, lub zniesienia stosunku cywilno-prawnego. Nie przynależą do sfery prywatnej, lecz do sfery publicznej. Są zatem aktami z obszaru władzy publicznoprawnej.

Konsekwencją tego, że są aktami władzy publicznej jest to, iż aspekt publicznoprawny w sposób wyrazisty odciska się, np. w umowie o pracę. Państwo bowiem poprzez swoje regulacje w dużym zakresie narzuca warunki i treść tej umowy, czyniąc tym samym strony jej nie w pełni autonomiczne¹⁹⁴. Wkracza zatem władczo, gdyż normatywnie jednostronnie ustala pozycję prawną adresata, jakim jest pracodawca, a także pozycję prawną drugiego adresata, jakim jest pracownik. Z tego też względu, pomimo faktu, że umowa o pracę w znaczeniu prawnym jest rezultatem zgodnej woli stron, zawarcia *consensusu*, w tym w szczególności pracownika, który z reguły przyjmuje propozycje pracodawcy, to należy zwrócić między innymi uwagę, że:

1. Klasycznej swobody zawierania umów w sferze prawa pracy nie ma, a zatem nie można odnieść tego do reguł cywilistycznych. Otóż, we-

¹⁹⁴ Autonomia, a więc element prywatny widoczny jest, np. w możliwości zawarcia umowy na okres próbny, czy ustalenia innej daty nawiązania umowy o pracę, a innej daty rozpoczęcia pracy.

dług założeń cywilistycznych odmowa zawarcia określonej umowy nie będzie, co do zasady, wywoływała żadnych skutków prawnych, zarówno tych nazwijmy pozytywnych, jak i niepożądanych¹⁹⁵. Z kolei na gruncie prawa pracy odmowa zawarcia umowy, np. o tzw. zakazie konkurencji czy umowy o współodpowiedzialności materialnej, może skutkować podstawą w ogóle do odmowy zawarcia samej umowy o pracę, a z kolei po jej zawarciu stanowić samoistną przesłankę do jej wypowiedzenia¹⁹⁶. Niemniej, okoliczności te nie oznaczają, że prawo pracy pozostaje w całkowitej izolacji od prawa prywatnego, która to sfera prywatna generuje w płaszczyźnie normatywnej potrzebę socjalizacji.

2. Państwo wprowadza regulacje o charakterze wertykalnym, które nie mogą być traktowane w kategoriach równorzędności. Przykładem takiego rozwiązania może być narzucenie stronom stosunku pracy regulacji dokonującej „przymusowego” przyjęcia pracowników przez innego pracodawcę (np. art. 23¹ k.p.), czy w pewnych stanach faktycznych narzuca *de iure* stronom umowy o pracę obowiązek jej kontynuowania (obowiązek trwania stosunku pracy do dnia porodu pracownicy – art. 177 § 3 k.p.), jak również normatywnie obowiązek honorowania postanowień układów zbiorowych pracy przez okres jednego roku po przejściu pracowników przez innego pracodawcę – art. 241⁸ k.p. (choć ta sfera normatywnie wiąże się w zasadzie ze zbiorowym prawem pracy).
3. Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę w pewnych sytuacjach życiowych dotyczących pracownika (choroba, urlop, ciążą, tzw. wiek przedemerytalny). Kreuje się w ten sposób klauzula o charakterze społecznym, której przejawem są między innymi:

¹⁹⁵ Oczywiście mam tutaj na myśli ogólne postanowienia Kodeksu cywilnego, a nie podnoszące się do pewnej sfery, np. art. 68² według którego, jeżeli przedsiębiorca otrzymał od osoby, z którą pozostaje w stałych stosunkach gospodarczych, ofertę zawarcia umowy w ramach swej działalności, brak niezwłocznej odpowiedzi poczytuje się za przyjęcie oferty.

¹⁹⁶ Pozostawiam tutaj na uboczu rozważania dotyczące konsekwencji odmowy przez kandydata na pracownika i pracownika udostępnienia pracodawcy pewnych danych osobowych wynikających z art. 21¹ k.p.

- dopuszczenie do pracy możliwe jest bezwzględnie dopiero po przeprowadzeniu wstępnych badań lekarskich,
- w czasie trwania umowy o pracę, pewien okres niezdolności do pracy powoduje, że ponowne *de facto* podjęcie pracy wymaga przeprowadzenia badań kontrolnych (niezdolność do pracy powyżej 30 dni),
- na pracodawcę został nałożony administracyjny obowiązek zapewnienia pracownikowi higienicznych i bezpiecznych warunków pracy. Tym samym pracownik w stanach zagrożenia jego życia i zdrowia może odmówić (zawiesić czasowo) realizacji łączącego go z pracodawcą stosunku pracy i to bez żadnych z tego tytułu konsekwencji (art. 210 k.p.),
- czy ustawodawca wprowadza obowiązki informacyjne dotyczące pracy (art. 29¹ § 2 k.p.).

Aspektem publicznoprawnym socjalizacji prawa pracy w indywidualnych relacjach z pracodawcą jest także to, że:

- A. Obowiązujące unormowania dotyczące umowy o pracę charakteryzują się ograniczonym zakresem ekwiwalentności. Pracodawca zatrudniając pracownika przejmuje na siebie szerokie obowiązki społeczno-socjalne (różne postacie urlopu, niejednokrotnie pozostające bez jakiegokolwiek związku z pracą, np. urlopy okolicznościowe czy świadczenia chorobowe), które to obowiązki należą do obowiązków ze sfery publicznoprawnej. W tym też względzie charakter ograniczonej ekwiwalentności występuje w przypadku szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika z winy nieumyślnej (max. ograniczenie odpowiedzialności do wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia). Zachodzą zatem niezależne od woli stron stosunku pracy relacje publicznoprawne.
- B. Ustawodawca nakładając na pracodawcę reżim odpowiedzialności o charakterze administracyjnym związany z obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi, narzuca mu również obowiązek zachowania równouprawnienia w zatrudnieniu. Naruszenie tego reżimu obwarowane jest sankcjami, w tym sankcjami administracyjno-karnymi.
- C. Ustawodawca nakłada także na pracodawcę ustawowe obowiązki restrykcyjne związane z rozwiązaniem stosunku pracy, np. obowiązek ponownego nawiązania stosunku pracy w przypadku zwolnień z przy-

czyn nie dotyczących pracownika (art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.¹⁹⁷), czy po ustaniu okresu niezdolności do pracy (art. 53 § 5 k.p.).

- D. Państwo wprowadza rygorystyczne ograniczenia, co do możliwości zawierania rodzajów umów o pracę, limitując ściśle kryteria rodzajów umów bezterminowych i terminowych. Nie pozostawia zatem stronom stosunku pracy absolutnie żadnej swobody zawierania innych rodzajów umów o pracę niż te wynikające, co do zasady, z Kodeksu pracy. Szczególnie widoczne jest to w sferze możliwości zawierania i modyfikowania umów terminowych (umowy na okres próbny czy na czas określony). Regulacje te wyrażają w istocie rzeczy przymus prawny, który w określonych stanach prawnych na zasadzie fikcji prawnej dokonuje przemodelowania istniejącego stosunku umownego (np. zawarciu umowy o pracę na czas określony, po upływie 33 miesięcy jej trwania, powoduje jej przekształcenie z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony), decydując tym samym za strony o wyborze rodzaju umowy o pracę. Pozbawia się wobec tego strony stosunku pracy cywilistycznej swobody kontraktowej, a zatem cywilistycznej możliwości zawierania umów, które w prawie cywilnym nazywane są umowami nienazwanymi (co w prawie pracy można by określić nienazwanymi umowami pracowniczymi).
- E. Ustawodawca limituje ściśle rodzaj możliwych kar porządkowych, które może zastosować pracodawca wobec pracownika, wyraźnie wprowadzając ścisłą procedurę zastosowania tych kar, trybu odwoływania się od nich i *de facto* swoisty okres ich „przedawnienia”.
- F. Ustawodawca ściśle limituje przesłanki i możliwość dokonywania potrąceń z wynagrodzenia i to zarówno bez zgody pracownika oraz, co jest istotne, nawet za jego zgodą.
- G. Do obszaru tego przynależy cała sfera regulacji o charakterze *ius cogens* dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
- H. Przejawem publicznoprawnym socjalizacji prawa pracy w relacjach indywidualnych pracownika z pracodawcą jest materia o charakterze:

¹⁹⁷ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969.

1. Socjalnym. Zaznaczam jednak, że ujęcie to nie jest to końca precyzyjne, lecz z uwagi na przyjętą konwencję opracowania – rozróżnienie na obszar socjalny i społeczny – będę się nim w tej części posługiwał. Otóż, swoista nieprecyzyjność używania terminu *socjalny* wynika mianowicie z tego, że *socjalny* ma tutaj raczej ogólne rozumienie w znaczeniu ludzkim, a więc humanitarnym, a nie prawnym, gdyż nie jest uzależnione od sfery dochodowej pracownika i nie ma *stricte* charakteru pomocowego, co jest podstawową cechą pojęcia socjalny (o czym już wspominałem w innych częściach). Z tego też względu w tym znaczeniu *socjalny* jest to między innymi:
 - w szczególności wskazana powyżej ochrona wynagrodzenia jako sposób zapewnienia, co najmniej minimalnych środków na egzystencję, a zatem stanowiących faktycznie kryterium sytuacji życiowej zatrudnionego.
 - oprócz ochrony wynagrodzenia do sfery socjalnej należą niewątpliwie także takie instytucje, jak: wynagrodzenie chorobowe i w ogóle świadczenia chorobowe, świadczenia powypadkowe, świadczenia związane z rodzicielstwem czy wypłata dodatkowej pensji urlopowej (choć tutaj występuje istotna wątpliwość co do charakteru socjalnego, o czym dalej), gdyż z uwagi na wysokość dotychczas pobieranego wynagrodzenia wyrażają te świadczenia w wymiarze specyficznym próg dochodowy. Specyficzność tego progu dochodowego wynika mianowicie z faktu, że wysokość tych świadczeń w rzeczywistości jest pochodną, jest uzależniona od uzyskiwanego u pracodawcy dochodu pracownika. Publiczny charakter prawa pracy uwidacznia się w tym, że należności te przysługują pracownikowi nie z tytułu obowiązków wzajemnych (oczywiście oprócz *stricte* wynagrodzenia), bo brak jest tutaj wzajemności z powodu łączącego strony stosunku pracy, lecz z uwagi na konieczność zaspokajania potrzeb pracownika, które swoje źródło znajdują w charakterze publicznym. Otóż współczesne państwo o ustroju demokratycznym nakazuje zapewnienie człowiekowi świadczącemu pracę, lub jego bliskim, *de facto* dodatkowe świadczenia finansowe. To z kolei wykracza poza standardy zobowiązaniowe prawa prywatnego. Ponadto pracodawca wydając swoistego rodzaju „de-

cyzję” w sprawie, np. uznania zdarzenia za wypadek przy pracy *de facto* i *de iure* rozporządza środkami publicznymi, jakimi są świadczenia z ubezpieczenia społecznego, gdyż decyduje¹⁹⁸ czy świadczenie to jest wypłacane w wysokości 100%, a nie obniżone, jak przy innym tzw. okresie chorobowym. W tym też względzie występuje jednak publiczny nadzór nad wypłatą przedmiotowych środków, gdyż organa ZUS posiadają normatywne kompetencje do negocjowania stanowiska pracodawcy o uznaniu zdarzenia za wypadek przy pracy. Występuje zatem administracyjny element nadzorczo-kontrolny. Ostatecznie decyzję (oczywiście nie w znaczeniu administracyjnym) w niniejszej sprawie podejmuje ewentualnie sąd, wydając stosowne wiążące orzeczenie. Z powyższego wynika, że następuje ochrona wartości społecznych i socjalnych, jakimi są zabezpieczenie społeczne, zdrowie i życie czy ochrona macierzyństwa, które powodują, że w rozumieniu *largo* organom władzy publicznej nadaje się również uprawnienia nadzorcze w procesie stosowania obowiązującego prawa i przy zauważonych nieprawidłowościach dokonywania jego swoistych „korekt”, na przykład poprzez wskazania interpretacyjne (czynione między innymi przez MPiPS, ZUS, PiP czy inne uprawnione podmioty).

2. Społecznym. Do obszaru tego należy zaliczyć przede wszystkim:
 - tzw. ogólną ochronę związkową roztaczaną nad pracownikami, która ukierunkowana jest na przeciwdziałanie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia lub przed rozwiązania stosunku pracy (zatrudnienia), co nie wymaga szerszej argumentacji,
 - czy, co może od razu wywołać istotne emocje i zdziwienie, działalność realizowaną w ramach ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych¹⁹⁹. Powstaje metodologicznie mianowicie zasadnicze pytanie, czy fundusz świadczeń socjalnych, jak sama nazwa wskazuje, realizuje wyłącznie materię socjalną (o czym wspomniano powyżej), czy

¹⁹⁸ Oczywiście decyzja pracodawcy nie oznacza, że jest ona ostateczna, gdyż podlega ona czynnościom kontrolnym organów ZUS, które mogą ją zakwestionować.

¹⁹⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1352 z późn. zm.

może też społeczną? Jak bowiem uznać w świetle uregulowań tej ustawy, co jest socjalne i społeczne? Problemem prawnym jest mianowicie to, że sam ustawodawca doprowadza w tym akcie prawnym do metodologicznego mętliku i zamieszania. Otóż należy od razu wprost stwierdzić, że działalność prowadzona w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w istocie rzeczy ma mało wspólnego *stricte* ze sferą socjalną (tj. pomocową w zakresie zaspokojenia minimalnych podstaw egzystencji pracowników), a generalnie dotyczy materii społecznej²⁰⁰. Z tego też względu problematyka ta wymaga pewnej refleksji. Mianowicie, wymóg szerszego odniesienia się do tej problematyki wynika z faktu:

Po pierwsze – przez świadczenia z funduszu socjalnego rozumiem faktyczne korzystanie z nich indywidualnie przez pracowników, a nie przez procedurę zmierzającą do zarówno faktycznego, lecz i prawnego wyodrębnienia części majątku pracodawcy w celu utworzenia szczególnej instytucji u pracodawcy, jaką jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, gdyż jest to już sfera zbiorowego prawa pracy.

Po drugie – świadczenia socjalne w warstwie normatywnej mają specyficzny charakter, gdyż wynikają z regulacji prawa publicznego, które niejednokrotnie w swojej praktycznej realizacji wprzęgają już w sposób bezwzględny stosunki prywatno-prawne. Otóż:

- Charakter publicznoprawny przejawia się mianowicie w tym, że przepisy ustanowione przez państwo obligują pewne kategorie pracodawców w zasadzie do obligatoryjnego tworzenia funduszu świadczeń socjalnych (w pewnych stanach faktycznych i prawnych, przy zgodzie strony społecznej, można nie tworzyć funduszu socjalnego), ze środków własnych pracodawcy. Z kolei, środki własne pracodawcy, a więc co należy wyraźnie podkreślić, jego prywatne, przekazane do funduszu świadczeń socjalnych, ulegają transformacji, gdyż zmieniają swój charakter dotychczasowy prawny i ulegają prawnemu przekwalifikowaniu. Otóż, z prywatnych środków pracodawcy nieodwracalnie stają się środka-

²⁰⁰ Zob. w wielu miejscach rozważania M. Mędrali zawarte w *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2021.

mi przynależnymi wyłącznie załodze, a więc stają się społecznymi środkami publicznymi. Środkami społeczno-publicznymi, gdyż nie należą do jednej osoby, lecz do ogółu. Ustawodawca uszczupla tym samym własność prywatną pracodawcy (w imię wyższego dobra, jakim jest dobro pracowników), nie pozostawiając pracodawcy w tym obszarze żadnego pola manewru (w postaci swoiście rozumianej możliwości odwołania się czy zaskarżenia). Fundusz socjalny w wyniku decyzji jednego z podmiotów państwa, jakim jest parlament, stanowi zatem odrębną od majątku pracodawcy masę majątkową (która jest specyficzną „masą spadkową dziedziczoną przez pracowników” w przypadku zmiany pracodawcy). Stanowi mianowicie faktycznie i prawnie majątek załogi, który przechodzi wraz z załogą na innego pracodawcę, w przypadku zmiany podmiotu zatrudniającego²⁰¹. Następuje zatem wspólne działanie, administrowanie przez załogę zasobami wyodrębnionymi z własności pracodawcy.

- Ze środków tych pracownicy indywidualnie, na podstawie kryterium dochodowego, otrzymują stosowne wsparcie. Niemniej czasem występuje element prywatnoprawny w sferze realizacji świadczeń socjalnych. Przykładowo przyznawanie i realizacja pożyczek mieszkaniowych z tego funduszu wymaga zawarcia stosownej umowy.

Po trzecie – jak wspominałem, ustawa ZFSS mimo swojej, zresztą wybitnie mylącej nazwy, dotyczy przestrzeni społecznej, a nie *stricto* socjalnej, choć często się tego nie zauważa uznając, że wszystkie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń mają charakter socjalnych. Otóż świadczenia z tego funduszu należy podzielić niewątpliwie na trzy odrębne grupy:

- *pierwsza* dotyczy świadczeń urlopowych, o czym już wcześniej wspominałem.
- *druga* dotyczy usług społecznych finansowanych z funduszu socjalnego, jakimi są między innymi: usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności

²⁰¹ Między innymi zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy ZFSS w razie przejścia zakładu pracy w trybie art 23¹ k.p. na pracodawcę zobowiązanego do tworzenia Funduszu, Fundusz pracodawcy przejmującego przejmując środki pieniężne, należności i zobowiązania Funduszu pracodawcy przekazującego.

kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, lub sprawowanej przez dziennego opiekuna, lub nianię, opieki w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego²⁰².

- *trzecia* dotyczy udzielania pomocy materialnej, zarówno rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Jak słusznie zauważył A. Sobczyk²⁰³, tylko i wyłącznie trzecia kategoria ma charakter świadczeń socjalnych, bo pierwsza i druga mają już wybitnie charakter świadczeń społecznych. Pomimo określenia „socjalny”, w ramach funduszu mogą być finansowane nie tylko typowe świadczenia socjalne z uwzględnieniem tzw. kryterium socjalnego (w uproszczeniu dochodowego), lecz również finansowane są różnego rodzaju nie indywidualne, a grupowe usługi społeczne, których wysokość nie jest uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej konkretnego pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2008 r.²⁰⁴, odnosząc się do pojęcia działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy ZFSS, dokonał jego rozwinięcia. Wskazał on mianowicie, że działalność socjalna nie sprowadza się tylko i wyłącznie do ulgowych świadczeń. Regulamin funduszu socjalnego może mianowicie przewidywać także realizację innych celów, zadań nie mieszczących się w ramach działalności socjalnej. Regulamin ten może zatem przyznawać inne świadczenia i zasady korzystania z nich. Stąd, przykładowo, nie można stosować kryterium socjalnego uzależniającego przyznawanie ulgowych świadczeń i usług wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, na przykład odnośnie do tzw. imprez integracyjnych, gdyż w takiej sytuacji trudno byłoby to uzależnić od tego kryterium. Stąd fundusz ten w obszarze zbiorowym słusznie jest określany „funduszem spożycia zbiorowego”²⁰⁵.

²⁰² Wypada się zatem zgodzić z A. Sobczykiem, że ustawa o ZFSS uznając, że świadczeniami socjalnymi jest dofinansowanie między innymi żłobków czy obiektów socjalnych powoduje, że tym samym świadczenia te nie mają charakteru socjalnego; A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 168

²⁰³ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, *op.cit.*, s. 166–167.

²⁰⁴ II PK 74/08, OSNP 2010, nr 7–8, poz. 88.

²⁰⁵ M. Mędrala, *Komentarz...*, *op.cit.*, s. 14.

Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 10 lipca 2014 r.²⁰⁶ Sąd Najwyższy stwierdził, że odwołując się do wykładni funkcjonalnej w zakresie interpretacji przepisów ustawy ZFSS, termin socjalny używany w prawie pracy, tj. w Kodeksie pracy i ustawie ZFSS, nie jest tożsamy ze znaczeniem nadawanym mu w przepisach prawa publicznego. Otóż termin socjalny jest w ujęciu norm prawa publicznego oceniany przez pryzmat podstawowej funkcji każdego państwa, która materializuje się w obowiązku pomocy obywatelom, którzy pozostają w ubóstwie i nie mogą zapewnić sobie podstawowych potrzeb egzystencjalnych. Pomoc socjalna państwa z reguły ukierunkowana jest na podmioty nie mające innych środków do życia. Z kolei socjalny charakter działalności w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest pojęciowo szerszy, niż tylko powinność zaspokajania potrzeb socjalnych wyartykułowana w art. 16 k.p. i art. 94 pkt 8 k.p. Sąd podkreślił, że przejawy działalności socjalnej są wprawdzie ukierunkowane na jednostkę, lecz dopuszczalny jest także ich zbiorowy charakter. Niektóre przejawy działalności socjalnej mogą zatem dotyczyć przedsięwzięć wspólnych dla większej liczby uprawnionych. Stąd, zdaniem Sądu Najwyższego, art. 8 ust. 1 ustawy ZFSS określający zasady przyznawania usług i świadczeń, nie odnosi się do całości działalności socjalnej zakładu pracy.

Socjalizacja prawa pracy urealnia stan zarówno finansowy, jak i psychologiczny pracownika, który utracił całkowicie lub czasowo (zarówno w znaczeniu faktycznym, jak i prawnym) możliwość świadczenia pracy. Państwo zapewnia takiemu pracownikowi w szczególności instrumenty finansowego wsparcia. Niemniej instrumentami wsparcia będą *de facto* środki dostarczane przez ogół społeczeństwa, a zatem środki publiczne wypłacane przez instytucje państwowe w postaci rent, emerytur, zasiłków chorobowych czy zasiłków dla bezrobotnych, a także środki przeznaczone na przeszkolenie, czy przekwalifikowanie się do możliwości świadczenia innego rodzaju pracy lub pracy w innym miejscu.

Na koniec przykładowego wyliczenia, będącego wyrazem socjalizacji prawa pracy w wymiarze indywidualnym, są *de facto* szeroko rozumiane daniny publiczne (gdyż mają charakter obowiązkowy i nie wynikający wprost z ekwiwalentności stosunku pracy) wypłacane przez pracodawcę,

²⁰⁶ II UK 472/13, OSNP 2015, nr 11, poz. 151.

których obowiązek wypłaty został mu narzucony przez państwo, a więc przez regulacje publiczne. Są to między innymi odprawy²⁰⁷ rentowe, emerytalne, czy przywołane już odprawy z tytułu zwolnień niedotyczących pracownika dokonywane w trybie ustawy z 13 marca 2003 r. Celem tych świadczeń jest dodatkowe (poza systemem zabezpieczeń społecznych) zabezpieczenie pracownika, lub jego rodziny. Celem ich nie jest jednak wsparcie o charakterze pomocowym, a więc socjalnym dla zwalnianego pracownika z uwagi na trudną sytuację życiową czy materialną, lecz swoiście rozumiane zryczałtowane zrekompensowanie mu w formie pieniężnej utraty zatrudnienia. Mówiąc kolokwialnie, finansowe ryczałtowe zrekompensowanie utraty pracy. Z tego też względu odprawy nie mają charakteru socjalnego, lecz mają wyraźnie charakter społeczny²⁰⁸.

Za powyższą argumentacją przemawia także to, że instytucje odpraw stanowią wyraźną specyfikę polskiego prawa pracy, którą należy wyraźnie uznać za jak najbardziej pozytywną. Źródeł ich należy poszukiwać już u zarania II Rzeczypospolitej (np. w ustawie z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej²⁰⁹), gdzie przewidziano dla urzędników w przypadku zmian organizacyjnych przejście w stan nieczynny, w czasie którego taki urzędnik był uprawniony do pobierania uposażenia (art. 54) oraz zachowywał prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy i nienabycia przez urzędnika prawa do emerytury. W tym też względzie należy zaznaczyć, że specyfika polskiego prawa pracy wynika także z faktu, iż regulacje prawa unijnego w tym zakresie są autonomiczne. Nie nakładają na kraje członkowskie obowiązku wypłaty odpraw. Między innymi przepisy dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych²¹⁰, nie zawierają unormowań

²⁰⁷ W materii odpraw zob. A. Jamróz, *Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika*, praca doktorska, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/5723/1/Aleksandra_Jamroz_Prawo_do_odprawy_z_tytulu_rozwiazania_stosunku_pracy.pdf, [dostęp: 10.01.2022].

²⁰⁸ M. Mędrala zwraca uwagę, że cechą wspólną tych świadczeń jest towarzysząca im aksjologia społeczna, w tym w dużej mierze socjalna, [w:] *Społeczny charakter świadczeń...*, *op.cit.*, s. 30.

²⁰⁹ T.j. Dz.U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72 ze zm.

²¹⁰ Dz. Urz. UE L 225, s. 16, ze zm.

nakładających na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia takiego prawodawstwa, które miałyby zapewnić pracownikom zwalnianym w trybie zwolnień grupowych także świadczenia pieniężne.

Jak wspomniałem, powyższe polskie rozwiązania należy uznać za jak najbardziej pozytywne, gdyż wzmacniają poczucie pokoju społecznego. Niemniej przesłankę wypłaty odpraw na gruncie polskim należy niewątpliwie poszukiwać także w materii aksjologii socjalnej, jak i społecznej, – tj. dodatkowego wsparcia dla pracownika, z którym zostaje rozwiązany stosunek pracy (odprawa z tytułu tzw. zwolnień ekonomicznych, odprawa emerytalno-rentowa), co ma charakter społeczny; czy jako wsparcie dla bliskiej rodziny pracownika (odprawa pośmiertna)²¹¹, co ma już charakter socjalny, gdyż ma wspomóc rodzinę z uwagi na utratę żywiciela, z uwagi na znaczne zmniejszenie się dochodów rodziny.

Nie można jednak zapominać, że oprócz regulacji ze sfery publicznej, przejawem socjalizacji prawa pracy jest także, sygnalizowany już odnośnie do funduszu socjalnego, silnie wymiar prywatnoprawny. Aspekt prywatnoprawny dotyczy jednak innego wymiaru i innych zdarzeń prawnych. Otóż dotyczy on okoliczności, w których zatrudniony (a także, co jest niezmiernie istotne, również jego rodzina) poniesie uszczerbek zarówno majątkowy, jak i niemajątkowy w związku z wykonywaną pracą (wypadek przy pracy, choroba zawodowa, czy nawet jego śmierć), wówczas zastosowanie, obok unormowań prawa pracy, mają regulacje Kodeksu cywilnego²¹². Pracodawca może zostać mianowicie zobligowany w postaci

²¹¹ Zob. rozważania w tej materii dokonane przez M. Mędralę, *Socjalność w prawie pracy*, [w:] *Wokół problematyki stosowania prawa. Księga jubileuszowa dedykowana profesorowi Stanisławowi Malarskiemu w 85. Rocznice urodzin*, D. Fleszer, A. Rogacka-Łukasik (red.), Sosnowiec 2016, 153–158.

²¹² Należy wspomnieć, że taka możliwość zaistniała dopiero po transformacji ustrojowej po 1989 r., gdyż wcześniej była ona normatywnie wyłączona. Otóż, między innymi w świetle nieobowiązującej już ustawy z dnia 12 maja 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 1983 r. Nr 30. Poz. 144 z późn. zm) na mocy art. 40 tego aktu prawnego, poszkodowany pracownik był pozbawiony możliwości dochodzenia roszczeń uzupełniających poza te, które wynikały z tej ustawy. Następnie na podstawie ustawy z dnia 24 maja 1990 r. o zmianie niektórych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym (Dz.U. Nr 36, poz. 206) uchylony został wspomniany art. 40 (z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1991 r.). Uchylenie art. 40 otworzyło zainteresowanym możliwość dochodzenia po dniu 1 stycznia 1990 r. na drodze powództwa cywilnego,

orzeczenia sądowego do pokrycia tego uszczerbku na podstawie roszczenia poszkodowanego pracownika, lub innych uprawnionych osób. Instytucjami tymi są bowiem nie tylko instrumenty prawne wypracowane na gruncie prawa pracy, lecz instrumenty *stricte* cywilno-prawne w postaci stosownych rent, odszkodowań czy konieczności wypłaty zadośćuczynienia (art. 442 – 448 k.c.)²¹³. W tym zakresie uprawnienia normatywnego do przeszczepiania norm prywatnych na grunt prawa pracy należy poszukiwać w art. 300 k.p.

Jak z powyższej analizy wynika, przejawów bezpieczeństwa społecznego i socjalnego należy poszukiwać w bardzo wielu płaszczyznach. Oprócz wskazanych powyżej obszarów, do socjalizacji zaliczyć należy także między innymi materię dotyczącą godziwego wynagrodzenia (z ang. *decent work*), słusznej płacy, godności pracownika, solidarności i sprawiedliwości społecznej. Z tego względu socjalizacja prawa pracy musi być pozbawiona akademickiej kreatywności, nieuwzględniającej znajomości realiów zatrudnienia, płacy i zabezpieczenia społecznego²¹⁴. Musi być zatem wypadkową wiedzy i potrzeb rzeczywistości. W sferze bezpieczeństwa punktem wyjścia w socjalizacji będzie zatem konieczność:

A. Zachowania trwałości stosunku zatrudnienia, poprzez preferowanie umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony, które dają większą gwarancję ochronną niż umowy cywilne (np. w zakresie BHP, ochrony w zakresie zabezpieczenia społecznego itp.). Dlatego wymiar socjalizacji według zasady „*chcącemu nie dzieje się krzywda*” winien być ograniczony do absolutnego minimum. Powoduje to, że na wolnościowy charakter umowy o pracę silnie wpływają regulacje publiczno-prawne. Wymiar publicznoprawny przejawia się w tym, że pomimo, iż umowa o pracę zawierana jest na podstawie *consensusu* stron, to unormowania publiczne dokonują jednoczesnego wyrównania szans po stronie pracownika i to, co należy wyraźnie artykułować, bez jego woli, a nawet wbrew jego woli. Otóż, wyrównanie szansy pracowni-

roszczeń przeciwko pracodawcy o wyrównanie szkód majątkowych i niemajątkowych nie uwzględnionych przez ustawodawcę przy konstruowaniu odpowiedzialności z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych.

²¹³ Szeroko to zagadnienie analizuję w opracowaniu *Odpowiedzialność pracodawcy za wypadek przy pracy i chorobę zawodową*, Gdańsk 2020.

²¹⁴ J. Jończyk, *O modernizacji prawa pracy*, „PiZS” 2011, nr 9, s. 3.

ka, jako z zasady słabszej strony stosunku pracy ma miejsce w sytuacji, gdy niekorzystnie skonstruowana dla niego umowa, w wyniku przyjęcia w regulacji w postaci art. 9 § 2 i § 3 k.p., usuwa niekorzystne w świetle norm *ius cogens* elementy umowy, zastępując je powszechnie obowiązującymi regulacjami prawa pracy. Prawo pracy poszukuje zatem w obszarze zabezpieczenia interesu zatrudnionego swoiście rozumianego remedium dla ochrony słabszego. Z tego też względu prawo pracy musi być w swoim założeniu publiczne. Wynika to, w swoim założeniu, z prostego faktu:

- wyłącznie od strony ekonomicznej, wolnorynkowa kapitalistyczna gospodarka, w celu maksymalizacji zysku wywierała, wywiera i będzie zawsze wywierała swoistego rodzaju presję na pracodawców, aby podejmowali wszelkie zachowania, w celu omijania warunków umowy o pracę zadekretowanych w Kodeksie pracy oraz w innych aktach prawa pracy.
- nie można pomijać aspektu psychologicznego, a mianowicie faktu, że z natury człowieka i tym samym spersonifikowanej osobowości pracodawcy, zawsze będzie wynikało dążenie do ograniczania praw pracowniczych.

B. W wymiarze indywidualnym nie można pomijać zjawiska o znaczeniu normatywnym, które nazwałbym uwłaszczaniem pracowników. Szczególnie zauważalne było to po 1990 r., tj. po wejściu w życie ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych²¹⁵, zastąpionej później ustawą z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji²¹⁶. Zgodnie z tym aktem prawnym bardzo szerokie grono pracowników stało się współwłaścicielami dotychczasowych państwowych zakładów pracy, które powszechnie nie były identyfikowane z własnością zatrudnionych tam osób (pomimo komunistycznej retoryki, że jest to własność powszechna, a więc i własność pracowników). Dokonane zostało to w wyniku przydzielenia określonej puli akcji prywatyzowanych przedsiębiorstw zatrudnionym w nich pracownikom. Pracownicy ci z jednej strony pozostawali tzw. osobami najemnymi, lecz z drugiej w szerokim tego słowa znaczeniu stali się

²¹⁵ Dz.U. z 1990 r., Nr 51, poz. 298.

²¹⁶ T.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2181z późn. zm.

pracodawcą „*samym dla siebie*” (pracownicy-udziałowcy z ang. *employee shareholders*)²¹⁷. Proces ten zachodzi także obecnie, gdzie pracownicy mogą, np. na giełdzie papierów wartościowych, dokonywać zakupu akcji własnego zakładu pracy.

Osobno przejawem socjalizacji prawa pracy, jako zjawiska w wymiarze indywidualnym, są między innymi:

1. System kas zapomogowo-pożyczkowych.

Należą one do warstwy indywidualnej w tym znaczeniu, że z sytemu tych kas, pomimo konieczności uczestniczenia w tym projekcie związków zawodowych, korzystają indywidualnie poszczególne osoby zatrudnione. Pracodawca ma zapewnić jedynie poniesienie kosztów funkcjonowania tych instytucji, np. w postaci zapewnienia pomieszczeń, transportu czy obsługi księgowej. Pracownicy deponując zatem własne środki finansowe w tych kasach, nie ponoszą kosztów ich obsługi.

2. Wsparcie w zakresie rodzicielstwa.

Należy do nich cały system wsparcia szeroko rozumianego rodzicielstwa, który to obszar rodzicielstwa nie ma charakteru ekwiwalentności świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ekwiwalentności z tytułu wykonywanej pracy (co już wcześniej sygnalizowałem uznając, że jest to świadczenie socjalne w znaczeniu umownym, a nie prawnym). Wsparcie to nie ma także charakteru socjalnego, gdyż nie jest to uwarunkowane sytuacją majątkową pracowników, a więc stanem majątkowym, dochodowym, lecz ma wybitnie charakter prospołeczny. Ochrona rodziny, ochrona zdrowia, w szczególności matki i dziecka po porodzie, stanowi przejaw ochrony demografii społeczeństwa. Przejawem tego są także między innymi urlopy macierzyńskie, tacierzyńskie, ojcowskie, wychowawcze, czy prawo do 2 dni opieki nad dzieckiem w wieku do lat 14.

²¹⁷ Interesującym przykładem zmian w tym obszarze jest nowa instytucja brytyjskiego prawa pracy: pracownicy udziałowcy (*employee shareholders*). Pracownik uzyskuje ten status na podstawie umowy z pracodawcą, mocą której uzyskuje akcje przedsiębiorstwa o wartości nie niższej niż 2000 funtów. W zamian za to pracownik traci prawo do pewnych uprawnień przyznanych mu przez Employment Right Act z 1996 r.: ochrony przed nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę (poza nielicznymi wyjątkami obejmującymi np. dyskryminację), odszkodowania z tytułu zwolnień grupowych, prawa domagania się zmiany warunków w umowy w celu uzyskania większej elastyczności zatrudnienia przez pracownika oraz prawa do podjęcia studiów lub szkolenia zawodowego.

Osobno w tej materii należy zwrócić uwagę, że dodatkowego wsparcia w zakresie uprawnień indywidualnych pracowników, mogą poczynić umowy społeczne w zakładzie pracy, a więc umowy prywatne, w postaci zawierania porozumień zbiorowych²¹⁸.

3. Ochrona prywatności zatrudnionych.

Prywatność pracownika w obszarze prawa pracy podlega regulacjom prawa publicznego, co jest przeciwieństwem ochrony prywatności na gruncie prawa cywilnego. Na gruncie prywatnym z ochroną występuje zainteresowany. Z kolei w prawie pracy ochrona ma charakter automatyczny. Pracodawca naruszając tę sferę, narusza swoje podstawowe obowiązki wobec pracownika w sposób bezwzględny, a to może skutkować określonymi sankcjami nawet w sytuacji, gdy pracownik nie wnosi o ich zastosowanie. Niemniej, instytucja ochrony prywatności osób zatrudnionych jest stosunkowo nowym elementem treści prawa pracy o charakterze publicznym. Ponadto wynika ona nie tylko z prawa krajowego, lecz w szczególności z uwagi na przywołane już regulacje RODO, ze sfery prawa unijnego. Należy ponadto pamiętać, że zatrudnienie zawsze będzie dotyczyło ponadto w ogóle obszaru prywatności człowieka. Z tego też względu w tym obszarze prawo pracy nie może prowadzić do likwidowania tej autonomicznej przestrzeni, przynależnej tylko i wyłącznie do danego człowieka. Likwidacja jej w bilansie końcowym, ostatecznie prowadziłaby do zatarcia granic między państwem, a społeczeństwem, a więc godziłaby w podstawy zasad demokratycznego państwa prawnego.

4. Zapewnienie pracy wolnej od nadmiernych obciążeń psychicznych²¹⁹.

W tej kategorii należy umieścić pojęcie pracy wolnej od stresu, dyskryminacji, mobbingu²²⁰, molestowania (w każdej postaci), czy znużenia i jednostronnego wpływu wykonywanej pracy na organizm człowieka

²¹⁸ Zob. w tej materii choćby, K. Walczak, B. Godlewska-Bujok, *Opiekunowie dzieci w zakładowych źródłach prawa pracy*, „PiZS” 2019, nr 12.

²¹⁹ Zob. w tej materii np. M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, T. Wyka, A. Mielczarek (red.), Warszawa 2017.

²²⁰ Na temat mobbingu zob. H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012. Jak wskazał Sąd Najwyższy mobbingiem przykładowo może być:

(wykonywania pracy monotonnej i w jednostajnym tempie)²²¹, wynikającego między innymi z ujemnych skutków postępującej mechanizacji produkcji oraz nowego charakteru pracy umysłowej. Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi nie tylko bezpieczne, lecz i higieniczne warunki pracy. Pojęcie higieny (o czym dalej) jest nierozłącznie związane z pojęciem zdrowia, a zatem i zdrowia psychicznego. Nawet najlżejsza, najprzyjemniejsza praca, może stać się szkodliwa dla człowieka, jeśli wykonywana jest w warunkach niehigienicznych, nieodpowiadających wymaganiom zdrowia. Praca ma być bowiem nie tylko środkiem do zaspokojenia niezbędnych potrzeb człowieka, lecz ma także stanowić źródło zadowolenia, satysfakcji, czy zaspokojenia jego pragnień.

5. Zapewnienie pracy dającej satysfakcję z jej świadczenia²²².

W wolnomysłowym, *stricte* kapitalistycznym rozumieniu świadczenia pracy, takie podejście do problemu wydaje się, że jest to stawianiem sprawy na głowie. W klasycznym bowiem rozumieniu kapitalistycznym,

-
- wielokrotne przypadki stałego złośliwego dręczenia, dokuczania i nękania pracownika połączone z bezprawnym utrudnianiem możliwości korzystania z pracowniczych uprawnień przysługujących z tytułu wychowywania nieletnich dziećmi, wyrok SN z dnia 18 lutego 2018, II PK, 243/17 <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/II%20PK%20243-17-1.pdf>
 - regularne naśmiewanie się z wyglądu pracownika, polegające, np. na żartach z powodu niskiego wzrostu pracownika, wyrok SN z dnia 20 października 2016, I PK 243/15, <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I%20PK%20243-15-1.pdf>.
 - powierzenia pracownikowi zadań niewykonalnych z uwagi na zbyt krótki termin ich realizacji, nakładanie nieuzasadnionych kar porządkowych, w połączeniu z degradacją ze stanowiska, wyrok SN z dnia 6 lutego 2009 r., I PK 147/08, <http://sn.pl/Sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/I%20PK%20147-08-1.pdf>,
 - czy rozpowszechnianiu wśród pracowników informacji dotyczących chronionych dóbr osobistych pracownika, np. dotyczących leczenia psychiatrycznego i sugerowanie, jakoby pracownik był osobą nieźrównoważoną, postanowienie SN z dnia 19 marca 2014 r., I PK 283/13, <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I%20PK%20283-13.pdf>.

²²¹ Problematykę tę analizuję w *Praca w warunkach stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika*, Gdańsk 2021.

²²² Zob. np. A. Musiała, *Prawo ochrony pracy a dobra osobiste pracownika*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, T. Wyka, A. Mielczarek (red.), Warszawa 2017.

a nawet podejściu religijnym ze sfery klasycznego protestantyzmu²²³, praca jest zawsze pracą, co odzwierciedlają zwyczajowe sformułowania, że „ciężka praca jest na chwałę Boga”, „majątek (bogactwo) nie powinny być konsumowane”, czy „dążenie do pomnażania majątku jest moralne”. Niemniej, bardzo uproszczając zagadnienie, rozwój świata, w szczególności w rozumieniu europejskim, doprowadził do tego, że w obecnych czasach praca nie jest już faktycznym przymusem ekonomiczno-socjalnym. Pewna grupa populacji żyje po prostu na społeczny koszt innych. Koszt, który jest ponoszony w celu zachowania pokoju społecznego.

Praca jest oczywiście jednym z podstawowych obszarów aktywności społecznej człowieka, którego głównym celem jest wytwarzanie dóbr i usług, które z kolei są dla społeczności ludzkiej niezbędne. Niemniej, poza materialnymi efektami pracy, przyczynia się ona również do wypracowania oraz do pogłębiania więzów społecznych, wszelkiego rodzaju relacji zachodzących pomiędzy zatrudnionymi, często także o charakterze osobistym czy intymnym. Skoro człowiek spędza w pracy niemal połowę życia, to powstające w środowisku pracy wzajemne więzi i relacje winny dawać zatrudnionemu satysfakcję z przebywania z innymi ludźmi w tym środowisku, gdyż wpływa to na dobrostan życia pracujących i ich rodzin. Zła atmosfera w pracy, niechęć do jej świadczenia czy stres, przenoszą się na życie rodzinne. Satysfakcję dają zarówno pozytywne, jak i negatywne uczucia oraz postawy, które odnoszą się do realizowanych przez pracowników obowiązków związanych z daną pracą²²⁴. To wszystko wpływa na dobrostan jednostki, w konsekwencji i na dobrostan ogółu według reguły, że zadowolenie jednostki/jednostek prowadzi do zadowolenia ogółu.

²²³ Zob. np. M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Warszawa 2015. W pracy tej wysunął on między innymi tezę, że etyka kalwińska miała wpływ na rozwój kapitalizmu. Zauważył też, że po reformacji nastąpiło przesunięcie gospodarczego centrum Europy z krajów katolickich, takich jak Francja, Hiszpania, Włochy do krajów protestanckich, takich jak Holandia, Anglia, Szkocja i Niemcy. Według Webera organizacje mające więcej protestantów były w bardziej rozwiniętej gospodarce kapitalistycznej, podobnie w społeczeństwach o różnych religiach, najbardziej udanymi liderami biznesu byli protestanci. Twierdził między innymi, że katolicyzm utrudnia rozwój gospodarki kapitalistycznej na Zachodzie, podobnie jak inne religie takie jak konfucjanizm i buddyzm w innych częściach świata.

²²⁴ D.P. Schulz, S.E. Schulz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2002, s. 296.

6. Zapewnienie pracy dającej emocjonalne bezpieczeństwo członków rodziny (spokój rodziny).

Powyższe wiąże się z problematyką sygnalizowaną już wcześniej. W warstwie aksjologicznej jest to przyczynek do zapewnienia ochrony rodziny przez wykreowanie jej spokoju oraz spokoju o bezpieczeństwo jej członka. Można to określić również inaczej – jest to chronienie w sferze zatrudnienia dobra w postaci prawa do istnienia niezakłóconych relacji rodzinnych. Dotychczasowy pogląd judykatury i piśmiennictwa wskazuje na dominujące stanowisko, że więzi rodzinne należy traktować, jako dobro osobiste podlegające ochronie²²⁵.

Bezpieczeństwo emocjonalne członków rodziny jest swoistego rodzaju higieną rodziny. Z kolei ta higiena rodziny powiązana jest z higieną pracy. Jak wskazałem również wcześniej, pojęcie higieny pracy należy rozumieć szeroko. Higieniczna praca powinna być nie tylko podwaliną dobrostanu zatrudnionego, lecz także jego bliskich, a nawet środowiska (społeczności), w którym pracownik funkcjonuje. Jest to zatem również sfera dotycząca osób najbliższych dla pracownika. Więź międzyludzka ma charakter interpersonalny, który może prowadzić do rozwoju psychofizycznego człowieka, jak i do jego destrukcji, ponieważ osoba świadcząca pracę z reguły nie funkcjonuje sama, w izolacji od innych ludzi. Pomędzy tymi osobami zachodzą różne relacje, więzi i związki, z zasady w sferze psychicznej bardzo emocjonalne. Są to więzi rodzinne, przywiązanie do bliskich, które stanowią niezmiernie skomplikowaną mozaikę, przejawiającą się między innymi obawą o drugiego (innego) członka tej wspólnoty, co powoduje potrzebę intensyfikowania ochrony rodziny. Oczywiście pracodawca nie może gwarantować w wymiarze absolutnym bezpieczeństwa zatrudnionego przed wszystkimi możliwymi zdarzeniami, które mogą wystąpić w środowisku pracy (np. przed zdarzeniami o charakterze siły wyższej). Przez zapewnienie bezpieczeństwa przez pracodawcę należy rozumieć podjęcie przez podmiot zatrudniający wszelkich możliwych zachowań minimalizujących zaistnienie zagrożenia (wystąpienia, przekroczenia punktu krytycznego) w środowisku pracy, a tym samym ograniczających niepewność rodziny o los jej członka (zabezpieczenie przed śmiercią, utratą zdrowia czy kalectwem). Termin *bezpieczeństwo*

²²⁵ Zob. postanowienie SN z dnia 24 lipca 2019 r., I NSNc 5/19, LEX nr 2717383.

powinien być rozumiany jako utrzymywanie pod kontrolą potencjalnego stanu możliwego zagrożenia, czyli stanu, w którym ryzyko jest na poziomie możliwym do zaakceptowania, lub stanu zgodnego z normą przewidzianą dla bezpieczeństwa.

Z kolei przywołana już higiena pracy rozumiana jako zdrowie, to według definicji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) stan pełnej harmonii trzech dobrostanów: fizycznego, psychicznego i społecznego. Definicja ta obejmuje zatem warunki niezbędne do zachowania zdrowia. Wobec powyższego brak nawet jednego z wymienionych w niej elementów (dobrostanów) może powodować upośledzenie zdrowia. Z tego względu między innymi w zaleceniach określonych w dyrektywie Rady 89/391/EEC z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy²²⁶ wymaga się, aby przy ocenie zagrożeń i związanego z nimi ryzyka dla zdrowia pracownika zaangażowani byli specjaliści z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Utrzymanie zatem właściwego dobrostanu fizycznego i psychicznego, np. członków rodziny, związane jest z zapewnieniem pracownikowi takich warunków pracy, które nie zakłócą naturalnych (fizjologicznych) procesów życiowych przebiegających w ustroju i tym samym zapewnią utrzymanie jego homeostazy, a zatem utrzymanie stałości składu, objętości, ciśnienia osmotycznego, pH i temperatury wewnątrz ustroju człowieka na stałym poziomie warunkującym prawidłowe funkcjonowanie organizmu.

7. Zapewnienie przez pracodawcę dodatkowej bezpłatnej opieki zdrowotnej.

Troska o zdrowie pracowników ma charakter fundamentalny, gdyż była jedną z przyczyn powstania systemu prawa pracy. Ponadto w dobie obecnej jest dynamicznie rozwijającym się trendem, który wymaga holistycznego ujęcia (zaangażowania nie tylko państwa i pracodawców, lecz wiele innych podmiotów prywatnych, np. fundacji i stowarzyszeń). Powoduje to, że troska o kondycję zdrowotną pracowników nie powinna być ujmowana jedynie w kategorii obowiązków pracodawcy, sprowadzających się do ogólnego pojęcia „zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. Powinna być rozumiana także jako szansa dla pracodawcy

²²⁶ Dz. Urz. UE L 183 z 29.06.1989.

o poprawę również jego sytuacji ekonomicznej i ewentualnie poprawę sytuacji prawnej – oczywiście bez nieprawidłowego zrozumienia poniższego wywodu. Zdrowy pracownik jest bardziej zadowolony, efektywniejszy, mniej choruje, a zatem pracodawca ponosi z tego tytułu mniejsze koszty, a tym samym ogólna sprawność firmy wzrasta. Holistyczne ujęcie tej problematyki wymaga zatem odniesienia się co najmniej do czterech obszarów, tj. propagowania aktywności ruchowej, dobrego samopoczucia, równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz zapewnienie stosownej opieki medycznej przez pracodawcę.

A. Propagowanie aktywności ruchowej.

Promocja aktywności fizycznej winna przybrać różne postacie. Mogą to być standardowe formy, jak organizowanie i wspieranie inicjatyw sportowych. Mogą to być także formy niestandardowe, jak np. propagowanie i wspieranie aktywności indywidualnej.

B. Dobre samopoczucie.

Budowanie dobrego samopoczucia pracowników (ang. *well-being*) jest obszarem trudnym do zdefiniowania. Niemniej, o czym wspomniałem wcześniej, jest to zapewnienie satysfakcji z wykonywanej pracy, na które wpływają takie czynniki jak: warunki pracy, fizyczny komfort, atmosfera w pracy, relacje międzyludzkie, stosunek pracodawcy i przełożonych czy poczucie bezpieczeństwa oraz identyfikacja pracownika ze wspólnotą zakładu pracy. Wreszcie przykładem dbałości pracodawcy o pracownika w zakresie jego samopoczucia jest np. propagowanie dobrego odżywiania się czy propagowanie badań z zakresu profilaktyki zdrowotnej.

C. Zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym.

Zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, określane jest z angielskiego *work-life-balance*. Elementem jego jest niewątpliwie czas pracy, np. elastyczny czas pracy, możliwość wykonywania pracy zdalnej, czy organizowanie szkoleń wyłącznie w tzw. dniach roboczych. Ponadto jest to ograniczenie zlecania pracy w godzinach nadliczbowych, czy tzw. konieczność „zabierania” pracy do domu.

D. Zapewnienie stosownej opieki zdrowotnej przez pracodawcę.

Oferta zdrowotna winna być kompleksowa, a więc nie mogą to być wyłącznie świadczenia standardowe, skupiające się wokół medycyny pracy. Obecnie pracownicy bowiem często ukrywają pewne swoje schorzenia przed lekarzem medycyny pracy, obawiając się odmowy „medycznego”

dopuszczenia do pracy (w wyniku przeprowadzania badań okresowych). Z tego też względu pracodawca powinien wspierać pracownika poprzez możliwość dokonania dodatkowej analizy jego stanu zdrowia. Stanowisko to wynika z faktu, że z uwagi na szczególny charakter wykonywanej pracy i niewydolność publicznej służby zdrowia (zresztą nie tylko w Polsce), może to dotyczyć wprowadzenia szerszej i prostszej dostępności do służby zdrowia, np. w postaci tzw. abonamentów medycznych, czy dodatkowych ubezpieczeń zdrowotnych pokrywanych przez pracodawcę, lub współfinansowanych przez niego. Może to być także zapewnienie fachowej pomocy psychologicznej, czy psychiatrycznej, w szczególności, gdy nastąpi tzw. wypalenie zawodowe²²⁷ lub wypadek przy pracy albo zaistnieje choroba zawodowa. Może to być także zapewnienie dostępności do tzw. zakładowej służby zdrowia. Według mianowicie różnych badań i analiz dostępnych w powszechnych publikatorach, obawy związane ze zdrowiem zwiększają niepokój pracowników, a to może mieć wpływ na ich wydajność.

8. Ustanowienie dodatkowych, prywatnych funduszy emerytalnych.

Oczywiście sfera ta w ogólności należy do zbiorowego prawa pracy, jednakże w wymiarze zainteresowania konkretnej osoby przynależy do sfery indywidualnej. Zasadności tworzenia tych funduszy należy upatrywać w szczególności w związku z zachodzącym procesem demograficznym, a więc z uwagi na starzenie się społeczeństwa i ogólną niewydolność publicznego systemu emerytalnego (w ogóle zabezpieczenia społecznego). W dobie obecnej można zatem, parafrazując słowa Billa Clintona, użyć określenia „po pierwsze demografia głupcze”. Dodatkowych podstaw do formułowania takiej tezy należy także upatrywać w regulacjach

²²⁷ Termin „zespół wypalenia” wprowadził w 1974 r. amerykański psychiatra analityk H.J. Freudenberger. Rozumiał przez to „spadek energii u pracownika, pojawiający się na skutek przytłoczenia problemami innych”, stąd rok 1974 uważa się za początek badań naukowych na temat zespołu wypalenia. Z kolei Ch. Maslach definiuje to zjawisko jako „zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób”, oba cytaty [za:] K. Dawidziak, M. Wojciechowska, Y. Lishchynskyy, Z. Kopański, S. Marczevska, W. Uracz, *Istota wypalenia zawodowego*, „Journal of Public Health, Nursing and Medical Rescue” 2011, nr 1, s. 23–25. (obecnie coraz częściej używany jest angielski termin *burnout* lub *proffesional burnout*⁷⁷).

o charakterze publicznoprawnym, dotyczących obowiązku tworzenia pracowniczych programów emerytalnych²²⁸.

Reasumując przedmiotową sekwencję rozważań należy wyraźnie zaznaczyć, że:

1. Do obowiązków pracodawcy w szczególności należą zarówno te o charakterze powszechnym w skali całego pracodawcy zmierzające do ochrony zdrowia oraz życia ogółu pracowników, jak i dotyczące wyłącznie sfery indywidualnej, a więc poszczególnych osób. Z tego też względu powinnością pracodawcy jest nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także zwrócenie uwagi na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał określone czynności. Chodzi przy tym o zagrożenia zwykłe, występujące normalnie, typowo, a więc takie, które w każdym razie są możliwe do przewidzenia, a więc którym pracodawca może skutecznie przeciwdziałać. Nie chodzi zatem o stany nadzwyczajne, zagrożenia szczególne, wyjątkowe, mogące wystąpić w sytuacjach nietypowych, niezależnych od pracodawcy. Oprócz tego ustawodawca nałożył na pracodawcę szereg obowiązków, które w swojej istocie zmierzają do zachowania dobrostanu pracownika, jego rodziny, a w konsekwencji i społeczeństwa w ogólności.
2. Każdy człowiek jest istotą społeczną, co odnosi się także do środowiska pracy. Z tego też względu uprawnionym jest użycie określenia, że pracownik nie może zostać pozostawiony samemu sobie bez należytej ochrony społecznej i socjalnej oraz ochrony prawnej (zostać osierocony przez prawo). W związku z tym ustawodawca nałożył na pracodawcę szereg obowiązków, które mają kwalifikować pracę jako bezpieczną. Są to *sui generis* obowiązki o charakterze administracyjnym, publicznoprawnym, mające moc norm *ius cogens*, których niewykonanie obłożone jest z reguły sankcją o charakterze administracyjnym, grzywną finansową nakładaną przez właściwe organy nadzoru nad warunkami pracy. W tym miejscu w szczególności zaznaczam, że ze swojej istoty każda sankcja jest ingerencją w prawa i wolności podmiotu, na które

²²⁸ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz.U. poz. 2215 z późn. zm.

została nałożona, ponieważ ogranicza jego wolność. Występuje zatem przejaw władztwa publicznoprawnego (administracyjnego), ponieważ organy nadzoru nad warunkami pracy jednostronnie kształtują status zakładu pracy w postaci spersonalizowanej osoby kierownika zakładu pracy (z reguły samego pracodawcy).

3. I na koniec. Bezpieczeństwo socjalne i społeczne w obszarze indywidualnego prawa pracy nie wynika wyłącznie z regulacji prawa publicznego. Prawo publiczne ustanawia jedynie podstawowe, standardowe wymogi, określa kierunki oraz daje narzędzia w zakresie bezpieczeństwa. Szersza ich realizacja winna być wynikiem dialogu społecznego u pracodawcy, a tym samym może być ono przedmiotem stosownych porozumień zbiorowych (zawartych w układach zbiorowych pracy, regulaminach pracy, lub innych wewnętrznych aktach pracodawcy), o czym w rozdziale poniżej.

6.3. Bezpieczeństwo socjalne i społeczne jako przedmiot zbiorowego prawa pracy

Przed przeprowadzeniem poniższych rozważań należy dokonać zdefiniowania pojęcia zbiorowe prawo pracy²²⁹. Otóż zbiorowe prawo pracy w znaczeniu podmiotowym normuje stosunki zachodzące pomiędzy zbiorowością pracowników reprezentowaną przez ich przedstawicieli (związki zawodowe, rady pracowników czy wybrane *ad hoc* przedstawicielstwa pracownicze) wobec pracodawcy/pracodawców. Z kolei w znaczeniu przedmiotowym będzie to zbiór norm regulujących prawa i obowiązki stron stosunków kolektywnych. Zbiorowe prawo pracy służy zatem ochronie praw i interesów zbiorowych. Do zbiorowego prawa pracy należy zaliczyć zespół norm regulujących prawne działania związków zawodowych, organów samorządu załogi, informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, problematykę układów zbiorowych pracy, innych aktów tworzenia autonomicznego prawa pracy, porozumień

²²⁹ W materii zbiorowego prawa pracy zob. K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy. t. I, Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, czy Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.

zbiorowych, rozstrzygania sporów zbiorowych, zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych czy tzw. zwolnień grupowych. Z tego też względu, o ile rozpatrywanych powyżej źródeł socjalizacji w zakresie indywidualnego prawa pracy należy poszukiwać w kategorii wolności, to w przestrzeni zbiorowego prawa pracy będzie to niewątpliwie kategoria wspólnoty praw i interesów oraz związane z tym jej bezpieczeństwo, które przyjmuje różne postacie. Jedną z nich jest bezpieczeństwo przejawiające się w przestrzeni ogólnego bezpieczeństwa socjalnego i społecznego, przez które należy rozumieć przywołane już pojęcie zachowania pokoju społecznego. Bezpieczeństwo to znajduje swój przejaw w szczególności na gruncie zbiorowego prawa, gdyż zbiorowe prawo pracy jest w istocie rzeczy najbardziej indywidualne – zapewniając bezpieczeństwo ogółowi, pośrednio zapewniamy bezpieczeństwo jednostce.

Bezpieczeństwo socjalne i społeczne na gruncie zbiorowego prawa pracy generalnie materializuje się poprzez zawieranie porozumień zbiorowych ze związkami zawodowymi oraz w pewnym zakresie poprzez system konsultacyjno-opiniotawczy rad pracowników. Stąd, główna rola w jego tworzeniu, kształtowaniu, a następnie w praktycznej realizacji należy do partnerów społecznych²³⁰. Do partnerów społecznych, gdyż są to obszary wymagające zachowania dialogu społecznego, a zatem systemu negocjacyjnego. Będą to między innymi porozumienia, które mają postacie:

- zarówno tworzących prawo, a więc porozumień normatywnych²³¹ (dających podstawę formalno-prawną do dochodzenia indywidualnych roszczeń pracowniczych),

²³⁰ H. Lewandowski, Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na prawo wewnętrzne. Przykład Francji i Polski, Warszawa 2003, s. 383.

²³¹ Jak wskazuje się w literaturze prawa konstytucyjnego, zgodnie z założeniami naszego ustrojodawcy każdy akt normatywny musi mieć postać aktu prawa powszechnie obowiązującego lub aktu prawa wewnętrznego. Z tego też względu wyklucza się wyodrębnianie trzeciej, niejako mieszananej kategorii aktów normatywnych, których podstawą miałyby być ogólne (konstytucyjne lub ustawowe) kompetencje danego organu, a nie wyraźne upoważnienie do wydawania aktów powszechnie obowiązujących, wynikające z przepisu konstytucyjnego, L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2014, s. 126.

Niemniej na gruncie prawa pracy podkreśla, „mimo że ustawodawca system źródeł prawa ogranicza do aktów powszechnie obowiązujących, o których mowa w art. 87 Konstytucji, nie wyklucza to możliwości szczególnych, ustawowych upo-

- oraz porozumień o charakterze pozanormatywnym (obligacyjnym), które są jedynie rodzajem *gentlemen's agreement*, co najwyżej z możliwością posłużenia się sankcją związkową w razie niedotrzymania zobowiązań przez pracodawcę.

Porozumieniami tworzącymi prawo będą tzw. autonomiczne, inaczej określane jako „swoiste”, źródła prawa pracy²³², którymi *de facto* są umowy zawierane przez związki zawodowe z pracodawcą, mające w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. ustawową podstawę prawną. Takimi porozumieniami mogą być, np. porozumienia dotyczące zawarcia układu zbiorowego pracy czy porozumienia dotyczące przyjęcia regulaminu pracy lub regulaminu wynagradzania, a także inne mające oparcie ustawowe, jak porozumienia postrajkowe²³³. Porozumienia te porządkują i cywilizują przestrzeń relacji zbiorowych pracownicy–pracodawca, gdyż między innymi wprowadzają dodatkowe normatywne gwarancje i transparentność, w szczególności w materii wynagrodzeń i innych świadczeń o charakterze pieniężnym.

Wśród regulacji zbiorowego prawa pracy, bezpieczeństwa socjalnego i społecznego poszukiwać należy także między innymi w:

ważnień do tworzenia aktów przez różnego rodzaju podmioty”. Zawierać je ma zwłaszcza art. 9 k.p., wskazujący na normatywny walor układów zbiorowych na obszarze regulowanym Kodeksem pracy, G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako źródła prawa pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Z. Góról (red.), Warszawa 2013, s. 78 i 80.

²³² Pojęcie „swoistość” jest determinantą okoliczności, że tworzone są one przez specjalnie upoważnione do tego podmioty i w określonym ustawowo szczególnym trybie, zob. między innymi M. Włodarczyk, „Swoiste” źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Z. Góról (red.), Warszawa 2009 oraz; *idem*, *Źródła prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, Część ogólna prawa pracy, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010.

²³³ Zob. J. Żołyński, *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, A.M. Świątkowskiego (red.), Kraków 2013. W uchwale 7 sędziów SN z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21 https://www.sn.pl/sprawy/SitePages/Zagadnienia_prawne) uznano, że: Porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce nie stanowi źródła prawa pracy jako nieoparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.).

1. Współpartycypacji²³⁴ w ponoszeniu odpowiedzialności za funkcjonowanie zakładu pracy (pracodawcy) – np. decyzje podejmowane przy współdziale rady pracowników²³⁵. Otóż w określonych stanach faktycznych i prawnych istnieje obowiązek utworzenia rady pracowników jako ciała przedstawicielskiego załogi. Rada pracowników jest organem konsultacyjnym, za pośrednictwem którego pracownicy danego zakładu pracy uzyskują informacje w sprawach dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, a także stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia. Ponadto informacje dotyczące działań mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Celem jej funkcjonowania jest dbanie o prawa i interesy załogi w szczególnym wymiarze, a mianowicie w wymiarze informacyjnym. Niemniej rada pracowników w sposób istotny uczestniczy w procesie opiniowania decyzji pracodawcy o charakterze gospodarczym, organizacyjnym czy społeczno-socjalnym. Uczestniczy mianowicie na zasadzie konsultacyjno-opiniodawczej także w podejmowaniu decyzji pracodawcy dotyczących przestrzeni związanej z zakresem systemu wynagradzania czy awansowania²³⁶, a zatem winna aktywnie promować korzystne rozwiązania zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawcy. Przez korzystne rozwiązania dla pracodawcy rozumiem postulowanie takich postanowień, które będą możliwe do realizacji po stronie zakładu pracy nie tylko krótkowzrocznie, lecz także w dalszej perspektywie. W ten sposób rada pracowników jest jednym ze środ-

²³⁴ Zob. między innymi J. Wratny, *Status prawny i funkcje zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu*, „PiZS” 2019, nr 12.

²³⁵ W rozumieniu ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.

²³⁶ Zob. np. J. Wratny, *Problemy partycypacji przedstawicielskiej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matey-Turowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006; M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012, H. Szewczyk, *Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy jako podstawowy składnik ustroju pracy*, [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń 2017, czy J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Kraków 2006.

ków do tworzenia właściwej, pożądanej atmosfery w zakładzie pracy, a tym samym winna być platformą do prowadzenia dialogu społecznego, w celu zachowania pokoju społecznego.

2. Tworzeniu (w określonych prawem przypadkach) funduszy socjalnych poprzez obowiązkowe odpisy na świadczenia socjalne dla pracowników i ich rodzin. (Materia ta była już przedmiotem rozważań wcześniej).
3. Tworzeniu przez pracodawcę w drodze porozumień ze związkami zawodowymi prywatnych programów emerytalnych, czy wprowadzenie dla pracowników pakietów medycznych, tzw. abonamentów medycznych (o czym także już wspomniano).
4. W wymiarze zbiorowym organizowania wypoczynku oraz organizowania życia społeczno-kulturalnego załogi.
5. Osobną kwestią jest prawo koalicji, a zatem cała sfera tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych jako najbardziej przedstawicielskiego organu pracowników, które w swojej istocie są organizacjami o charakterze stowarzyszenia. W tym obszarze jednym z instytucjonalnych instrumentów są regulacje dotyczące konfliktów zbiorowych w środowisku pracy²³⁷. Socjalizacja prawa pracy w sferze sporów zbiorowych polega mianowicie na zapewnieniu bezpieczeństwa społecznego i socjalnego zatrudnionych. Stąd bezpieczeństwo to w sporze zbiorowym powinno być rozumiane dwutorowo:

Po pierwsze – uzyskane w wyniku sporu zbiorowego środki finansowe lub innego rodzaju przywileje czy uprawnienia, zgodnie z funkcją dystrybucyjną prawa pracy, winny być właściwie rozdzielane pomiędzy zatrudnionych (a także innych uprawnionych).

Po drugie – efekty materialne uzyskane w wyniku takiej akcji związków zawodowych nie mogą doprowadzić w przyszłości do utrudnień w funkcjonowaniu zakładu pracy, a w konsekwencji do redukcji zatrudnienia czy wręcz likwidacji pracodawcy. Na gruncie rozwiązywania sporów zbiorowych ma to istotne znaczenie, gdyż spór zbiorowy może wywołać stan zagrożenia społecznego i socjalnego poprzez obawy o miejsca pracy. Sytuacja zagrożenia ekonomicznego wyznacza horyzontalne relacje

²³⁷ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123.

jednostki z otoczeniem społeczno-ekonomicznym i jest równoznaczna z groźbą pogorszenia sytuacji społecznej, obniżenia poziomu życia, co oznacza istotne pogorszenie się jakości życia człowieka. Oznacza zatem zagrożenie dla dobrostanu indywidualnego, konkretnego zatrudnionego, a w konsekwencji w rachunku końcowym, wertykalne zagrożenie dobrostanu dla całego społeczeństwa. Zagrożeniem jest bowiem utrata pracy, długotrwałe bezrobocie, niemożność korzystania z pomocy medycznej organizowanej przez pracodawcę w czasie choroby, brak zapewnienia środków i pomocy na starość czy bezdomność²³⁸. Proces rozwiązywania sporu zbiorowego nie powinien zatem wpisywać się w zaistnienie zjawiska stanów kryzysowych oraz tym samym zagrożenia społecznego i socjalnego, choć z reguły jest to proces długotrwały, oraz że niewątpliwie zachodzi ryzyko takiego niebezpieczeństwa. Z tego też względu bezpieczeństwo społeczne i socjalne w sporze zbiorowym winno być rozumiane, jako przeciwdziałanie zagrożeniu:

- A. utraty wynagrodzenia, gdyż jeżeli w wyniku sporu zbiorowego dojdzie do strajku, to pracownicy biorący udział w tej akcji protestacyjnej załogi tracą prawo do ekwiwalentu pieniężnego za pracę, którą mogliby świadczyć gdyby nie strajk. Może także prowadzić do obniżenia wynagrodzenia pracowników niebiorących udziału w strajku (np. poprzez zmniejszenia dostarczania pracy pracownikom zatrudnionych w systemie akordowym).
 - B. utraty miejsc pracy, gdyż w skrajnej postaci spór zbiorowy może doprowadzić do unicestwienia pracodawcy, a tym samym likwidacji miejsc pracy.
6. Na koniec należy wskazać także na inne akty prawne, których zadaniem jest niewątpliwie uporządkowanie środowiska pracy, generalnie na zasadzie autonomii woli stron zbiorowych stosunków pracy, poprzez wprowadzenie regulacji o charakterze bezterminowym lub terminowym. W szczególności regulacje o charakterze terminowym mają na celu przeciwdziałanie stanom zagrożenia w zakładzie pracy, a tym samym wywołania stanu zagrożenia i obawy o przyszłość zakładu pracy oraz załogi, co niewątpliwie przekłada się w ostateczności na sferę

²³⁸ A. Sowińska, *Strategie zaradcze w sytuacjach utraty poczucia bezpieczeństwa socjalnego*, [w:] *Bezpieczeństwo socjalne*, L. Frąckiewicz (red.), Katowice 2003, s. 106.

indywidualną. Przykładem tego mogą być choćby regulacje zawarte w art. 9¹ k.p. i 23^{1a} k.p. umożliwiające w czasach kryzysu finansowo-gospodarczego ograniczenie czasowe praw pracowniczych w celu ochrony wyższej wartości, jaką jest ochrona miejsc pracy ogółu²³⁹. Jest to wyraz odpowiedzialności o charakterze społecznym ogółu zatrudnionych u pracodawcy. Z tego też względu przeciwdziałanie zagrożeniu w postaci stanu niepewności, ryzyku zaistnienia chaosu, dezorganizacji życia społecznego w zakładzie pracy, regulacje prawne o charakterze publicznym, które materializują się poprzez prawo prywatne, niejako wyręczają państwo z podejmowania niezmiernie trudnych decyzji i pozostawiają je na poziomie horyzontalnym w rękach osób prywatnych, jakimi są pracodawcy i związki zawodowe. Niemniej prawo publiczne nie pozostawia regulacjom prywatnym pełnej swobody i autonomii. Jest cały czas gwarantem zachowania pokoju społecznego. Stoi mianowicie instytucjonalnie cały czas na straży przestrzegania określonych wartości, wprowadzając, np. ograniczenia czasowe, czy przedmiotowe w zakresie materii regulowanej *de facto* tymi umowami.

W wyniku zawierania porozumień zbiorowych pracodawca i strona społeczna podejmują tym samym decyzje w zakresie polityki społecznej (o czym będzie mowa poniżej), chroniąc wspólnotę państwową przed bezrobociem, brakiem środków na egzystencję. Przejście na etap autonomicznych aktów prawa pracy prowadzi tym samym do utrzymania pokoju społecznego na zasadzie kontraktowej (umownej), a więc poprzez uregulowania o charakterze prywatnoprawnym. Obie strony zbiorowych stosunków pracy w drodze umowy, która jest wyrazem autonomicznej decyzji stron, kształtują samodzielnie sposób wyjścia z sytuacji kolizyjnej, np. strony dokonują trwałej rekonstrukcji układu zbiorowego pracy czy regulaminu wynagrodzeń²⁴⁰, lub czasowo zawieszają ich postanowienia.

²³⁹ W tej materii zob. pracę doktorską Edmund Kieś, *Porozumienia zbiorowe pogarszające warunki świadczenia pracy*, <https://www.google.com/search?q=Edmund+Kieś%2C+Porozumienia&ie=utf-8&oe>

²⁴⁰ Zasada kontraktowa jest przeciwieństwem trybu:

- mediacyjno-koncyliacyjnego, tj. rozwiązywania problematycznej materii przy udziale osoby trzeciej,
- arbitrażowego, tj. rozwiązywanie problemu według reguł ustalonych przez strony i przy pomocy arbitra ustalonego przez strony, lecz decyzja arbitra strony już wiąże,

6.4. Bezpieczeństwo socjalne i społeczne jako przedmiot polityki społecznej

Przed przystąpieniem do analizy przedmiotowego obszaru, wzorem poprzednich części tego rozdziału, należy niewątpliwie poszukać podstaw do formułowania pojęcia *polityka społeczna*. Wcześniej należy jednak w ogóle odpowiedzieć sobie na pytanie, co to jest *polityka*. Otóż termin *polityka*, który w swej istocie jest wieloznaczny i złożony, można w dużym uproszczeniu podzielić na:

- *politykowanie*, czyli sposobu walki o władzę i jej następnie utrzymanie,
- oraz na *rządzenie*, przez które należy rozumieć skuteczne osiągnięcie określonych celów, za pomocą określonych narzędzi i środków²⁴¹.

Z kolei termin *polityka społeczna* składa się z dwóch słów – rzeczownika „*polityka*” oraz przymiotnika „*społeczna*”. Z powyższego wynika, że mamy do czynienia jedynie z pewnym rodzajem polityki, który można odróżnić od innych jej postaci.

W niniejszym opracowaniu politykę społeczną będziemy rozumieli wyłącznie w znaczeniu *rządzenia* (*zarządzczym*), choć niewątpliwie takie ujęcie tego pojęcia, jako jedynie części pewnej całości, może powodować uwikłanie jej w liczne spory naukowe, a tym samym istotne zarzuty. Niemniej należy pamiętać, że również sama kwestia zdefiniowania pojęcia *rządzenia* też nie jest prosta. Wynika to z faktu odniesienia się do zakresu przedmiotowego *rządzenia*, który uznawany jest we współczesnym świecie. Obrazowo można to przedstawić na podstawie między innymi ustawy o działach administracji rządowej,²⁴² która wyróżnia, aż 32 działy, z których w każdym jest jeszcze od kilku do kilkunastu odrębnych spraw. W sumie daje to 224 spraw, którymi zajmuje się (rządzi) polska administracja rządowa.

-
- adjukacyjnego, tj. strony nie mają żadnego wpływu na przepisy, procedurę, tryb, a decyzja adjukatora jest władcza i wiążąca.

²⁴¹ Zob. R. Szarfenberg, *Definicje...*, *op.cit.*

²⁴² Ustawa z dnia 2 września 2003 o działach administracji rządowej, tekst jedn., Dz.U. z 2020 r., poz. 1220, z późn. zm.

Prawo pracy, jako prawo zajmujące się sferą społecznych stosunków zatrudnienia, nie może pozostawać w izolacji, a zatem nie może być analizowane bez wyraźnego odniesienia się do zagadnień z obszaru polityki społecznej. Prawo to nie reguluje bowiem wyłącznie kwestii prywatnych. W dobie obecnej właściwie realizuje generalnie kwestie publiczne z obszaru zbioru w postaci pojęcia *polityka społeczna*. Dlaczego zagadnień polityki społecznej? Ponieważ polityka społeczna winna realizować, a może raczej ukierunkowywać zachowania określonych adresatów na uzasadnione potrzeby ludzkie. Ponadto polityka społeczna jest wyrazem jednego z podstawowych obowiązków państwa, tj. państwo winno zachowywać się zawsze subsydiarnie (pomocniczo) i wkraczać wtedy, gdy jednostka nie jest w stanie poradzić sobie sama²⁴³. Z tego też względu poszczególne instytucje prawa pracy służą także realizacji polityki społecznej, chroniąc interesy ludzi pracy²⁴⁴. Niemniej realizacja polityki społecznej musi być oparta w wymiarze aksjologicznym o określone wartości, którą w szczególności jest godność, realizowana za pomocą środków prawnych, którymi są prawa człowieka oraz niewątpliwie instytucjonalnie sformalizowany dialog społeczny. Realizując politykę społeczną opartą o aksjologię, bazując na materii społecznej, a nie tylko socjalnej, dąży się tym samym do zachowania pokoju społecznego. Obecne prawo pracy stało się bowiem w warstwie ustrojowej jednym z najważniejszych filarów i instrumentów polityki społecznej państwa. Wpisuje się ono w cały łańcuch systemowych powiązań zarówno prawnospołecznych czy ekonomicznych, do których należy w przestrzeni około prawa pracy, a więc związanych funkcjonalnie z prawem pracy, między innymi system podatkowy w zakresie wynagrodzeń, obowiązkowych danin w postaci składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, ulg, preferencji, ustalania stawek minimalnego wynagrodzenia, a nawet konieczności zachowania bezpieczeństwa ekologicznego w środowisku pracy, co wpływa w ostateczności na wysokość świadczeń finansowych przekazywanych pracownikom przez pracodawców w postaci wynagrodzenia.

²⁴³ Czy idea ta jest słuszna? Pozostawiam to bez odpowiedzi, gdyż jest to temat na inne, obszerne opracowanie monograficzne.

²⁴⁴ H. Szewczyk, *Ochrona niemajątkowych...*, op.cit., s. 515.

Celem polityki społecznej jest szeroko rozumiane bezpieczeństwo socjalne, a więc zapewnienie tzw. minimalnej, lecz co by to nie oznaczało, także godnej egzystencji. Z tego też względu przedstawiona powyżej sfera oddziaływania zmusza do uznania, że prowadzona w ten sposób polityka społeczna powoduje, iż całość świadczeń otrzymywanych przez pracownika, które to świadczenia są bezpośrednio lub pośrednio związane z wykonywaną pracą, zarówno od pracodawcy, jak i od instytucji państwowych, ma faktycznie wymiar dwuetapowy, dwustopniowy²⁴⁵. Otóż świadczenia finansowe, upraszczając w postaci wynagrodzenia, wypłacane bezpośrednio przez pracodawców, należy niewątpliwie zaliczyć do pierwszego stopnia. Z kolei świadczeniami finansowymi drugiego stopnia będą należności wypłacane nie wprost, lecz poprzez cały, zinstytucjonalizowany system świadczeń społecznych i zdrowotnych (w który czasem nie z własnej woli, a więc na zasadzie przymusu administracyjnego, zaangażowany jest przez prawo publiczne bezpośrednio pracodawca), które to świadczenia uzależnione są jednak wprost, bezpośrednio od wysokości płac, a więc *de facto* świadczenia drugiego stopnia są pochodną świadczeń pierwszego stopnia. Należą do nich przykładowo: zasiłek chorobowy, macierzyński czy w przyszłości wysokość emerytury lub renty. Do świadczeń drugiego stopnia, mimo że są bezpośrednio, bez zaangażowania państwa wypłacane przez pracodawcę, należy również zaliczyć renty wyrównawcze, emerytury wyrównawcze, odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. Należą do świadczeń drugiego stopnia w tym znaczeniu, że stanowią one, jak w przypadku rent uzupełniających, wyrównanie utraconego wynagrodzenia, a nie wprost wynagrodzenia.

Ponadto w przeciwieństwie do wynagrodzenia, świadczenia w postaci renty wyrównawczej, emerytury wyrównawczej, odszkodowania czy zadośćuczynienie (brak liczby mnogiej jest wynikiem faktu, że z zasady zadośćuczynienie jest wyłącznie jednorazowe), podlegać mogą regulacjom prywatnym w tym znaczeniu, że strony uprawnione są do zawarcia stosownej ugody. Mogą zatem negocjować ich wysokość. Powoduje to w obszarze prawa, że mogą czasem zrzec się określonej ich wysokości, co przy wynagrodzeniach nie jest już możliwe. Oczywiście mogą także

²⁴⁵ Podobne wnioski wyprowadza A. Sobczyk w swoich publikacjach.

ulec przedawnieniu. Specyfika tych świadczeń jest mianowicie taka, że mają one charakter świadczeń cywilno-prawnych, bazujących na kodeksie cywilnym, na szkodzie (lub krzywdzie) wyrządzonej pracownikowi przez pracodawcę w wyniku czynu niedozwolonego. Niemniej cały ten system (świadczeń pierwszego i drugiego stopnia) powinien stanowić kompatybilny wymiar, narzędzie polityki społecznej, w celu wpływania na oczekiwania społeczne, w postaci poprawy nie tylko bytu materialnego społeczeństwa, lecz także poprawy jego kondycji psychofizycznej.

Jak już wspomniano, system polityki społecznej materializuje się w wielu obszarach, w tym między innymi w wyniku realizacji funkcji rozdzielczej (dystrybucyjnej) prawa pracy. Niemniej socjalizacja prawa pracy w obszarze polityki społecznej wymaga konkretnych instrumentów ekonomicznych, zdefiniowanych i wprowadzonych następnie w życie przez normy prawne. Wymiar instrumentów ekonomicznych przejawiających się w socjalizacji prawa pracy, mają między innymi przywołane już:

- minimalne wynagrodzenie (zarówno godzinowe i miesięczne), progi wolne od podatków, a zatem ekonomiczna gwarancja dochodowości nie powodująca wykluczenia ze społeczeństwa, w którym zatrudniony funkcjonuje, a także ograniczenia w możliwości dokonywania potrażeń przez pracodawcę wynagrodzeń.
- czy pomoc zarówno prywatna, jak i publiczna dla rodzin wychowujących dzieci. Oczywiście pomoc prywatna jest to pomoc wymuszana i co wyraźnie wymaga podkreślenia, egzekwowana poprzez regulacje publicznoprawne. Pracodawca zobligowany jest prawem powszechnym do udzielenia, np. przywołanych już 2 dni opieki na dzieckiem, czy tzw. urlopów okolicznościowych (z tytułu urodzenia dziecka), lecz środki na te świadczenia nie są pokrywane czy refundowane ze środków publicznych, lecz wyłącznie ze środków własnych pracodawcy, a więc ze środków prywatnych. Brak wypłaty tych środków przez pracodawcę skutkuje rygorem w postaci możliwości wszczęcia postępowania sądowego przez pracownika i następnie, po uzyskaniu orzeczenia ewentualnie wszczęciem postępowania sądowego.

W sferze polityki społecznej instytucjonalne rozwiązania oraz konkretne instrumenty przyjęte przez socjalizację w prawie pracy, muszą być bezwzględną przeciwwagą deficytu wyobraźni w kwestiach społecznych. W dobie obecnej szczególnym przykładem nowego spojrzenia na

rzeczywistość jest potrzeba zredefiniowania pojęcia bezrobotny. Spowodowała to między innymi epidemia COVID-19, która wykazała, że klasyczne definiowanie bezrobocia w postaci przyczyn, którymi są z reguły cykliczne załamanie gospodarki, kryzysy finansowe, konflikty społeczne (strajki), czy niewłaściwe zarządzanie firmą przez pracodawcę, lub nawet jego w pewnym znaczeniu nieudacznictwo, odeszło w niebyt. Bezrobocie przyjmuje także inne postacie, zrodzone w specyficznych, nieznanych dotychczas warunkach. Otóż, faktyczne bezrobocie może być wynikiem stanu epidemicznego, nawet przy bardzo dobrej dotychczas koniunkturze gospodarczej i społecznej państwa oraz kondycji finansowej pracodawcy, a tym samym konieczności zastosowania się do nowego zjawiska, jakim jest powszechny *lockdown*. Może to być wynikiem zarówno decyzji *stricte* administracyjnych, lecz i politycznych *de facto* zamrażających gospodarkę, ekonomię i ludzi w domach. Zjawiska te będą powstały coraz częściej z uwagi na szerokie zagrożenie klimatyczne i globalizację nie tylko gospodarczą, lecz także w przestrzeni społecznej (przemieszczania się swobodnego ludzi). Konieczność nowego zdefiniowania pojęcia bezrobocia będzie wiązała się z faktem, że według klasycznej definicji osoby te nie tracą pracy w znaczeniu formalnym, a więc są nadal pracownikami, lecz jednocześnie jej nie świadcząc, stają się faktycznie bezrobotnymi, często bez środków finansowych. Pracodawca wypłaca wynagrodzenie, zgodnie bowiem z normą zawartą w art. 80 k.p., tylko za pracę wykonaną. Za pracę niewykonaną tylko wtedy, gdy stosowny przepis tak stanowi (np. wynagrodzenie za urlop, czy stan chorobowy). Brak możliwości świadczenia pracy jest wynikiem:

- obowiązku zastosowania się do przerywania pracy (zamknięte zostają niektóre gałęzi gospodarki, jak np. turystyka, hotelarstwo, gastronomia, sport czy szeroko pojęta kultura),
- poddanie się obowiązkowej kwarantannie z powodu zamknięcia części lub całości zakładu pracy, będącego wynikiem zarażenia się pewnej grupy osób.

Pracodawca nie może w tym przypadku zostać obciążony ryzykiem gospodarczym w rozumieniu cech charakterystycznych dla stosunku pracy, uprawniającym pracowników do żądania wynagrodzenia za gotowość do pracy. Szkoda występująca po stronie pracowników (w postaci utraty wynagrodzenia) jest spowodowana wyłącznie zachowaniem oso-

by trzeciej, tj. organów państwa. Pomijam tutaj cywilistyczne rozważania dotyczące wyłączenia odpowiedzialności na zasadzie ryzyka, wywołane zachowaniem osoby trzeciej w rozumieniu art. 435 § 1 k.c.

Z tego też względu powstaje zapotrzebowanie na zwiększony zakres socjalizacji prawa pracy. Państwo i pracodawcy będą zmuszeni do wyłożenia zwiększonych środków w ogólności na bezpieczeństwo i higienę pracy, ochronę zdrowia, w tym ochronę zdrowia pracowników, a zatem będą zmuszeni zwiększyć środki na prewencję ochrony zdrowia. Sfera ta zatem wskazuje do priorytetów i będzie także niewątpliwie jednym z elementów ocennych ryzyka socjalnego, jakie ponosi pracodawca z tytułu zatrudniania pracowników. Wynikiem tego będzie potrzeba wypracowania nowej jakości w relacjach pracodawca–zatrudnieni.

Powyższe rozważania wskazują, że socjalizacja odnosi się nie tylko *stricte* do kwestii socjalnych, lecz i społecznych właśnie, np. w zakresie przeciwdziałania stanom epidemii. Stąd, między innymi z uwagi na epidemię, prawdopodobnie zakończy się era pomieszczeń biurowych typu *open space*; wystąpi zapewne konieczność połuźnienia miejsc pracy i szerszego rozdzielania pracowników, a także szerzej stosowania telepracy czy pracy zdalnej²⁴⁶. Zwiększy się zatem potrzeba pracy typu online. Pracodawcy będą musieli wobec powyższego dokonywać weryfikacji sposobów zarządzania pracownikami i planowania przedsięwzięć ze świadomością pewnego marginesu bezpieczeństwa. Tutaj z kolei powstaje kwestia szczególnego zagrożenia psychicznego zatrudnionych, a to z uwagi na ich alienację w specyficznym (często domowym) środowisku pracy, w którym (zmuszeni sytuacją) będą musieli pracować. Powstanie również problem kontroli czasu pracy i jego efektywności, a ponadto pokusa ze strony pracownika, że skoro jest brak faktycznej kontroli, to może w tym czasie na przykład spożywać alkohol. Wystąpi zatem także problematyczne zjawisko z uznawaniem w takich warunkach określonych zdarzeń za wypadek przy pracy.

W sferze polityki społecznej socjalizacja prawa pracy jest emanacją solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Normatywnie znajduje to oparcie w Konstytucji.

²⁴⁶ W tej materii zob. M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawa pracy*, Warszawa 2021.

W myśl postanowień art. 20 Konstytucji RP, gospodarka powinna opierać się na stałej współpracy, dialogu i solidarności wszystkich uczestników rynku, a zatem pracowników, pracodawców oraz strony rządowej. Pojęcie „solidarności” rozumieć należy w taki sposób, że:

„wszyscy obywatele, zarówno pracodawcy jak i pracownicy, są w stopniu odpowiednim do swoich możliwości zobowiązani do poświęcania pewnych interesów własnych dla dobra wspólnego”²⁴⁷. Z kolei pojęcie dialogu i współpracy partnerów społecznych oznacza „przyjęcie współodpowiedzialności państwa za stan gospodarki w postaci wymogu podejmowania działań, których celem jest łagodzenie społecznych skutków funkcjonowania gospodarki rynkowej. Treść działań realizujących ten cel w konkretnych okolicznościach winien jednak określić ustawodawca”²⁴⁸.

Prowadząc w tym względzie rozważania, warto w tym miejscu podkreślić, że istotną rolę w znaczeniu prawnym w zakresie dialogu przypisać należy Radzie Dialogu Społecznego. Dlaczego Radzie, lub podobnemu ciału, jeżeli zostałoby ono normatywnie wyłonione?

Po pierwsze – Istota ludzka naturalnie, instynktownie, nie jest skora do współpracy z większą liczbą ludzi nieznajomych. Kiedy nie ma dialogu i współpracy wypracowanej na zasadzie kompromisu, szerzą się niesnaski i szeroko pojęte zatargi między ludźmi.

Po drugie – W oparciu o postanowienia ustawy regulującej jej funkcjonowanie, powołana Rada stanowi forum trójstronnej współpracy: strony pracowników (społecznej), reprezentowanej przez związki zawodowe, strony pracodawców oraz strony rządowej. Celem tego podmiotu jest zapewnienie bezpieczeństwa społecznego i socjalnego obywateli Państwa Polskiego, a pośrednio odpowiednich warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenie konkurencyjności gospodarki. W zakresie swojego funkcjonowania Rada ma obowiązek tworzyć i wdrażać politykę oraz strategię społeczno-gospodarczą, skierowaną na poprawę funkcjonowania państwa oraz poszczególnych podmiotów.

W zakresie polityki społecznej praktycznym wyrazem jej stosowania jest również materia związana z zarządzaniem i społeczną odpowiedzialnością biznesu (tzw. CSR). Zagadnienie to ma szczególnie istotne zna-

²⁴⁷ Wyrok TK z dnia 30 stycznia 2001 r., K 17/00, Dz.U. z 2001 r. Nr 11, poz. 90.

²⁴⁸ Wyrok TK z dnia 30 stycznia 2001 r., K 17/00.

czenie w dobie obecnej, gdyż żaden podmiot nie funkcjonuje w próżni. Dlatego pracodawcy nie powinni w swojej aktywności ograniczać się tylko do zwiększania zysków, lecz muszą być otwarci na potrzeby społeczne. Pracownicy bowiem angażują się w działania podnoszące ich wiedzę i kwalifikacje. Stąd, jeżeli zachowania pracodawców są spójne, to w warstwie aksjologicznej pracownicy odnoszą wrażenie, że realizują potrzebę zrobienia czegoś dobrego, wartościowego dla nich i dla organizacji. Kluczowym wyzwaniem jest zatem właściwa komunikacja oraz kompletny system prawny. Pracodawca winien wobec powyższego formalnoprawnie aktywizować pracowników, stwarzając im odpowiednie warunki chroniące w warstwie prawnej podjęte działania. Aktywizacja może mieć z tego względu wymiar lokalny, a nawet krajowy z uwagi na zasięg firmy (a także globalny z uwagi na globalizację i migrację pracowników w ramach jednego podmiotu). Efektem jest zatem zdobycie nowych umiejętności organizacyjnych i integracja zespołowa, np. poprzez udział we wspólnych projektach. Ważnym elementem jest więc poprawa relacji nie tylko ze społecznością zakładu pracy (wspólnoty zakładu), lecz także ze społecznością lokalną. Daje to pracownikom inne spojrzenie na własną firmę. Odpowiednie jej zarządzanie wpisuje się w to, co można nazwać kodem genetycznym firmy, gdyż bazuje na wzroście oraz zaangażowaniu i współpracy wszystkich pracowników. Stąd też w zakresie CSR istotnym elementem budowy takiego systemu mogą być niewątpliwie fundacje prywatne pracodawców, które będą dodatkowo wspierały cały proces socjalizacji w Polsce. Celem fundacji prywatnej jest zarządzanie i dysponowanie majątkiem przekazanym przez fundatora. W szczególności będzie to dotyczyło fundacji prowadzących działalność gospodarczą, która to działalność gospodarcza będzie środkiem do realizacji celów społeczno-użytecznych. Funkcją takiej fundacji nie jest jednak prowadzenie działalności gospodarczej samej w sobie, lecz działalności, której celem jest uzupełnienie źródeł finansowych w celach statutowych. W ostateczności odpowiedzialna polityka biznesu winna wyrażać maksymę, że status materialny pracodawcy wyznacza jego pułap obowiązków społecznych. Socjalizacja w sferze mentalnej nie oznacza wyłącznie wyrazu wspólnych wartości i ideałów. Oznacza przede wszystkim, że jest wspólnotą nierozłącznych losów pracodawcy i pracowników. Prowadzi to do sytuacji, że w stanach zagrożenia następuje ratunek jednostki poprzez zaangażowanie

ogółu. To wszystko powoduje, że neoliberalne stanowisko zajmowane na przykład w latach 70. XX w. przez guru tego nurtu ekonomii M. Friedmana uznające, że „istnieje jedna i tylko jedna społeczna odpowiedzialność biznesu – korzystać ze swoich zasobów i angażować się w zadania prowadzące do zwiększania zysków tak długo, jak pozostaje to w zgodzie z zasadami gry”²⁴⁹ jest całkowicie błędne. Błędne zarówno od strony ekonomiczno-gospodarczej, społecznej, jak i od strony aksjologicznej.

Od strony aksjologicznej jest nie do przyjęcia, gdyż wyraża postawę przeciwną ochronie podstawowych wartości człowieka w postaci jego prawa do ochrony życia, zdrowia, wypoczynku, relacji rodzinnych, rozwijania własnych zainteresowań itp. Przeczy w istocie rzeczy godności człowieka, gdyż go dehumanizuje – od strony społecznej, ponieważ:

- nie ma jednej drogi rozwoju społecznego,
- jest zaprzeczeniem pojęcia wspólnotowości, ochrony interesu zbiorowego, dlatego że w istocie wyraża w pewnym sensie skrajny indywidualizm. Narusza podstawowe wartości społeczne, gdyż obecny świat nie może funkcjonować w izolacji, w sferze rozumianej sferze autarki społecznej i autarkicznego zarządzania.

Z kolei od strony ekonomiczno-gospodarczej jest nie do przyjęcia, gdyż:

- nie ma jednej drogi rozwoju gospodarczego, nie ma tylko i wyłącznie jednego modelu rozwoju gospodarki. Oczywiście, ktoś może zarzucić mi, że jedynym modelem jest kapitalizm, bo inne eksperymenty, w postaci komunizmu się zdewaluowały. Jednakże kapitalizm też nie jest w jednej postaci, czego wyrazem jest kapitalizm w stylu amerykańskim i kapitalizm z „ludzką twarzą”, w postaci europejskiej, której przejawem jest zasada społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawnego;
- ponadto w przeciwieństwie do koncepcji Friedmana, obecnie należy przyjąć model *impast investing*, czyli inwestowanie poprzez zaangażowane społecznie²⁵⁰. Oznacza on sposób prowadzenia działalności i inwestowania pozwalający otrzymać nie tylko mak-

²⁴⁹ M. Firlej, S. Kastory, *Inwestowanie po kryzysie ze społecznym zaangażowaniem?*, „Rzeczpospolita” z 1 lipca 2020, s. A.21.

²⁵⁰ Powyższą sekwencję opracowałem na bazie artykułu M. Firlej, S. Kastory, *Inwestowanie...*, *op.cit.*

symalny zwrot finansowy w postaci inwestycji, lecz uzyskać także określony pozytywny wpływ społeczny. Oznacza tym samym budowanie określonych wartości nie tylko dla właściciela. Inaczej to ujmując, pracodawcy powinni dążyć do osiągnięcia określonego wyniku finansowego, lecz także pokazywać, jaki pozytywny w jego osiągnięcie wkład wnosi załoga, a więc wspólnota. Nie jest to przejaw socjalizmu, lecz odniesienie się do socjologii i psychologii człowieka. Natura człowieka jest mianowicie taka, że każdy po prostu chce być zauważony i doceniony. Stąd dalej, jaki wkład wnosi się w społeczeństwo, a więc jaki jest wpływ społeczno-środowiskowy. Oczywiście pracodawcy ze zrozumiałych względów nie mogą być *stricte* filantropami. Niemniej ich społeczne podejście wprost przedkłada się z kolei na wyższą rentowność ich przedsiębiorstwa. Badania pokazują, że 80% firm, które wdrożyło standardy społeczne i środowiskowe wykazuje wymiennie lepsze zwroty inwestycji. Ta cała sfera niewątpliwie wywołuje efekt zaufania, potrzeby funkcjonowania we wspólnocie, a tym samym utrwała pokój społeczny.

Na końcu należy zwrócić uwagę na jeszcze dwa istotne elementy.

Po pierwsze – socjalizację prawa pracy należy rozpatrywać w wymiarze sfery, a zatem czegoś, co nie ma ściśle określonych granic. Stąd, należy rozpatrywać ją również poza obszarem zarówno prawa pracy, zabezpieczenia społecznego oraz polityki społecznej²⁵¹, a więc także, jako przejaw socjalizacji w obszarze zarządzania. Wobec powyższego w tym wymiarze socjalizacja w funkcjonujących organizacjach oznaczać będzie ogół procesów, zjawisk, jak i zmian w kulturze organizacji pracy oraz stosunków społecznych zachodzących w wyniku długotrwałej i bezpośredniej współpracy i konfrontacji podmiotów wywodzących się z różnych systemów prawnych, co w efekcie końcowym doprowadza do zmian w regulacjach prawnych, jak i w kulturze organizacyjnej uczestników interakcji. Efektem tej współpracy mogą być przekształcenia istniejących uregulowań w sferze wertykalnej, a więc na poziomie krajowym. Socjalizacja prawa pracy w organizacji może mieć także wymiar horyzontalny. Na pozio-

²⁵¹ W tym zakresie uwzględniłem uwagi poczynione w trakcie konwersacji prowadzonych z Panem dr. Krzysztofem Brzostkiem.

mie poszczególnych przedsiębiorstw będzie miała wpływ na kształtowanie ich norm i wartości.

Po drugie – Jeszcze inną, odrębną sferą, będzie cały obszar psychologii i socjologii społecznej dotyczącej zatrudnienia, sygnalizowany wcześniej, jakim jest zagadnienie socjalizacji i inkulturacji pracownika w organizacji, a więc stopniowy proces wrastania jednostki w kulturę otaczającego ją społeczeństwa.

Jak z powyższego wynika, socjalizacja prawa pracy w obszarze polityki społecznej, obejmuje wiele aspektów życia nie tylko prawnego, lecz i gospodarczego oraz społecznego. Stąd też na koniec, niejako na obrzeżu, w sferze polityki społecznej, nasuwa się dodatkowa refleksja, że socjalizacja prawa pracy w aspekcie godnościowym winna dbać o szeroko wskazywany dobrostan człowieka, którego jednym z przejawów jest także niewątpliwie zachowanie przejrzystości, jasności i tzw. czystości języka polskiego. Dotyczy to mianowicie stosowania pewnych określeń, pojęć czy terminów. Sprawa wbrew pozorom przybiera poważne rozmiary, gdyż ostatnio występuje z tym społecznie poważny problem. Otóż, nazwijmy to ogólnie, szeroko rozumiane ruchy lewicowo-feministyczne, próbują zastępować, a nawet wymuszają w przestrzeni publicznej, dotychczasowy sposób myślenia w przedmiocie przyjmowanego nazewnictwa, terminologii. Zastępują niektóre nazwy, np. „dziekan” na „dziekankę”, „żołnierz” na „żołnierkę”, „kibic” na „kibickę”, „minister” na „ministra”, „górnika” na „górnickę”, czy „geodeta” na „geodetkę”. Brzmi to zarówno dziwnie, jak i czasami wręcz śmiesznie, a nawet po prostu głupio, jak choćby zamiana „widza” na „widzkę”. Z tego też względu, akty prawa pracy dotyczące społecznej przestrzeni społecznych stosunków pracy, nie mogą postępować według tego nurtu i formułować nazewnictwa, czy określenia wręcz antygodnościowe. Mam tutaj na myśli szerzące się obecnie powszechne zjawisko tworzenia feminatywów, czyli rzeczowników osobowych rodzaju żeńskiego. Otwarcie się wielu obszarów będących typowo w kręgu zainteresowania wyłącznie męskich zawodów na sferę zatrudniania kobiet, spowodowało powstawanie wielu dziwolągów językowych, których proste zastosowanie wręcz razi. Niektóre profesje trudno jest językowo sfeminizować, pozbawiając je rodzaju męskiego (np. zawód *marynarza*, nazywając *marynarką*, czy zawód *nurka*, którego odpowiednika w formie żeńskiej trudno jest mi sobie wyobrazić), lub zmiana rodzaju męskiego

nadaje im inne znaczenie, niż jest nim w rzeczywistości (np. zastępując słowo *maszynista* w pociągu na *maszynistkę*, które oznacza kobietę piszącą na maszynie do pisania)²⁵².

Reasumując:

Socjalizacja prawa pracy w odniesieniu do bezpieczeństwa społecznego i socjalnego winna być postulatem, ideą, a zatem wyrazem preferencji celów i potrzeb społecznych. Winna być także narzędziem w zachowaniu równowagi pomiędzy sprawiedliwością społeczną i wolnością jednostki, a zatem winna niewątpliwie wpływać na ogólny dobrostan pracowników. Przyjęcie mianowicie unijnego i konstytucyjnego modelu społecznej gospodarki rynkowej, uzasadnia obciążenie pracodawców świadczeniami wykraczającymi poza inny model, to jest model ekwiwalentności stosunku pracy oraz tworzenie gwarancji prawnych ochrony praw i interesów zatrudnionych²⁵³. Stąd, w warstwie praktycznej, rozwiązania przyjęte w przestrzeni prawa pracy winny być jednym z wektorów budowania ogólnego, powszechnego systemu sprawiedliwości społecznej. Społeczeństwo winno bowiem zauważać w sferze normatywnej konkretne rozwiązania na nurtujące je problemy, a tym samym znajdować odpowiedzi na stawiane pytania. W aspekcie praktycznym socjalizacja prawa pracy wiąże się z ustrojem prawa pracy, jako współczesnym problemem uznawania podmiotowości załogi. Podmiotowości załogi rozumianej w ten sposób, że dąży ona do współuczestniczenia w procesie zarządzania zakładem pracy, oczywiście nie w wymiarze bezpośrednim. Powstaje mianowicie kwestia uczestniczenia pracowników w istotnych procesach decyzyjnych podejmowanych u pracodawcy, a następnie we współdziale tych pracowników w procesie redystrybucji wypracowanych efektów. W szczególności chodzi tutaj o szeroko rozumianą partycypację finansową, której bezpośrednim celem jest dostarczenie zatrudnionym dodatkowych środków finansowych lub około finansowych, środków nieistniejących abstrakcyjnie u pracodawcy, lecz mających realne podstawy ekonomiczne. Tkwiących w efektach pracy załogi. Są to zarówno

²⁵² Zwrócił na to uwagę w swoim felietonie A. Kidyba, *O języku, feminatywach i kropkach*, „DGP” z 21 lipca 2020 r., nr 140, s. D 4.

²⁵³ Ł. Pisarczyk, *Aksjologiczne i prawne uwarunkowania ryzyka pracodawcy w stosunkach pracy*, „PiP” 2000, nr. 10, s. 2–5.

środki w postaci wypłaty dodatkowych nagród, partycypacji w zyskach, rozdziału środków z dodatkowo zasilanego przez pracodawcę funduszu socjalnego, czy wreszcie w możliwości udziału np. w preferencyjnym zakupie akcji rozprowadzanych przez przedsiębiorstwo prowadzone przez pracodawcę. Oczywiście to z kolei wiąże się z szerszym zagadnieniem, jakim są skomplikowane relacje między kapitałem, a pracą. Przyjmowane w tym zakresie regulacje prawne w postaci prawa publicznego ustanawianego przez ustawodawcę, jak i prawa prywatnego, tj. regulacje mające podstawy normatywne w porozumieniach zbiorowych, zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, muszą wyrażać zasadę *check and balans*. Oznacza to, że muszą być zapewnione i zrównoważone wzajemne relacje gwarantujące ochronę podstawowych interesów zarówno pracowników, jak i pracodawcy.

- W warstwie praktycznej zjawisko socjalizacji prawa pracy w obszarze społecznym winno powodować zrozumienie po stronie pracodawcy, wypracowanie u niego logicznego procesu myślowego, doprowadzającego go do uznania, że jego majątek jest nie tylko wartością służącą zaspokajaniu jego potrzeb. Majątek ten, z uwagi na przywoływane już wielokrotnie założenia konstytucyjnej i unijnej zasady społecznej gospodarki rynkowej oraz demokratycznego państwa prawa, winien w pewnym zakresie (oczywiście nie w całości, bo to byłby już komunizm), służyć ogółowi załogi, lecz także ogółowi społecznemu. Z tego też względu majątek prywatny pracodawcy winien być uspołeczniany, lecz nie nacjonalizowany, w tym znaczeniu, że jest on instytucjonalnie upubliczniany, a więc udostępniany w celu zachowania pokoju społecznego oraz ogólnego dobrostanu społeczeństwa i państwa, jako wspólnoty wszystkich jego mieszkańców. Upubliczniany w tym znaczeniu, że następuje pewne, nie ekwiwalentne wobec stosunku pracy, obciążenie jego świadczeniami w obszarze społecznym, a nie tylko socjalnym. (Oczywiście zawsze powstaje problem wysokości tych obciążeń odnoszący się do parametru wielkości pracodawcy, tj. ilości zatrudnionych pracowników, czy np. uzyskiwanego przychodu lub zysku „brutto”; przed opodatkowaniem), Obciążenie socjalne dotyczyć będzie między innymi obowiązkowych odpisów na rzecz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a więc wydzielenia prywatnego majątku pracodawcy i nieodwracalnie przeznaczenia go zasadniczo

w celu wsparcia potrzebującym, a zatem z uwzględnieniem ich progu dochodowego. Z kolei obciążenie społeczne będzie dotyczyło takich sfer, jak między innymi:

- wydatkowanie środków pracodawcy w celu pokrycia obowiązkowych badań lekarskich (wstępnych, okresowych, czy kontrolnych), w celu ochrony życia i zdrowia,
- wynagrodzenie tzw. chorobowe²⁵⁴,
- osobną materią w przestrzeni społecznej jest *qusi* działalność bankowa, którą określam kasowo-pomocową. Są to mianowicie przywoływane już kasy zapomogowo-pożyczkowe i koszty ponoszone przez pracodawcę związane z ich obsługą, koszty narzucone przez państwo.

Z kolei w sferze zbiorowego prawa pracy będzie to między innymi obowiązek ponoszenia kosztów funkcjonowania rad pracowników, czy *de facto* kosztów związanych z funkcjonowaniem związków zawodowych, np. kosztów związanych ze zwolnieniem pracownika ze świadczenia pracy w przypadkach wskazanych w ustawie o związkach zawodowych, tzw. oddelegowanie do pracy związkowej, czy kosztów związanych z brakiem świadczenia pracy działaczy związkowych w celu wykonywania funkcji doraźnych oraz kosztów związanych z potrącaniem składek od pracowników na rzecz tych organizacji.

Oczywiście w tej materii istnieje zasadnicza kwestia, której nie będę tutaj rozstrzygał, czy w Polsce wzorem pewnych krajów zachodnich związki zawodowe nie powinny być „wyprowadzone” poza teren zakładu pracy i utrzymywać się jako organizacje społeczne wyłącznie w całości z własnych środków, czy też *de facto* powinny być w pewnym zakresie „subsydiowane” przez pracodawcę (np. obciążenie pracodawcy kosztami wypłacanego wynagrodzenia dla tzw. etatowych działaczy związkowych).

Niewątpliwie obciążenie socjalne służy pośrednio do realizacji celów państwa²⁵⁵, jakim jednym z nich jest zadbanie o zapewnienie podstawowej, minimalnej egzystencji społeczeństwa. Służy nie wprost, gdyż najpierw następuje przekazanie środków finansowych na rzecz określo-

²⁵⁴ M. Mędrala w monografii *Społeczny charakter świadczeń...*, *op.cit.*, słusznie uważa, że świadczenia chorobowe mają aksjologię socjalną, choć są świadczeniami świadczeniem społecznymi.

²⁵⁵ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, *op.cit.*, s. 156.

nego budżetu (funduszu), z którego następnie dokonywana winna być ich redystrybucja, oczywiście po uwzględnieniu kryterium dochodowego. Z kolei obciążenia społeczne, nakładane na pracodawcę, służą również pośrednio realizacji celów państwa, lecz nie tylko tych służących zapewnieniu pewnych środków do życia, lecz w skali szerokiej, służą zapewnieniu ogólnego dobrostanu społecznego. Oprócz zasadniczo innego celu, różnica pomiędzy obciążeniami społecznymi i socjalnymi będzie sprowadzała się także do tego, że pracodawca uczestniczy w procesie socjalnym w postaci wypłaty środków finansowych pośrednio – najpierw środki kierowane są do funduszu socjalnego, a następnie dokonywany jest z tego funduszu podział tych środków. Natomiast obciążenia społeczne wypłacane, czy dokonywane są przez pracodawcę, wprost, bezpośrednio ich beneficjentom.

Konsekwencją przyjętego swoistego modelu jest to, że za pośrednictwem regulacji publicznoprawnych, państwo dokonuje realizacji swoich podstawowych celów ogólnospołecznych, w postaci redystrybucji wypracowanego dochodu narodowego, co należy do polityki społecznej państwa. Dokonuje tego nie wprost, lecz poprzez obowiązki nałożone na podmiot prywatny, jakim jest pracodawca (nie ma tutaj znaczenia prawna forma prowadzenia działalności przez pracodawcę). Dokonuje tego wkraczając władczo, wręcz administracyjnie w sferę autonomii osób prywatnych, ograniczając zarówno wolność pracodawcy, jak i pracownika w zakresie swobody wyboru. Pracodawca musi wykonać nałożone na niego obowiązki, a pracownik może swoje roszczenia kierować tylko i wyłącznie do pracodawcy, np. w zakresie niewypłaconego wynagrodzenia chorobowego, czy świadczenia urlopowego (świadczenia nie mogą być kierowane do szeroko rozumianego skarbu państwa). Wkracza w wolność prywatnych stron stosunku pracy, ograniczając ją, lub stymulując w określonych kierunkach w imię ochrony wyższego dobra. Dobra, jakim jest dobro wspólne i zachowanie pokoju społecznego.

Mając powyższe na uwadze, niewątpliwie cechą charakterystyczną świadczeń społecznych jest to, że:

- A. mają wyraźną postawę prawną, wynikają bowiem z regulacji prawa publicznego,
- B. należą do kategorii praw człowieka, a zatem obarczone są publicznymi powinnościami państwa,

- C. mają charakter świadczeń osobistych pracownika, a zatem są niezbywalne, pracownik nie może się ich zrzec, lub przenieść na osoby trzecie,
- D. obwarowane są sankcjami o cechach administracyjnych. Cechach administracyjnych, gdyż niewywiązanie się z tego obowiązku przez pracodawcę może skutkować sankcją w postaci grzywny, jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika. (Na uboczu pozostawiam nawet możliwość zastosowania sankcji karnych przewidzianych stosownymi normami Kodeksu karnego),
- E. brak jest tutaj uznaniowości, a zatem występuje obligatoryjność ich przyznania,
- F. nie mają charakteru ekwiwalentności, gdyż przysługują z samego faktu pozostawania w stosunku pracy i nie mają bezpośrednio związku z wykonywaną pracą,
- G. w wielu przypadkach ograniczona jest autonomia w zakresie korzystania z nich (np. związki zawodowe mogą zrezygnować z przysługującego im prawa do oddelegowania pracownika do działalności związkowej czy nie korzystać z prawa do oddelegowania zatrudnionego w celu wykonania doraźnej czynności na rzecz związku zawodowego).

7. Socjalizacja prawa pracy w aspekcie prawnomiędzynarodowym

7.1. Uwagi wstępne

Rozważania dotyczące socjalizacji prawa pracy nie mogą pozostać w oderwaniu od ogólnych założeń międzynarodowego publicznego prawa pracy oraz prawa pracy Unii Europejskiej²⁵⁶. Przepisy te bowiem w sposób ważny i szczególnie wpływają na system polskiego prawa pracy, dokonując jego przeobrażenia, a zatem kreując jego nowe oblicze. Prawo w wymiarze normatywnym, a w szczególności prawo unijne, należy bowiem rozumieć, a więc interpretować w ten sposób, że w zamian za to, iż wszystkie kraje stowarzyszone w UE na zasadzie pełnej dobrowolności przekazały część swoich atrybutów oraz swojej decyzyjności w obszarze tworzenia prawa na rzecz struktur unijnych, otrzymały w zamian podstawową i solidną, lecz także wspólną w wymiarze regionalnym tożsamość ustrojowo-prawną. W szczególności wspólną tożsamość podstawowych idei i wartości. Jak zauważa się w literaturze zachodniej jednym z elementów tej tożsamości jest mianowicie to, że prawodawstwo unijne rozwija się w kierunku łączącym zagadnienia gospodarcze i społeczne²⁵⁷. Jest to warunek konieczny dla współdefiniowania wspólnej tożsamości Europy teraz i w przyszłości, a zatem również tożsamości każdego państwa oraz konkretnej, indywi-

²⁵⁶ W tym zakresie zob. monografię A.M. Świątkowskiego, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.

²⁵⁷ Zob. A. Supiot, *Pięć kwestii w związku z konstytucją społeczeństwa europejskiego*, „PiZS” nr 7/2003.

dualnej tożsamości każdego obywatela UE. W tym też względzie trzeba także sobie wprost powiedzieć, że powstanie tego systemu prawnego nie było wynikiem jakiego założonego nurtu filozoficznego. Wynikało ze zwykłej pozytywnej, pragmatycznej kalkulacji. Było mianowicie potrzebą politycznej i gospodarczej, a w konsekwencji i społecznej integracji europejskiej będącej wynikiem wyczerpania II wojną światową wojną, a tym samym potrzebą wypracowania nowego (np. postwiedeńskiego czy postwersalskiego)²⁵⁸ systemu społeczno-prawnego umożliwiającego pokojowe współistnienie wielu narodowości i wielokulturowości. Niemniej, nie można nie zauważać również zachodzącego procesu, zjawiska, że co raz częściej zaprojektowane dla wszystkich państw wspólnoty regulacje unifikacyjne, nie zawsze uwzględniają specyfikę poszczególnych krajowych systemów prawnych. Stan ten niewątpliwie tworzy i będzie tworzył zapalne zjawisko na linii tzw. Bruksela i państwa narodowe.

W szczególności odwołanie się do prawa pracy UE ma istotne znaczenie²⁵⁹, gdyż bezpośrednia inkorporacja unijnych przepisów prawa pracy do wewnętrznego systemu prawnego Polski, bez potrzeby ich implementacji, powoduje tym samym uznanie obu systemów prawnych (zarówno unijnego, jak i krajowego) za dorobek wspólnotowy²⁶⁰. Konsekwencją tego jest to, że normatywnie regulacje prawa krajowego mają faktycznie i w przestrzeni prawnej charakter/wymiar dualny (podwójną naturę) – są to mianowicie zarówno bezpośrednie regulacje stanowione przez organy krajowe, a także regulacje wchodzące do krajowego porządku prawnego w wyniku przyjęcia unormowań przez uprawnione do tego stosowne instytucje unijne. Niemniej należy wyraźnie zwrócić uwagę, że stosowanie unijnego prawa nie oznacza tylko prostego, bezpośredniego odwołania się do przedmiotowych regulacji wspólnotowych²⁶¹. Przez stosowanie unijnego prawa należy mieć na

²⁵⁸ W rozumieniu traktatu wiedeńskiego z 1815 r., czy traktatu wersalskiego z 1919 r.

²⁵⁹ Zob. np. W. Sanetra, *Kodeks pracy a prawo Unii Europejskiej*, [w:] *Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, A. Kosut i W. Perdeus (red.), „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV 3, s. 81–95.

²⁶⁰ Zob. L. Florek, *Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy*, „PiZS” 1998, s. 2–8 oraz idem, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2003.

²⁶¹ W wyroku z dnia 19 lutego 2014 r. SN sformułował następującą tezę: „Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do dokonywania wykładni prawa Unii Europejskiej”, II PK 131/13, <https://www.saos.org.pl/judgments/104495>

uwadze uwzględnianie również całokształtu bogatego orzecznictwa, a zatem i wykładni dokonywanej przez orzecznictwo TSUE (poprzednio ETS). Wszystko to bowiem razem stanowi *acquis communautaire* (dorobek wspólnotowy) i z uwagi na obowiązywanie zasady praworządności, która do zasady ma charakter fundamentalny w systemie unijnym (gdyż jest to metazasada), musi być bezwzględnie przestrzegany przez wszystkie państwa członkowskie²⁶². W przeciwnym razie w warstwie normatywnej nie ma wspólnoty europejskiej, lecz istnieje w przestrzeni prawnej jedynie pewien specyficzny twór stanowiący w istocie zlepek przyjętych przez poszczególne państwa wspólnoty określonych uregulowań. Uregulowań, które w obszarze wspólnotowym staną się wewnątrznie niespójne, a nawet wzajemnie się wykluczające. Nie będą zatem stanowiły wspólnej warstwy normatywnej, która na końcu będzie mogła podlegać instytucji egzekucji. Nastąpi brak możliwości wewnętrznej, europejskiej egzekucji prawa. Tym samym wystąpi brak możliwości kreowania własnej rzeczywistości poprzez powoływanie się na określone przepisy prawa, wyrażające te same wartości.

Zasada praworządności jako opoka, fundament, wymusza uznanie, że nie tylko system prawny UE jest w istocie rzeczy obowiązującym systemem prawnym Polski. Także *de iure* cały wymiar sprawiedliwości UE jest polskim wymiarem sprawiedliwości i na odwrót, polski wymiar sprawiedliwości jest systemem globalnego wymiaru sprawiedliwości UE. Działania Wspólnoty w zakresie prawa pracy są „wyrównywaniem na drodze postępu”²⁶³ poprawy warunków życia i pracy. Z tego też względu wpływ prawa wspólnotowego na prawo krajowe jest niewątpliwie bardzo silny.

Przedstawiona powyżej ogólna, skrótowa argumentacja w swej istocie jest nie pełna. Wymaga zatem niewątpliwie stosownego uzupełnienia, choć także nie kompleksowego, gdyż wymagałoby to odrębnego opracowania. Niemniej dodatkową analizę czynię w sposób następujący poniżej.

²⁶² Zob. Florek, *Znaczenie wspólnotowego prawa pracy*, s. 2–8.

²⁶³ M. Matey-Tyrowicz, *Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy*, „PiZS” 2000, nr 6, s. 3.

7.2. Międzynarodowe publiczne prawo pracy

Międzynarodowe publiczne prawo pracy na przestrzeni już wielu lat kształtowane było i kształtowane jest nadal w głównej mierze przez akty prawne wydawane przez MOP²⁶⁴. Cechą międzynarodowego publicznego prawa pracy jest to, że na zasadzie negocjacyjnej, a więc autonomicznej woli uczestników, przyjmuje ono w uzgodnieniu ze społecznością międzynarodową powszechnie obowiązujące standardy w zakresie prawa pracy, świadczeń socjalnych i polityki społecznej. W taki sposób doszło do wypracowania podstawowych standardów, które zostały zawarte w Konstytucji MOP²⁶⁵. Należą do nich między innymi:

- warunki pracy i ich polepszanie (unormowania dotyczące godzin pracy, ustalenia maksymalnej długości roboczego dnia i tygodnia),
- walka z nędzą i niedostatkiem, gdyż rodzi to niezadowolenie, zagrożające pokojowi i harmonii powszechnej,
- przeciwdziałanie bezrobociu, a w konsekwencji walka z bezrobociem,
- zagwarantowanie zarobku, zapewniającego warunki przyzwoitego utrzymania,
- ochrona pracowników na wypadek choroby, w ogóle lub chorób zawodowych, nieszczęśliwych wypadków, spowodowanych pracą,
- ochrona pracy dzieci, młodzieży i kobiet,
- ubezpieczenia na wypadek starości i niezdolności do pracy,
- ochrona interesów pracowników na wychodźstwie,
- uznanie zasady równej płacy za równą pracę,
- uznanie zasady wolności zrzeszania się,
- organizacja wykształcenia zawodowego i technicznego oraz innych temu podobnych środków.

W obszarze międzynarodowego publicznego prawa pracy niewątpliwie uzupełnieniem tego są również inne regulacje MOP, które zostały

²⁶⁴ Odnośnie do funkcjonowania MOP zob. przykładowo Międzynarodowa Organizacja Pracy 90 lat istnienia. Informator, MPiPS, Warszawa 2009; czy K. Domańska-Mołodawa, *Polska w Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] *Polska w organizacjach międzynarodowych*, S. Parzymies, I. Popiuk-Rysińska (red.), Warszawa 2002.

²⁶⁵ Dz.U. z 1948 r., Nr 43, poz. 308 z późn. zm.

następnie „przeszczepione” na grunt krajowy. Za przykład tego można przywołać liczne konwencje MOP²⁶⁶ czy inne akty prawa międzynarodowego²⁶⁷. Uzupełnieniem tego są także zalecenia MOP²⁶⁸ oraz stanowiska wyrażane przez stosowne, wyspecjalizowane organy MOP, jakim jest w szczególności na przykład Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej²⁶⁹.

Jak z powyższego wynika, przedstawiona sfera przedmiotowa dotyczy zarówno materii społecznej i socjalnej ludzi pracy oraz pośrednio ich rodzin, a pośrednio także całego społeczeństwa. Mieści się zatem w zaprezentowanej przeze mnie definicji socjalizacji prawa pracy.

7.3. Prawo pracy Unii Europejskiej

Przed odniesieniem się do unijnego prawa pracy, które jest elementem składowym całego systemu prawa unijnego, niezbędne jest odwołanie się do źródeł historycznych tego prawa. Jest to konieczne gdyż, aby zrozumieć, a zatem właściwie interpretować to prawo w warstwie aksjologicznej, należy odnieść się do założeń konstrukcyjnych tego systemu prawa. Otóż, prawo unijne oparte jest na fundamentach aksjologiczno-filozo-

²⁶⁶ Jako przykład można wskazać konwencję nr 29 z 1930 r. dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej (Dz.U. z 1959 r., nr 290, poz. 122) wraz z konwencją nr 105 z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej (Dz.U. z 1959 r., Nr 39, poz. 240), W tym względzie zob. też opracowanie pt. *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Gdańsk 2012.

²⁶⁷ Np. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r. czy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r. Szerzej zob. J. Żołyński, *Pojęcie międzynarodowego prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, T. IX, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019; oraz J. Żołyński, *Prawo do akcji protestacyjnej pracowników w świetle międzynarodowego prawa pracy. Mediacja i arbitraż*, [w:] *System Prawa Pracy*, T. IX, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019.

²⁶⁸ Wykaz zaleceń MOP dostępny jest na http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/zalecenia.html

²⁶⁹ W tej materii zob. np. *Wolność związkowa. Przegląd przyjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Gdańsk 2012.

ficzno-prawnych wywodzących się jeszcze z tradycji rzymskich (prawa rzymskiego) i tradycji w zakresie podstawowych nurtów chrześcijańskich zachodniej cywilizacji (zarówno o podłożu katolickim, jak i protestanckim). W szczególności na kształt prawa unijnego wpłynęła właśnie szeroko pojmowana kultura chrześcijańska, która w swoich założeniach, lecz niestety często nie w praktycznym wykonaniu, uznaje, że prawo musi być oparte na idei oraz wspólnych wartościach. Idei, że istnieje obiektywne dobro, obiektywna prawda, do której każdy człowiek i całe społeczeństwo winno dążyć. Prawo europejskie jest zatem prawem wtórnym wobec idei, założeń i kultury chrześcijańsko-rzymskiej, które w przestrzeni terytorialnej tworzy określoną, zwartą pojęciowo i systemowo, kulturę społeczno-prawną.

Rozpatrując zagadnienie prawa pracy UE należy zwrócić uwagę, że prawo to normuje stosunki społeczne, przedmiotem których jest praca regulowana przepisami prawa pracy jednego z państw członkowskich UE. Jest to praca wykonywana osobiście, dobrowolnie, odpłatnie przez obywateli państw UE, lub osoby będące obywatelami państw trzecich, przebywające legalnie i mające pozwolenie na pracę, na rzecz i ryzyko pracodawcy mającego siedzibę w jednym z krajów wspólnotowych²⁷⁰. Cechą charakterystyczną prawa pracy UE jest zatem jego wertykalny charakter obowiązywania – relacje zachodzące pomiędzy Unią, a konkretnymi państwami członkowskimi. Otóż, obowiązki ustanowione w normach wspólnotowego prawa pracy na poziomie ponadnarodowym adresowane są do państw członkowskich, zobowiązują je z kolei do wdrożenia standardów tego prawa do własnego, krajowego porządku prawnego. Z powyższego wynika nadrzędna pozycja instytucji unijnego prawa pracy w stosunku do odpowiednich instytucji prawa pracy poszczególnych państw UE. Niemniej może zaistnieć także efekt horyzontalny. Jak wskazuje się w literaturze²⁷¹, powstanie tego efektu jest uzależnione od obiektywnych zdolności wprowadzenia praw podmiotowych, na podstawie których pracownicy będą w stanie skonstruować roszczenia wobec pracodawców, którzy będą zobowiązani przepisami unijnymi do określonego zachowania się lub do określonych świadczeń na rzecz uprawnionych.

²⁷⁰ Za A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 27.

²⁷¹ A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii...*, *op.cit.*, s. 32.

Rozpatrując problematykę prawa pracy Unii Europejskiej należy mieć także na uwadze w ogóle specyficzny charakter regulacji prawnych ustanawianych w tej wspólnotcie. Otóż, prawo unijne występuje w dwóch postaciach – tzw. prawo pierwotne i wtórne. Z tego też względu ochrona zatrudnienia regulowana jest zarówno prawem pierwotnym²⁷², jak i wtórnym. W dużym uproszczeniu, według prawa pierwotnego, np. TFUE²⁷³ (art. 151) państwa członkowskie UE, mając na uwadze podstawowe prawa socjalne wyrażone w Europejskiej Karcie Społecznej z 1961 r. oraz Wspólnotowej Karcie Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników z 1989 r., winny promować zatrudnienie, poprawę warunków życia i pracy tak, aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. Z kolei, według prawa wtórnego regulacjami dotyczącymi zakresu prawa pracy są w szczególności rozporządzenia Parlamentu i Rady²⁷⁴ oraz

²⁷² Stąd w art. 153 ust. 1 TFUE wyraźnie wskazuje się, że w celu urzeczywistnienia powyższych celów Unia wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich między innymi w następujących dziedzinach: a) polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; b) warunków pracy; c) zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników; d) ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę; e) informacji i konsultacji z pracownikami; f) reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników.

²⁷³ Wersja skonsolidowana Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE 2016 C 202, s. 1. Tekst skonsolidowany (ujednolicony) nie stanowi źródła prawa i służy wyłącznie do celów informacyjno-dokumentacyjnych.

²⁷⁴ Według art. 249 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (Wersja skonsolidowana Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (Dz. Urz. UE 2006 C 321E) - *Rozporządzenie ma zasięg ogólny. Wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich*. Rozporządzenia unijne są zatem zrównane nie tylko terminologicznie, lecz także normatywnie z ustawą w rozumieniu prawa polskiego, a nawet więcej, są nad ustawą. Skoro rozporządzenia są ustawami, to zatem mogą być w świetle art. 9 k.p. źródłem prawa pracy. Niemniej ze względu na swój specyficzny charakter rozporządzenia UE. powinny być traktowane nie jako ustawa, lecz jak ustawa. Konsekwencją powyższego jest to, że rozporządzenie RODO może być bezpośrednim źródłem roszczeń indy-

dyrektywy²⁷⁵, które bezpośrednio zmierzają do przyjęcia i stosowania na terenie Unii określonych założeń prawa wspólnotowego, co ma prowadzić do zbliżania przepisów państw członkowskich.

U podstaw ochrony zatrudnionych w unijnym prawie pracy znajduje się idea, że należy unikać konfliktów w celu zachowania pokoju społecznego. Wyrazem jej jest między innymi koncepcja europejskiego modelu socjalnego (EMS)²⁷⁶, która odróżnia dominujący w Europie wzorzec i drogę rozwoju społeczno-gospodarczego, od strategii i ścieżek rozwojowych w innych częściach świata, np. w USA, czy krajach azjatyckich. Pomimo faktu, że pojęcie EMS jest nieostre i wieloznaczne, niemniej można wyprowadzić pewne jego istotne cechy charakterystyczne. Zaliczyć do nich należy:

Po pierwsze – jest to przywiązanie do zasady sprawiedliwości społecznej. Wynikiem tej zasady jest uznawanie solidarności z poszkodowanymi i upośledzonymi, akceptowanie potrzeby pełnego zatrudnienia, powszechnego dostępu do ochrony zdrowia i edukacji, odpowiedniego zabezpieczenia społecznego, pomocy socjalnej dla ubogich i wykluczonych. *Po drugie* – uznawanie, społeczna sprawiedliwość może przyczyniać się do ekonomicznej efektywności i postępu,

I po trzecie – wyraża wysoki stopień zorganizowania interesów i wszechstronnych rokowań pomiędzy władzami państwowymi, a partnerami społecznymi, w sprawach związanych z polityką gospodarczą i socjalną²⁷⁷.

widualnych dochodzonych przez pracowników przed sądami pracy, J. Żołyński, RODO jako ustawowe źródło..., s. 239.

²⁷⁵ Odnosząc się do pojęcia dyrektywa należy zwrócić uwagę, że jako instrument wspólnotowego porządku prawnego reprezentuje ona typ aktu prawnego, którego odpowiednika trudno szukać w krajowych porządkach prawnych państw członkowskich. Z tego też względu dyrektywa jest nazywana specyficznym aktem prawnym Wspólnoty, co potwierdza jej szczególny charakter w ponadnarodowym porządku prawnym. W wyniku jej uchwalenia wyraża się wolę zachowania politycznej równowagi pomiędzy kompetencjami Wspólnoty a kompetencjami państw członkowskich, zob. B. Kurcz, Dyrektywy wspólnoty europejskiej i ich implementacja do prawa krajowego, Kraków 2004 r.

²⁷⁶ Zob. między innymi A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii...*, op.cit., s. 14–18, oraz 442 i n.

²⁷⁷ A. Hemerijck, *The Self-Transformation of the European Social Model*, [w:] *Why We Need a New Welfare State*, G. Esping-Andersen et al., Oxford 2002, s. 173–174, za K. Brukała, *Europejski model socjalny a polityka zdrowotna Unii Europejskiej*,

Konsekwencją powyższego modelu jest to, że dialog społeczny prowadzony jest również wtedy, gdy partnerzy społeczni występują jednocześnie jako strony sporu zbiorowego. Biorąc powyższe pod uwagę, prawo pracy UE (a także założenia wspólnotowej polityki społecznej), na pierwszym miejscu eksponuje dialog społeczny. Dialog społeczny, a więc pokojowa metoda prowadząca do wzajemnego zrozumienia się i poszanowania inności, w warstwie konstrukcyjnej jest fundamentalną podstawą prawa pracy UE. W założenia te wpisują się polskie regulacje, gdyż także eksponują prowadzenie dialogu społecznego. Dotyczy to zarówno dialogu indywidualnego, jak i zbiorowego. W sferze indywidualnej jest to choćby obowiązkowy, związkowy tryb konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 k.p.), czy obowiązek uprzednio wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary porządkowej. Z kolei na gruncie zbiorowym dialog społeczny przejawia się w szczególności w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Obliguje on strony tego konfliktu do prowadzenia negocjacji. Brak uprzedniego dialogu skutkuje bowiem *de iure* nielegalnością ewentualnej akcji strajkowej.

Wspólnotowe prawo pracy, zawiera w sobie szereg rozwiązań i instytucji, które wkomponują się w pojęcie socjalizacja prawa pracy. Niemniej na gruncie prawa wspólnotowego konieczność przyjęcia założeń socjalizacyjnych, w szczególności w zakresie polityki społecznej i wprowadzenie ich do systemu prawnego, było spowodowane względami historycznymi, tj. skutkami II wojny światowej oraz geopolitycznymi, tj. byciem przeciwwagą zagrożenia ze strony bloku państw komunistycznych i ich ideologii między innymi w obszarze społecznym. Otóż, w wyniku zakończenia tego konfliktu rozpoczął się na Zachodzie Europy proces prowadzenia polityki zrównoważonego rozwoju gospodarczo-społecznego. Została przyjęta mianowicie wypracowana w kulturze niemieckiej doktryna (założenie) społecznej gospodarki rynkowej. W sferze socjalizacji prawa pracy doktryna ta przyjęła rozwiązania instytucjonalne, do których zaliczyć należy między innymi:

- obowiązki w zakresie prowadzenia dialogu społecznego i w konsekwencji zawierania porozumień zbiorowych,

s. 119. <https://ppm.sum.edu.pl/docstore/download/SUMfbc6f2285d7a41e385d-83bd24a519b97/Europ+model+socjal.pdf>, [dostęp: 20.06.2022].

- współpartycypacja pracowników w podejmowaniu istotnych decyzji na szczeblu pracodawcy, na podstawie opinii lub konsultacji z przedstawicielami załogi²⁷⁸,
- tworzenie rad europejskich,
- czy przyjęcie tzw. klauzuli pokoju społecznego w przypadku prowadzenia sporów zbiorowych²⁷⁹.

Szczególnym przejawem socjalizacji prawa pracy doby obecnej w przestrzeni unijnego prawa pracy, są regulacje dotyczące ochrony zdrowia i życia oraz prywatności pracowników. Otóż, regulacje unijne narzucają *de facto* państwom członkowskim szereg rozwiązań o charakterze powszechnym, które zmierzają do zapewnienia szeroko rozumianego bezpieczeństwa zatrudnionym i ich rodzinom. Przykładem ich będzie wiele regulacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy²⁸⁰, czy w ogóle za dbania o szeroko rozumiany dobrostan zatrudnionych, czego przejawem jest ochrona wspomnianej prywatności zatrudnionych, materializująca się w tzw. rozporządzeniu RODO²⁸¹. Powyższy akt prawny ma charakter szczególny w sferze socjalizacji prawa pracy. Już bowiem w motywie 4 RODO uznano, że „Przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości”, a zatem ma służyć wspólnocie, a więc ma służyć w istocie rozwojowi jednostek. Stąd, socjalizacja winna być rozpatrywana w kontekście funkcji społecznej, a więc w odniesieniu do wspólnoty. Winna być rozpatrywana w kontekście korzyści, jakie dane rozwiązanie przynosi wspólnocie, lecz także, czy dana regulacja prawna

²⁷⁸ 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 późn. zm.

²⁷⁹ Zob. J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej, jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Warszawa 2013;

²⁸⁰ Np. dyrektywę nr 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy oraz dyrektywę nr 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącą minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, zob. A.M. Świątkowski, H. Wierzbńska, *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, Kraków 1999, s. 481 i n.

²⁸¹ 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 L 119 s.1.

jest sprawiedliwa społecznie. Ponadto winna być także rozpatrywana pod kątem, czy dane unormowanie nie okalecza, nie deformuje pojęcia wolności jednostki, a zatem, czy w istocie nie godzi w tę wolność. Socjalizacja prawa pracy winna być wyrazem swoistego rodzaju uczciwości ustawodawcy, a zatem nie może prowadzić do ksenofobii, czy szowinizmu pomiędzy ludźmi, wprowadzając różnego rodzaju dyferencjacje i kategorie pośrednie, które dokonywałyby niesprawiedliwego różnicowania ludzi. Nie może być wobec tego obciążona politycznym doktrynerstwem, instrumentem walki politycznej i manipulacji ludźmi. Winna tylko w sposób prawidłowy wpływać na obiektywne prawidłowości rządzące państwem i społeczeństwem oraz być narzędziem dla ludzi w celu podejmowania racjonalnych i zgodnych z oczekiwaniem wspólnoty zachowań. Nie może być instrumentem destrukcji i prowadzić do zamętu społecznego, politycznego oraz gospodarczego.

W tym miejscu należy wyraźnie zwrócić uwagę, że w ogóle podstawowe regulacje unijne w sferze socjalizacji prawa pracy dokonują swoistego upodmiotowienia obywateli UE, a tym samym załogi poszczególnych pracodawców. Prowadzą w ten sposób do zachowania pokoju społecznego. Otóż, między innymi, zgodnie z art. 155 TFUE dialog między partnerami społecznymi na poziomie Unii może prowadzić do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych. Wykonywanie umów zbiorowych zawartych na poziomie Unii generalnie winno odbywać się zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych oraz Państw Członkowskich. Uzupełnieniem tego jest art. 153 ust. 3 TFUE, według którego każde państwo członkowskie UE, a zatem i Polska, może powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólne żądanie, wykonanie dyrektyw, przyjętych w celu między innymi:

- a. polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;
- b. warunków pracy;
- c. zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników;
- d. ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę;
- e. informacji i konsultacji z pracownikami;
- f. reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzania,
- g. integracji osób wykluczonych z rynku pracy,

- h. równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy;
- i. zwalczania wykluczenia społecznego;
- j. modernizacji systemów ochrony socjalnej.

Na koniec należy wskazać, że rozpatrując socjalizację prawa pracy w odniesieniu do prawa unijnego, istotny jest także art. 153 ust 2 pkt b TFUE. Można bowiem według niego w drodze dyrektyw wprowadzać minimalne wymagania, które będą stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z Państw Członkowskich. Dyrektywy te nie mogą jednak nakładać administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

8. Wykładnia w kontekście socjalizacji prawa pracy a wykładnia prokonstytucyjna i prounijna

Dynamiczny proces rozwoju społecznych stosunków pracy, a w konsekwencji permanentny proces dokonywanych zmian regulacji prawnych powoduje, że dochodzi do stopniowej erozji względnej spójności systemu prawa pracy. Powstają mianowicie coraz nowsze obszary zainteresowania prawa pracy – jak choćby po wejściu w życie rozporządzenia RODO cała sfera prywatności pracownika – które wymagają kreatywności i przyjęcia takiej adaptacyjnej metody wykładni, by zapewnić możliwość sensownej aplikacji w praktyce obowiązujących rozwiązań. Z taką też sytuacją będziemy mieli miejsce w przestrzeni socjalizacji w prawie pracy. Wobec powyższego wykładnia przepisów polskiego prawa pracy w zakresie systemowym, musi być zgodna z Konstytucją RP²⁸², co jest oczywiste. Niemniej, z uwagi na wstąpienie Polski do Unii Europejskiej, musi być także

²⁸² Wykładni prokonstytucyjnej nie poświęca się wiele miejsca w literaturze prawa. Dotyczy to nie tylko prawa pracy, lecz przykładowo także wykładnia prokonstytucyjna prawa karnego nie jest zagadnieniem szeroko omawianym w literaturze tego przedmiotu A. Rychlewska, *O gwarancyjnym modelu wykładni prokonstytucyjnej przepisów typizujących czyny zabronione pod groźbą kary*, „Czasopismo prawa karnego i nauk penalnych” 2016, z. 3, s. 134. W ogóle odnośnie do prokonstytucyjnej wykładni prawa zob. między innymi K. Szczucki, *Wykładnia prokonstytucyjna prawa karnego*, Warszawa 2015; K. Szczucki, *Wykładnia prokonstytucyjna w praktyce. Przykład stalkingu*, „Forum Prawnicze” 2013, nr 6, s. 18–28; J. Czarnota, *Prokonstytucyjna wykładnia prawa w świetle orzecznictwa sądów Administracyjnych*, [w:] *Studia i analizy Sądu Najwyższego. Materiały Naukowe*.

w zgodności z prawem unijnym. Prawo pracy Unii ma taki sam charakter, jak w ogóle całe prawo Unii. W szczególności przejawia się to w tym, że jego cechą jest pierwszeństwo przed prawem krajowym państw członkowskich²⁸³ (*supremacy of Community law*), co określa się także mianem nadrzędności prawa unijnego²⁸⁴, supremacji czy prymatu.

Zasada pierwszeństwa prawa unijnego nie występuje *expressis verbis* w traktatach, a więc nie wynika zarówno z traktatu założycielskiego i następnie traktatów nowelizujących²⁸⁵, lecz jest silnie eksponowana przez orzecznictwo TSUE (poprzednio ETS). Zakres podmiotowy tej zasady został wyrażony w orzeczeniach Rewe-Zentral AG i Erich Ciola, gdzie Trybunał stwierdził, iż zasada pierwszeństwa wiąże wszystkie organy państwowe (organy konstytucyjne, administrację rządową oraz samorządową). Z kolei zakres przedmiotowy zasady został określony w orzeczeniu sprawie Van Gend & Loos i Fratelli Constanzo vs Commune di Milano, według której zasada ta dotyczy wszystkich rodzajów aktów normatywnych w wewnętrznym porządku prawnym. Niemniej, za najważniejsze w tym zakresie należy uznać orzeczenie w sprawie Flaminio Costa vs. ENEL z 1964²⁸⁶. Trybunał uznał w nim, iż ogólne postanowienia i duch Traktatu (TEWG) uniemożliwiają państwom członkowskim przyznania pierwszeństwa jednostronnemu i późniejszemu aktowi prawa krajowego kosztem systemu prawnego zaakceptowanego przez nie na zasadzie wzajemności. Biorąc powyższe pod uwagę należy uznać, że przyjęte założenie supremacji prawa unijnego wynika z uwagi:

Argumentacja konstytucyjna w orzecznictwie sądowym, t. IV, Warszawa 2017 czy A. Wróbel, *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, Kraków 2005.

²⁸³ W przedmiocie analizy prawa pierwszeństwa zob. opracowanie zbiorowe M. Jabłoński i S. Jarosz-Żukowska (red.), *Zasada pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej w praktyce działania organów władzy publicznej RP*, Wrocław 2015 czy E. Całka, *Zasada pierwszeństwa w prawie Unii Europejskiej. Wybrane problemy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2016, vol. XXV, 1.

²⁸⁴ L. Florek, *Pojęcie, źródła i charakter prawny...*, *op.cit.*, s. 5.

²⁸⁵ M. Jabłoński, M. Zieliński, *Zasada pierwszeństwa stosowania prawa UE w pracach nad Konstytucją RP z 1997 r.*, [w:] *Zasada pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej w praktyce działania organów władzy publicznej RP*, M. Jabłoński i S. Jarosz-Żukowska (red.), Wrocław 2015, s. 17.

²⁸⁶ Orzeczenia Costa vs Enel (C-6/64), Van Gend en Loos (C-26/62), Fratelli Costanzo vs Commune di Milano (C-103/88), czy Internationale Handelsgesellschaft (C-11/70), za M. Jabłoński, M. Zieliński, *op.cit.* s. 17.

- wyjątkowości charakteru prawa unijnego,
- powierzenia kompetencji przez państwa członkowskie na rzecz UE,
- oraz niewątpliwie celów, jakim ma ono służyć²⁸⁷.

Rozpatrując zasadę nadrzędności prawa unijnego nad prawem krajowym, niewątpliwie należy mieć na uwadze orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Otóż według wyroku TK z dnia 11 maja 2005 r.²⁸⁸, Konstytucja RP oraz prawo wspólnotowe oparte są na tym samym systemie, zespole wspólnych wartości, wyznaczających naturę demokratycznego państwa prawnego oraz katalogu i treści praw podstawowych. Jak stwierdził wyraźnie Trybunał, zgodnie z art. 6 ust. 1 TUE: „Unia opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz państwa prawnego, które są wspólne dla państw członkowskich”. Konsekwencją wspólnej dla wszystkich państw aksjologii systemów prawnych jest zatem to, że prawa zagwarantowane w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólne dla państw członkowskich tworzą, zgodnie z art. 6 ust. 2 TUE, zasady ogólne prawa wspólnotowego. Okoliczność ta istotnie ułatwia współstosowanie i obopólnie przyjazną wykładnię prawa krajowego i wspólnotowego. Ponadto Trybunał Konstytucyjny wyraźnie uznał, że taki stan rzeczy jest uzasadniany celami integracji europejskiej oraz potrzebami tworzenia wspólnej europejskiej przestrzeni prawnej. Powyższe powoduje, że zasada ta stanowi w konsekwencji niewątpliwie wyraz dążeń do zagwarantowania jednolitego stosowania i egzekucji prawa europejskiego. Trybunał także wyraźnie zaznaczył, że prawo wspólnotowe nie jest przy tym prawem w pełni zewnętrznym w stosunku do państwa polskiego. Stanowisko to wynika z faktu, że w części stanowiącej

²⁸⁷ Prymat prawa unijnego nad prawem krajowym w nowszym orzecznictwie potwierdził między innymi wyrok TSUE w z dnia 11 września 2018 r. C -68/17, dotyczący niedyskryminacji z uwagi na wyznawaną religię, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/c-68-17-ir-v-jq-wyrok-trybunalu-prawiedliwosci->, [dostęp: 09.09.2021].

²⁸⁸ Wyrok TK z 11 maja 2005 r., K/1804, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/k-18-04-wyrok-trybunalu-konstytucyjnego-520249198>, [dostęp: 11.10.2020].

prawo traktatowe, powstaje ono przez akceptowanie traktatów zawartych przez wszystkie państwa członkowskie. W części zaś stanowiącej wspólnotowe prawo stanowione (pochodne), kreowane jest ono przy udziale przedstawicieli wszystkich rządów państw członkowskich, którzy zasiadają w Radzie UE oraz przedstawicieli wszystkich obywateli europejskich, którzy z kolei zasiadają w Parlamencie Europejskim. Na terenie Polski współobowiązują zatem podsystemy regulacji prawnych, pochodzące z różnych centrów prawodawczych. Niemniej, winny one koegzystować na zasadzie obopólnie przyjaznej wykładni i kooperatywnego współstosowania.

Podsumowując tę część rozważań należy wskazać, że zasada pierwszeństwa odnosi się zarówno do przepisów prawa pierwotnego, jak i pochodnego UE. Jest regułą kolizyjną, która w przypadku właśnie kolizji prawa unijnego i krajowego pozwala rozstrzygnąć, jaki przepis – unijny czy krajowy – należy zastosować w konkretnym stanie faktycznym. W przedmiotowej materii istotnym jest także to, że zasada ta wyklucza nie tylko stosowanie, lecz i w ogóle stanowienie przepisów krajowych sprzecznych z przepisami unijnymi oraz dalsze utrzymywanie kolizyjnych przepisów krajowych. Niemniej kolizja pomiędzy normą prawa krajowego i normą prawa unijnego nie oznacza z kolei automatycznej nieważności przepisu krajowego zawierającego kwestionowaną normę. W celu usunięcia tej kolizji ustawodawca krajowy powinien samodzielnie usunąć kolizyjne przepisy krajowe i zapewnić zgodność prawa krajowego z unormowaniami UE. Wyraźnego zwrócenia uwagi wymaga fakt, że Trybunał Sprawiedliwości nie jest organem właściwym do rozstrzygania w przedmiocie ważności przepisów prawa krajowego²⁸⁹. Z tego też względu zasada ta służy wypełnianiu luk w prawie unijnym, które stało się „nowym porządkiem prawnym niemającym historycznego precedensu i współczesnego odpowiednika”²⁹⁰.

Poczynione rozważania dotyczące prawa unijnego na tym zakończę, gdyż uznaję je za wystarczające w zakresie poruszanej problematyki. W przedmiotowych rozważaniach skupię się zatem wyłącznie na odniesieniu do prawa krajowego. Przystępując do analizy poruszanej ma-

²⁸⁹ E. Całka, *op.cit.*, s. 4–849.

²⁹⁰ A. Wróbel, *op.cit.*, s. 39.

terii należy mieć na uwadze charakter budowy przepisów prawa. Otóż z uwagi na charakter budowy przepisów prawa, a więc, że regulacje prawa winny być ze swojego założenia abstrakcyjne (ogólne), w celu właściwego zrozumienia ich treści, należy zastosować prawidłową interpretację, wykładnię. Z tego też względu w pierwszej kolejności należy przyjąć takie ustalenia treści norm prawnych zawartych w przepisach, aby były one w zakresie systemowym spójne. Spójność tę należy rozpocząć od tego, czy uznajemy, że dany przepis jest zgodny z konstytucją. Otóż, cały system prawny musi być wewnętrznie, systemowo kompletny w tym znaczeniu, że musi być spójny, począwszy od konstytucji, a kończąc na ustawach i rozporządzeniach. Dlaczego też na rozporządzeniach? Ponieważ owe akty prawne wynikają z ustawy, mają w niej swoją podstawę. Z tego też względu wykładnia prawa musi być zgodna z Konstytucją, a zatem prokonstytucyjna. Prokonstytucyjna wykładnia prawa będzie oznaczała normatywne ustalenie relacji pomiędzy konstytucją, a innymi aktami prawnymi niższego rzędu. Prawo winno ustalać wyłącznie relacje normatywne, więc nie może być instrumentem w zarządzaniu stanami psychicznymi i emocjami społeczeństwa. Z tego też względu należy w nim poszukiwać i odszyfrowywać cały kontekst, adekwatny ciąg przyczyno-skutkowy.

W celu przeprowadzenia analizy prokonstytucyjnej wykładni pojęcia socjalizacji prawa pracy należy wyraźnie zwrócić uwagę, że od strony konstrukcyjnej punktem wyjścia jest uznanie, że aby prawo było realizowane, to musi być przestrzegane. Z kolei, aby było ono przestrzegane, to musi być prawem przyzwoitym. Nieprzyzwoite prawo nie jest w ogóle prawem, przy czym można mówić o nie przyzwoitym prawie w całości lub w jego części. Z reguły mamy do czynienia jedynie z pewnymi elementami prawa nieprzyzwoitego. Niemniej powoduje to, że z tego też względu uprawnionym jest opór przeciwko takiemu prawu, a więc jego nie przestrzeganie (łamanie), przy czym należy mieć stanowczo na uwadze, że nie przestrzeganie prawa nie może naruszać istoty fundamentalnych konstrukcji prawnych, jakim z reguły jest Konstytucja i ze względów oczywistych prawa naturalne. Oznacza to, że można „wypowiedzieć posłuszeństwo prawu”, a zatem nie przestrzegać złego prawa, lecz należy w swoim zachowaniu pozostawać w zgodności z podstawowymi ideami prawa, wyrażającymi podstawowe i nienaruszalne war-

tości. W taki sposób postępowali między innymi Martin Luther King, Mahatma Gandhi czy Nelson Mandela – naruszali poszczególne przepisy, lecz nie łamali fundamentów jakimi są praw człowieka. Stąd, czasem mamy wręcz moralny obowiązek nie przestrzegać niemoralnego prawa. Społeczeństwo musi bowiem mieć na uwadze, widzieć co traci, a więc kontestować rzeczywistość. W tym miejscu nasuwa się refleksja, że jeżeli prawo będzie nie moralne, a więc parafrazując słowa M.L. Kinga, nie nauczymy się żyć zgodnie z moralnym prawem, żyć jak normalni ludzie we wspólnocie identyfikowanych wzajemnie wartości, to będziemy się zabijać, jak szaleńcy. Raz uruchomione emocje jest bowiem bardzo trudno ostudzić. Stąd, socjalizacja prawa jest niezbędna po to, aby zachować pokój społeczny i ogólny dobrostan społeczny, gdyż bunt i protest jest językiem wykluczonych oraz niewysłuchanych. Z kolei, przemoc i brutalność jest językiem tych, którzy nie chcą słuchać pokrzywdzonych. Solidarność i empatia jest z kolei wyrazem tych, którzy stoją po stronie słabszych, nieumiejętnych, poszkodowanych, a więc często subiektywnie nie radzących sobie w życiu.

Klasycznym przykładem, o charakterze prawnym, gdyż wskazani powyżej przywódcy społeczni nawoływali raczej do naruszeń prawa, lecz generalnie wyłącznie w przestrzeni społecznej, w tym zakresie może być znana formuła Gustava Radbrucha²⁹¹, sprowadzająca się do sentencji „*lex iniustissima non est lex*”, („prawo krańcowo niesprawiedliwe nie jest prawem”). Stwierdza ona, że z samej istoty prawu amoralnemu, które gwałci podstawowe wartości, jakimi są między innymi sprawiedliwość i życie ludzkie, nie można przyznać waloru bycia prawem. Anty prawo, antymoralne prawo, co jakbyśmy to zjawisko, ten zmateralizowany w postaci przepisów twór nie nazwali, jest jedynie pewnym zapisem językowym, przyobleczonego w formułę legalności. Legalności w tym tworze jednak nie ma, ponieważ prawo to jest wprawdzie realizowane poprzez instytucję przymusu, lecz przymusu opartego, wpleczonego w określone wartości, które winny być bezwzględnie chronione. Przymus oparty jedynie na tępej formule bezwzględnej egzekucji siłowej, bez uwzględnienia

²⁹¹ Na jej temat zob. przykładowo M. Lubertowicz, „*Lex iniustissima non est lex*”. Formuła Gustawa Radbrucha jako alternatywa dla międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka, <http://repetytorium.uni.wroc.pl/Kontent/37387/019.pdf>

nia potrzeby ochrony wartości, nie spełnia walorów prawa. Takie reguły nie są po prostu prawem, gdyż nie może być coś takiego, jak prawo niesprawiedliwe czy prawo zbrodnicze, które w swoich założeniach byłoby sprzeczne z założeniami aksjologicznymi i filozoficznymi instytucji, jaką jest prawo. Nie można chronić czegoś, co jest z natury uznawane za zło, a więc nieakceptowane moralnie. Reguła Radbrucha stanowi zatem zarówno aksjologiczno-filozoficzny, jak i swoiście normatywny wyraz przeciwstawieniu się zjawisku, w zakresie którego uprawnione jest określenie ustawodawcze bezprawie²⁹². Z tego też względu uprawnione jest postawienie tezy, że społeczeństwo ma prawo do obywatelskiego nieposłuszeństwa, gdy zawiedzie droga polityczna do dokonania zmian w obowiązującym ustawodawstwie. Niemniej, nie można tracić z pola widzenia tego, że przestrzeganie prawa to praworządność. Zasada praworządności oznacza, że działanie jest etyczne, jeżeli jest zgodne z taką wolną wolą człowieka i prawem powszechnym, z którym identyfikuje się każdy oraz powoduje ono dawanie każdemu to, co byśmy chcieli, lecz by było daniem uczciwym i powszechnie aprobowanym²⁹³. Praworządność polega także na wyborze władzy, władzy moralnej, to jest takiej, by strzegła tego, co uznaje się za ważne. Ważne jest zatem to, co jest słuszne, a to co jest słuszne w materii praworządności odzwierciedla z kolei słynna definicja prawa sformułowana przez Celsusa w II w. n.e.: „*Ius est ars boni et aequi*” („Prawo to umiejętność tworzenia i stosowania tego, co dobre i słuszne”)²⁹⁴. Praworządność to autorytet prawa. Praworządność to także poszanowanie do państwa i instytucji, którego go reprezentują, a zatem indywidualni i zbiorowi aktorzy życia społeczno-gospodarczo-politycznego mają zaufanie do państwa oraz stanowionego przez nie prawa. Nie można zatem podważać autorytetu praworządności. Nie jest absolutnie praworządne to, co nie wyraża powszechnie akceptowalnych wartości moralnych. W sposób piękny i prosty przedstawia to sentencja

²⁹² Formuła ta umożliwiała między innymi osądzenie zbrodniarzy hitlerowskich w procesie norymberskim, którzy bronili się w oparciu o formalnie ustanowione ustawodawstwo III Rzeszy.

²⁹³ M. Sułek, J. Świniarski, *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*, Warszawa 2001, s. 10

²⁹⁴ M. Kuryłowicz, *Wokół pojęcia aequitas w prawie rzymskim*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2011, t. 15, s. 16, 17.

Seneki młodszego „czego nie zabrania prawo, zabrania wstyd”. Stąd, praworządność to także rozwój państwa. Im lepsze są oceny jakości rządzenia, tym wyższy poziom rozwoju społeczno-gospodarczego²⁹⁵.

Oczywiście, prowadząc przedmiotowe rozważania można postawić zarzut, że nie jest to obrona *wyższych wartości*. Problem jednak polega na tym, że należałoby się odwołać do *jakich wartości*, a to często jest niemożliwe. Między innymi odwołując się do niby takich wartości, jakimi jest zjawisko czystości rasowej, jedności religijnej czy społecznej (klasowej), zderzamy się tym samym konsekwentnie z powszechnie uznanymi wartościami, jakimi z kolei jest godność, równość, honor, braterstwo, które nie dadzą się żaden sposób pogodzić z jakąkolwiek postacią dyskryminacją. Stąd, regulacje naruszające powszechne wartości nie są prawem, bo w swojej istocie naruszają to, czym prawo powinno być, co prawo powinno bronić, a więc wartości uznawane powszechnie za warte ochrony. Z takich regulacji nie powstanie nigdy prawo w znaczeniu normatywnym (pozytywnie obowiązującym), tj. takie, na które możemy się powoływać, konstruować swoje postawy i wyciągać z niego ewentualne skutki prawne (w zakresie praw i obowiązków) oraz także, co jest również niezmiennie istotne, ewentualnie ponosić konsekwencje swojego zachowania. W sposób piękny i zwięzły przedstawiają to kolejne klasyczne rzymskie premie:

- „*ex iniura ius non oritur*” („prawo nie rodzi się z bezprawia”),
- „*ex turpi causa non oritur actio*” („z niegodziwej sprawy nie powstaje roszczenie”),
- czy „*nemo ex suo delicto meliorem suam condicionem facere potest*” („nikt nie może polepszyć swojej sytuacji w wyniku własnego czynu bezprawnego”).

Przywołany powyżej punkt widzenia w sposób istotny dotyczy sfery nie tylko *stricte* prawnej, lecz i społecznej. Stąd, odnosi się do materii socjalizacji prawa pracy, w zakresie której regulacje prawne muszą być przejrzyste, przyzwoite, oparte na powszechnie akceptowanym moralnie wzorcu sprawiedliwości, wręcz stygmatyzujące sferę godnościową, a zatem chroniące podstawowe wartości w przestrzeni społecznej. Bez tego materia socjalizacji prawa pracy będzie jedynie zapisem, wprawdzie sfor-

²⁹⁵ A.K. Koźmiński, A. Noga, K. Piotrowska, K. Zagórski, *Praworządność a rozwój*, „Rzeczpospolita” 18 stycznia 2021 r., s. A. 20.

malizowanym, lecz tylko zapisem bez żadnej wartości, bez żadnej normatywnej treści. Takie prawo powoduje, że państwo opierając się na tak przyjętych regulacjach, nie będzie w stanie prawidłowo realizować swoich podstawowych funkcji.

W przestrzeni socjalizacji prawa pracy państwo realizuje swoje uprawnienia w wymiarze wertykalnym, narzucając określonym adresatom norm prawnych obowiązek pewnego ukierunkowanego, pożądanego zachowania się. Zatem materializacji prawa w postaci jego praktycznego wykonania państwo dokonuje nie poprzez własne struktury rządowe, gdyż jest to niewykonalne. Czyni to poprzez określone, zinstytucjonalizowane struktury o charakterze publicznym, które jednak są elementem konstrukcyjnym struktury organizacyjnej państwa, jako całości²⁹⁶. Dokonuje tego poprzez, np. sądownictwo, organa prokuratury, policji, straż pożarną, powszechną służbę zdrowia, edukację czy urzędy, a także poprzez takie instytucje, jak np. Państwowa Inspekcja Pracy czy Państwowa Inspekcja Sanitarna. Jest to zatem element kluczowy dla realizacji zadań państwa w zakresie polityki szeroko rozumianego bezpieczeństwa powszechnego. Nie można przy tym jednak tracić z pola widzenia faktu, że nowożytny rozwój prawa odbywa się poprzez instytucje ze sfery prawa publicznego nawet wtedy, jeżeli pojęciowo dotyczą one klasycznego obszaru zainteresowań prawa prywatnego. Mam tutaj na myśli przykładowo ochronę danych osobowych, którego podzbiorem jest tzw. prawo do zapomnienia²⁹⁷, a które wkracza w sferę prywatną poprzez regulacje publicznoprawne (ustawa o ochronie danych osobowych²⁹⁸ czy regulacje prawa unijnego – rozporządzenie RODO²⁹⁹). Jak zauważono w literaturze „prawo rozwija się poprzez ograniczenie przestrzeni wolności i własności mając zarazem na celu ochronę własności i wolności”³⁰⁰. Żyjemy zatem w złudzeniu i oporze przeciwko reglamentacji naszej przestrzeni prywatnej. Niemniej, w prawie nie można zachłystywać się wolnością. Należy bowiem budo-

²⁹⁶ Myśl zaczerpnięta od A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, *op.cit.*, s. 20.

²⁹⁷ Zob. J. Żołyński, *RODO. Prawo do zapomnienia...*, *op.cit.*

²⁹⁸ Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. poz. 1000.

²⁹⁹ Odnośnie do charakteru regulacji RODO w obszarze prawa pracy zob. J. Żołyński, *RODO jako ustawowe źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2020, 27, z. 4, s. 231–249

³⁰⁰ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, *op.cit.*, s. 33.

wać przywoływaną już wielokrotnie wspólnotę, a wspólnota siłą rzeczy ogranicza wolność jednostki. Aktualna konstrukcja świata i zachodzących w nim relacji społecznych powoduje, że obecnie to nie prawo prywatne, lecz normy o charakterze publicznym, generalnie materialno-administracyjnym, wyznaczają naszą sferę wolności do określonego zachowania (czynienia lub zaniechania). Podstawą materialno-prawną realizacji praw człowieka, a zatem i praw społecznych, są wobec tego regulacje prawa publicznego. Regulacje te w swoim rozumianym sposobie reglamentują i jednocześnie uporządkowują jednostce (a przez to i ogółowi) pole manewru według dyrektywy – możesz postępować według z góry określonej reguły „*tak a tak*”. Stąd, prawa społeczne jednostki nie mogą być realizowane bez podstawy prawnej. Podstawa prawna powoduje, że wolność jednostki będzie konsekwentnie ograniczana z kolei poprzez określone sankcje z reguły o charakterze administracyjno-karnym. Z tego też względu, w celu przeciwdziałania ryzyku zagrożenia chaosowi w społecznych stosunkach pracy, regulacje o charakterze publicznym nakazują na zasadzie przymusu administracyjnego podporządkowanie interesów *stricte* jednostkowych wyższemu dobru, jakim jest dobro wspólne – cel wspólnoty – którym jest dobro wspólne ogółu społeczeństwa. W stanach zagrożenia wspólnota jest dobrem wyższym, niż interesy partykularne poszczególnych osób, lub grup społecznych, gdyż w efekcie końcowym to jednostka zawsze poszukuje ochrony lub opieki we wspólnocie, a nie na odwrót. Można powiedzieć, że w takich stanach to nie w jednostce, lecz we wspólnocie jest swoistego rodzaju opieka, ochrona, siła, moc, której zadaniem jest przezwyciężenie danego negatywnego zjawiska. Oczywiście regulacje te muszą mieć charakter szczególnie wyważony i proporcjonalny w taki sposób, aby w imię ograniczenia z uwagi na specyficzną rozumianą „siłę wyższą” nie dochodziło do naruszenia godności człowieka. Z tego też względu w przestrzeni socjalizacji prawa pracy państwo winno działać według założenia, że w zamian za to, iż pracodawca ma ograniczoną sferę swojego działania, gdyż oddaje między innymi część swojej własności i decyzyjności do sfery powszechnej, a więc ogranicza swoją wolność, otrzymujemy w zamian to, co nazywamy wspólnotą tożsamości. Wspólnotą tożsamości, gdyż jest to identyfikacja tych samych celów, postaw, interesów, idei i w ostateczności tożsamość tych samych wartości, które muszą być wspólnie (jako wspólnota) chronione.

Przedstawione powyżej wywody, w pewnych zakresie już wcześniej podnoszone, zmuszają do refleksji, że w prokonstytucyjnej wykładni³⁰¹ pojęcia socjalizacja prawa pracy należy mieć na uwadze dobra, które są objęte zakresem przedmiotowym tego pojęcia, a więc te, które w wyniku przyjętych regulacji prawnych winny być chronione³⁰². Prawo, które stanowi przejaw ochrony wartości, nie może być przy tym ideą pustą, wypadkową wszelkich idei. Dotyczy to nie tylko regulacji stanowionych przez państwo, lecz także dotyczy to autonomicznych aktów prawa pracy, w postaci porozumień zbiorowych zawieranych przez związki zawodowe z pracodawcą, posiadających umocowanie w regulacjach ustawowych. Prawo winno być wyrazem zbiorowej mądrości. Dobre prawo ma czynić nasze życie łatwiejszym i lepszym, a przyjmowane regulacje nie mogą tworzyć chaosu legislacyjnego. Winno zatem pełnić funkcję usługową na tym samym poziomie dla wszystkich obywateli (czego przykładem jest choćby cywilne prawo procesowe). Dyferencjacja horyzontalnej ochrony podmiotowej obywateli nie może mieć miejsca, gdyż prowadziłoby to do dyskryminacji braku równouprawnienia.

Dobra chronione w wyniku socjalizacji prawa pracy można metodologicznie podzielić na dwie grupy. Po pierwsze, według kryterium podmiotów chronionych, po drugie – według obszarów oddziaływania. Można mianowicie podzielić także według ochrony indywidualnej oraz ochrony powszechnej (ochrony państwa, społeczeństwa). W wymiarze indywidualnym, w warstwie aksjologicznej, dobrami chronionymi są między innymi: godność, zdrowie i życie pracowników oraz ich rodzin. Prokon-

³⁰¹ Metody wykładni prawa unijnego zostały wypracowane przez Trybunał Sprawiedliwości UE. Zob. A. Kalisz, *Wykładnia i stosowanie prawa wspólnotowego*, Warszawa 2007; A. Bredimas, *Methods of interpretation and Community law*, Amsterdam–New York–Oxford 1978; J. Bengoetxea, *The legal reasoning of the European Court of Justice*, Oxford 1993 czy J. Helios i W. Jedlecka, *Wykładnia prawa Unii Europejskiej ze stanowiska teorii prawa*, Wrocław 2018.

³⁰² W tym względzie za R. Dworkiem można dokonać podziału norm prawnych na reguły (*rule*) i zasady (*principles*). Zasady z kolei dzielą się na dwa rodzaje: *principles* i *policies*. *Principles* to zasady prawne, które mają być przestrzegane dlatego, że stanowią wymóg wynikający z jakiegoś wymiaru moralności (np. sprawiedliwości czy uczciwości). *Policies* to standardy wytyczające pewne ogólne cele natury społecznej, politycznej, ekonomicznej. W przypadku konfliktu pomiędzy regułą a zasadą pierwszeństwo ma zasada.

stytucyjna wykładnia socjalizacji prawa pracy w wymiarze indywidualnym winna być zatem bezwzględnie ukierunkowana na realizację tych wartości, które najlepiej będą oddawały ideę przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, zarówno w wymiarze osobowym, jak i osobistym.

Z kolei w wymiarze powszechnym, obszarów oddziaływania, jest to ochrona dobra w postaci zachowania pokoju powszechnego, dobrostanu społecznego, a tym samym zachowanie bezpieczeństwa państwa w szerokim tego słowa znaczeniu (np. w zakresie demografii czy konieczności wydatkowania dodatkowych i znacznych środków finansowych na pomoc społeczną). Stąd niezbędna jest w skali powszechnej identyfikacji dóbr chronionych. Identyfikacja dóbr chronionych pozwala mianowicie przenieść analizę związku dóbr chronionych na poziomie konstytucyjnym, według założeń konstytucyjnej zasady proporcjonalności³⁰³ i następnie ustalenie ewentualnych kolizji tych dóbr pod kątem preferencji i zakresu ochrony. Zasada proporcjonalności³⁰⁴ wprowadza mianowicie wymóg, że należy użyć jedynie takich środków, które są niezbędne dla osiągnięcia konkretnego celu. Zasada ta wprost nie została wyartykułowana w Konstytucji, lecz jest ona między innymi elementem składowym zasady państwa prawnego³⁰⁵. Państwo prawne opiera się na założeniu

³⁰³ W przedmiocie konstytucyjnej zasady proporcjonalności zob. Zasada proporcjonalności (w odniesieniu do prawa publicznego) w tezach Trybunału Konstytucyjnego, Warszawa czerwiec 2009, https://trybunal.gov.pl/fileadmin/content/dokumenty/Zestawienie_tez_dotyczacych_zasad, czy A. Śledzińska-Simon, *Analiza proporcjonalności ograniczeń konstytucyjnych praw i wolności. Teoria i praktyka*, Wrocław 2019.

³⁰⁴ Przedmiotowe rozważania będą także kontynuowane w 10. Pytanie o sprawiedliwość socjalizacji w prawie pracy

³⁰⁵ Jak wskazuje A. Śledzińska-Simon, *op.cit.*, s. 85, zasada proporcjonalności w polskim prawie konstytucyjnym jest wytworem doktryny i wczesnego orzecznictwa TK. Po raz pierwszy TK odwołał się do zasady proporcjonalności w wyroku z dnia 1 lutego 1992 r., (K 14/91, OTK1986-1995/t3/1992/cz1/7; OTK 1992 cz. I s. 93–148) oraz w orzeczeniu TK z dnia 26 stycznia 1993 r., (U 10/92, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/u-10-92-orzeczenie-trybunalu-konstytucyjnego-5201>). Została ona wywiedziona z klauzuli demokratycznego państwa prawa, którą wprowadziła do Konstytucji z 1952 r. tzw. nowela grudniowa na fali demokratycznych zmian ustrojowych w 1989 r. W tym okresie zasadę proporcjonalności uznawano za element konstytucyjny zasady państwa prawa oraz zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa. Niemniej, aż do przyjęcia Konstytucji RP z 1997 r. klauzula demokra-

racjonalności prawodawcy, a warunkiem koniecznym realizacji tego założenia jest przestrzeganie proporcjonalności w procesie stanowienia prawa. Racjonalny prawodawca stanowi prawo sprawiedliwe, stąd w zasadzie sprawiedliwości należy też upatrywać podstaw obowiązującego prawa zasady proporcjonalności. Zasada proporcjonalności w ujęciu szerokim szczególnie nacisk kładzie na adekwatność celu i środka użytego do jego osiągnięcia (o czym będzie mowa także 10. Pytanie o sprawiedliwość socjalizacji w prawie pracy). Z powyższego wynika, iż jeżeli cel regulacji prawnej można osiągnąć przy pomocy dwóch środków, przy czym jeśli jeden z nich w większym stopniu pogarsza sytuację prawną podmiotu, to należy wybrać ten drugi³⁰⁶. Występuje zatem swoisty test preferencji, co do sposobu i zakresu ochrony, właśnie w oparciu o konstytucyjną zasadę proporcjonalności. Konieczność dokonania tak swoiście rozumianego sparametryzowania, takiej kalkulacji wynika z faktu, że proporcjonalność wiąże się ze szczególną ingerencją w prawa i wolności uprawnionych. Stąd w zakresie prawa pracy dotyczyć to może wprowadzenia dodatkowego bezwzględnie ograniczenia wymiaru czasu pracy, np. w zakresie możliwości pracy w godzinach nadliczbowych i tym samym uniemożliwienia uprawnionemu uzyskanie wyższego wynagrodzenia. Przykładem tutaj mogą być regulacje zakazujące bezwzględnie kobiecie w ciąży pracy w godzinach nadliczbowych, czy ochrona pracy młodocianych oraz osób niepełnosprawnych, lub świadczących pracę w tzw. warunkach szczególnych. Wszystko to powoduje, że racjonalnego prawodawcę powinniśmy zgoła porównywać do postępowania jak przedsiębiorcy. Tak jak przedsiębiorca dąży do maksymalizacji zysku, tak prawodawca winien rozwiązaniami prawnymi dążyć do maksymalnej skuteczności przyjętej regulacji.

tycznego państwa prawa pozostawała jedyną podstawą prawną stosowania testu proporcjonalności. Po wejściu w życie Konstytucji RP z 1997 r. TK rozwinął dwa odrębne obszary zastosowania zasady proporcjonalności. Pierwszy obejmuje sprawy dotyczące wyłącznie naruszenia zakazu nadmiernej ingerencji wynikającej z klauzuli rządów prawa (art. 2 Konstytucji). Drugi obszar zastosowania zasady proporcjonalności dotyczy ograniczeń konstytucyjnych praw i wolności w o parciu o ogólną klauzulę limitacyjną (art. 31 ust. 3.) lub szczególne klauzule limitacyjne wiążące się z niektórymi gwarancjami praw i wolności.

³⁰⁶ Orzeczenie TK z dnia 31 stycznia 1996 r., K 9/95, OTK 1996 cz. I, s. 41–62

Konstytucyjna zasada proporcjonalności zakłada między innymi istnienie właściwego ułożenia, a więc proporcji, między istotnymi elementami i cechami poszczególnych kategorii, a należnym ich traktowaniem.

Konstytucyjna zasada proporcjonalności nie jest odkryciem polskim, a nawet nie jest odkryciem współczesnym. W wymiarze historycznym wartym przywołania w tym względzie jest już art. 1 francuskiej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela z dnia 26 sierpnia 1789 r., gdzie uznaje się, że „różnicowania społeczne mogą być oparte wyłącznie na pożytku powszechnym”³⁰⁷. Przywołanie tej formuły na gruncie prawa pracy, prawa zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej, a zatem zastosowanie tego kryterium ma istotne znaczenie, gdyż na poziomie horyzontalnym dotyczy sytuacji obciążenia zobowiązaniami pracodawców wobec pracowników, na co ponownie zwracam uwagę, nie mających *stricte* związku z zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy. Ma zatem znaczenie z uwagi na ryzyka w rozumieniu prawa pracy (ryzyko socjalne, osobowe, techniczne czy gospodarcze), którymi pracodawca został obciążony w wyniku przyjęcia określonego modelu doktrynalnego, a w konsekwencji regulacjami publicznoprawnymi.

Obciążenia te dla pracodawcy muszą mieć właśnie charakter proporcjonalny, tzn. nie mogą być zbyt obszerne, niewspółmierne do potrzeb pracowników i powszechnych możliwości pracodawców. Z zasady proporcjonalności należy zatem wyprowadzać dyrektywę nakazującą użycie jedynie takich środków, które są celowe i niezbędne, a więc właściwe do osiągnięcia konkretnego celu. Takie spojrzenie i wymóg takiej interpretacji norm konstytucyjnych potwierdza między innymi art. 5 ust. 4 TUE, według którego „Zgodnie z zasadą proporcjonalności zakres i forma działania Unii nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów Traktatów”. Odwołanie się do regulacji unijnych ma to znaczenie, że jak wskazałem wcześniej, regulacje te tworzą w przestrzeni unijnej jednolitą, wspólną platformę prawną. Dlatego realizując założony normatywnie cel, nie można przy tym nadmiernie ograniczać praw podmiotowych, a zatem środki zastosowane do realizacji konkretnego celu muszą być proporcjonalne do jego istoty, a więc takie, których użycie w najmniejszym stopniu ogranicza realizację innych interesów podmiotów i ich praw. W wymia-

³⁰⁷ br.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/francja-18.html

rze ostatecznym należy zważyć i zbilansować „zyski” i „straty”. Z tego też względu koniecznie muszą być przyjęte i zachowane następujące kryteria:

- niezbędności, to znaczy takie, przy pomocy których nie sposób osiągnąć celu lepiej, niż za pomocą innego środka, najwłaściwszego do osiągnięcia zamierzonego celu,
- odpowiedniości, tzn. takie, przy pomocy których ten cel da się w ogóle osiągnąć, właściwie dla niego.

Prokonstytucyjna wykładnia materii prawnej zawartej w unormowaniach dotyczących socjalizacji prawa pracy wymusza konieczność jej właściwej interpretacji. Interpretacja ta powinna w pierwszej kolejności bezwzględnie opierać się na normie konstytucyjnej zawartej w art. 2, a mianowicie na zasadzie, że Polska jest demokratycznym państwem prawa. Zasada ta, obok wielu innych znaczeń, zmusza do zajęcia stanowiska, iż wykładnia prawa powinna opierać się na:

1. Konwencji wynikającej z dyrektywy nakazującej dążenie do możliwie najwyższego stopnia zrozumiałości przyjmowanych regulacji prawnych przez jednostkę oraz ogół społeczeństwa.
2. Ważeniu optymalizacji wartości bezpieczeństwa jednostki z zakresem ochrony jej poszczególnych dóbr prawnych oraz możliwości finansowych państwa (a więc ogółu społeczeństwa) i pracodawcy.

Z tego względu powinno się z jednej strony dążyć do tego, aby w oparciu o tekst aktu prawnego każda osoba była w stanie właściwie zrekonstruować swoje potrzeby oraz następnie dostosować je do aktualnych możliwości państwa i pracodawców. Z drugiej strony, aby zostały zabezpieczone inne, szczególnie ważne dobra prawne (np. bezpieczeństwo finansowe państwa czy pokój społeczny), przed możliwymi, a w danym momencie jeszcze nie zaistniałymi, przypadkami ich naruszenia. W określonych zdarzeniach prawnych, (bo oczywiście nie wszystkich), wykładnia winna nie „zajmować” się tylko rzeczywistością, lecz także patrzeć w przód i przewidywać stany możliwych ryzyk. Wykładnia nie może być zatem statyczna, lecz badawcza, dynamiczna, wykrywczą (o czym dalej) w swoim rozumowaniu. Właściwa interpretacja, w znaczeniu normatywnym pojęcia socjalizacji prawa pracy, powinna być dokonywana według wskazań wynikających także z paremii, „*benignius leges interpretandae sunt, Quo voluntas larum conservetur*” („ustawy wtedy są właściwiej interpretowane, gdy zachowuje się ich ducha”).

Dokonując interpretacji norm prawnych dotyczących socjalizacji prawa pracy, w warstwie wykładniczej na pierwszym miejscu należy uwzględniać wykładnię celowościową (funkcjonalną)³⁰⁸ i systemową. Oczywiście, wykładnia językowa ma istotne znaczenie wtedy, gdy tekst przepisu jest jasny. W takiej sytuacji nie należy sięgać po pozajęzykowe metody wykładni. Niemniej, z reguły przyjęte regulacje wywołują istotne wątpliwości interpretacyjne. Stąd, przy wykładni celowościowej podmiot winien kierować się poszukiwaniem takiego znaczenia wyrazów i wyrażań użytych w przepisach prawnych, przy których odtworzenie z tych przepisów normy prawne miałyby możliwie najpełniejsze uzasadnienie aksjologiczne w przyjmowanym w danym systemie prawnym, danej gałęzi prawa systemie wartości, który przy tym musi być akceptowany przez uczestników kultury prawnej³⁰⁹. Z tego też względu wykładnia celowościowa winna być zawsze działalnością z natury rzeczy racjonalną, zmierzającą do odtworzenia znaczenia tekstu prawnego (jego przepisu) uwzględniającą jego cel. W konsekwencji, w razie istotnych wątpliwości w ostateczności należy stosować tę wykładnię, gdyż zastosowanie wyłącznie wykładni językowej normy prawnej w określonych stanach prawnych może prowadzić do błędnych ustaleń znaczenia treści przepisów³¹⁰.

³⁰⁸ Znaku „równości” pomiędzy wykładnią celowościową i funkcjonalną dokonuję za stanowiskiem sądów. Otóż, terminy wykładnia celowościowa/teleologiczna i wykładnia funkcjonalna są traktowane w polskich sądach zamiennie; J. Helios i W. Jedlecka, *Wykładnia prawa...*, *op.cit.* s. 169.

³⁰⁹ *Ibidem*.

³¹⁰ Od dłuższego czasu konsekwentnie opowiadam się za pierwszeństwem wykładni celowościowej przed językową. Za pierwszeństwem w stosowaniu wykładni celowościowej przed językową opowiada się między innymi: A. Cieśliński, *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, Warszawa 2003, s. 24. Gorącym zwolennikiem stosowania przez sądy wykładni funkcjonalno-celowościowej i uznania jej pierwszeństwa przed wykładnią gramatyczną jest K. Jaśkowski, co jego zdaniem daje prymat premii *lex est ars boni et aequi* nad *dura lex sed lex*; K. Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2007, s. 77–78. Za kierunkiem tym opowiada się także W. Sane-tr, stwierdzając, że z uwagi na niski poziom stanowionego prawa Sąd Najwyższy nie zawsze powinien dawać prymat dyrektywom językowym, lecz systemowym i funkcjonalnym. Jego orzeczenia zasadniczo powinny mieć charakter preceden-sowy oraz może i powinien być w nich zawarty element prawotwórstwa; W. Sane-tr, *O roli Sądu Najwyższego zapewnieniu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecnictwa sądowego*, PS 2006, nr 9, s. 21–23.

Wykładnia językowa ogranicza się mianowicie do czystej analizy tekstu ustawy, czyniąc to faktycznie w oderwaniu od samej istoty, celu regulacji. Stąd, koncentrowanie się jedynie na literalnym brzmieniu przepisów może prowadzić do wypaczenia sensu instytucji prawnych, a tym samym do nieosiągnięcia zakładanych celów prawa, jako systemu normatywnego. Stawianie na pierwszym miejscu wykładni językowej rodzi bowiem pokusę ignorowania, np. realnych skutków społeczno-ekonomicznych. Zatem wbrew powszechnie przyjętemu w Polsce sposobowi interpretacji prawa uznającej, że wykładnia językowa, co do zasady ma pierwszeństwo przed innymi wykładniami, nie może stanowić samoistnej podstawy ustalenia znaczenia przepisu. Prawo nabiera swojego znaczenia, swoistej mocy, wyrazu, staje się realną, żywą materią nie z chwilą jego uchwalenia, lecz dopiero, gdy należy dane normy zastosować do określonych stanów faktycznych, a więc w praktyce. Wskazuje to dobitnie maksyma „*applicatio est vita regulea*” („stosowanie jest życiem normy prawnej”). Problem bowiem wynika z faktu, co już wielokrotnie podnosiłem, że regulacje prawne z zasady nie mogą być kazuistyczne, a więc dane zagadnienie winno być rozstrzygane na zasadach abstrakcyjnej ogólności. Jest to zgodne z kolejną maksymą rzymską „*de minimis non curat lex*” („ustawa nie troszczy się o drobiazgi”). Niemniej, nadiinterpretacja prawa nie powinna mieć w ogóle miejsca według sentencji autorstwa Ulepiana z „*Digesta*”, że „sztuczki prawne nie stanowią prawa” („*apices iuris non sunt iura*”). Stąd, wyrażenia niebudzące wątpliwości nie wymagają interpretacji („*clara non sunt interpretanda*”). Ponadto należy stosować regułę „*lege non distinguente nec nostrum est distinguere*” („co ustawa nie rozróżnia, nie powinno być rozróżniane”). Na gruncie polskim wyraźnie dało temu znać orzecznictwo Sądu Najwyższego między innymi w uchwale z dnia 7 czerwca 2006 r.³¹¹

Za pierwszeństwem stosowania wykładni celowościowej przemawia także to, że prawo musi być efektywne. Stąd, zasadniczo dominującą rolę w wykładni prawa UE odgrywa przywołana argumentacja celowościowo-funkcjonalna. Efektywność, pomimo braku jego definiowania w prawie unijnym, jest uznawana w prawodawstwie UE za zasadę o charakterze zasadniczym, podstawowym, a zatem warunkującą realizację bezpośrednie-

³¹¹ III CZP 30/06, OSNC 2007, nr 3, poz. 41.

go skutku prawa unijnego³¹². W tym względzie Trybunał Sprawiedliwości podkreślił, iż efektywność stanowi warunek zapewnienia odpowiedniej ochrony dla podmiotów korzystających z prawa unijnego³¹³. Istotnym bowiem elementem efektywności prawa jest efektywność regulacji, przez którą rozumie się skuteczność w ramach realizacji celu wyznaczonego przez ustawodawcę³¹⁴. Zasada wykładni efektywnej (z ang. *effet utile*) oznacza mianowicie, że interpretacja przepisów unijnych ma gwarantować osiągnięcie celu (rezultatu) przez nie zakładanego. Oznacza to, że ma zapewniać skuteczne działanie przepisów unijnych. Wykładnia efektywna wiąże się zatem ze wzmocnieniem argumentów aksjologicznych i celowościowo-funkcjonalnych kosztem przede wszystkim wspomnianej wykładni językowej. Stąd, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, w razie wyboru metody wykładni należy dać pierwszeństwo takiej interpretacji, która zagwarantuje *effet utile* przepisów unijnych³¹⁵. Istnym w tej materii jest także fakt, że zasada *effet utile* ściśle wiąże się również z postulatem dokonywania wykładni jak najbardziej korzystnej z punktu widzenia praw jednostki wynikających z prawa unijnego, na straży których stoją sądy unijne. W tym względzie także innym skutkiem „efektywnościowej” optyki prawa unijnego jest odrzucenie rozszerzającej wykładni wyjątków od zasad przyjętych w prawie unijnym, w tym zwłaszcza w aspekcie wolności rynku.

Z kolei odnosząc się do wykładni systemowej należy za punkt wyjścia przyjąć założenie spójności obowiązującego systemu prawnego. Na-

³¹² Metody wykładni prawa unijnego zostały wypracowane przez Trybunał Sprawiedliwości UE (zob. A. Kalisz, *Wykładnia i stosowanie prawa wspólnotowego*, Warszawa 2007; A. Bredimas, *Methods of interpretation and Community law*, Amsterdam–New York–Oxford 1978; J. Bengoetxea, *The legal reasoning of the European Court of Justice*, Oxford 1993).

³¹³ K. Kowalik-Bańczyk, *Zasada efektywności prawa wspólnotowego – wprowadzenie i wyrok ETS z 16.12.1976 r. w sprawie 45/76 Comet BV przeciwko Produktschap voor Siergewassen*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2006, nr 6, s. 54.

³¹⁴ Zob. J. Stelmach, B. Brożek, W. Załuski, *Dziesięć wykładów o ekonomii prawa*, Warszawa 2007.

³¹⁵ C. Mik, *Europejskie prawo wspólnotowe. Zagadnienia teorii i praktyki*, T. I, Warszawa 2000, s. 685–686; A. Kalisz, *Wykładnia...*, *op.cit.*, s. 200 i powoływane tam stosowne orzeczenia Trybunału Zob. też A. Sołtys, A. Wróbel, *Wykładnia prounijna*, <https://sip.lex.pl/procedury/wykladnia-prounijna-1610618973>

leży także uwzględniać treść obowiązującego przepisu według systemu norm wyższego rzędu. Chodzi o eliminację tych hipotez, które pozostają w sprzeczności z normami konstytucyjnymi (aspekt negatywny), i poszukiwanie/wybór hipotezy, która najlepiej pozostaje w zgodności z Konstytucją i prawem unijnym oraz oddaje najlepiej jej treść normatywną (aspekt pozytywny). Chodzi zatem o takie, jak najpełniejsze zrekonstruowanie istniejącego stanu prawnego, aby zakres ochrony praw człowieka w sferze prawa pracy najlepiej odpowiadał kontekstowi konstytucyjnemu (celowi przyjętemu w Konstytucji) i unijnemu, lecz jednocześnie nie wykraczał, a więc mieścił się w granicach ustanowionych przez ustawodawcę. Można w ślad za uzasadnieniem do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r.³¹⁶ wskazać, że przy interpretacji przepisów prawa należy stosować *postawę wykrywczą*, co w moim przekonaniu oznacza, że niezbędna jest weryfikacja wyników wykładni językowej, pod kątem rezultatów osiągniętych przy zastosowaniu innych metod, wykładni (tj. wykładni historycznej, systemowej czy funkcjonalnej), dla stwierdzenia, czy nie zachodzą inne ważne racje natury nie tylko prawnej, lecz i społecznej czy ogólnomoralnej.

Należy wyraźnie zwrócić uwagę, że prokonstytucyjna wykładnia regulacji w zakresie socjalizacji prawa pracy winna zauważać, że:

1. W warstwie ustrojowej socjalizacja prawa pracy z uwagi na to, że koncentruje się na szeroko pojętej sferze społecznej, a nie wyłącznie socjalnej, w istocie rzeczy zasadza się nie tyle na konflikcie pewnych chronionych wartości istotnych indywidualnie dla człowieka (co jest domeną np. prawa karnego). Wartości ważne dla jednostki stanowią niewątpliwie kanon konstytucyjnego systemu gwarancji państwa prawa, zapewniającego jednostce ochronę przed powszechną niesprawiedliwością, wykluczeniem społecznym czy marginalizacją życia. Socjalizacja prawa bazuje na ochronie wartości ważnych społecznie³¹⁷, które to wartości obejmujące wprowadzie ogół ludzi, *de facto* bezpo-

³¹⁶ I KZP 29/05, OSNKW 2005, nr 10, poz. 90.

³¹⁷ W naukach społecznych konflikt postrzegamy jest jako zjawisko charakteryzujące wszelkie stosunki społeczne, które nieumiejętnie zarządzany może prowadzić do stosowania różnych form przemocy czy niepowodzenia danej relacji, B. Godlewska-Bujok, *Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy*, „PiZS” 2017, nr 2, s. 2.

średnio dotyczą jednostki. Należą bowiem do nich zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego i społecznego ogółu, które w konsekwencji prowadzi do zapewnienia bezpieczeństwa jednostki. Bezpieczeństwa jednostki, które winno być mu zapewnione poprzez stosowne regulacje, w szczególności przez regulacje prawa publicznego.

2. Socjalizacja prawa pracy niewątpliwie bazuje na kategoriach kierunkowych z perspektywy których oprócz godności, najważniejszą jest kategoria dobra wspólnego (swoistego zadowolenia, dobrostanu wszystkich). Kategoria dobra wspólnego w myśl art. 1 Konstytucji jest podstawą państwa jako wspólnoty politycznej. Z kolei kategoria godności człowieka, wyrażona w art. 30 Konstytucji, jest źródłem wszelkich praw podstawowych i nie może być niweczona w imię dobra wspólnego. Wręcz przeciwnie. Obie te kategorie mają charakter zasad podstawowych, które możemy także nazwać zasadami sprzężonymi. Oznacza to, że powinny być traktowane łącznie, gdyż dobro wspólne winno być rozumiane jako suma społecznych warunków rozwoju zarówno jednostki, jak i społeczności, w której ona żyje, a których zasadniczym elementem jest właśnie poszanowanie praw i wolności wynikających z zasady godności³¹⁸. W konsekwencji żadnej z tych kategorii nie powinno nadawać się pierwszeństwa w tym znaczeniu, że w granicach zasady dobra wspólnego przejawia się nieodłączny i silny związek z człowieczeństwem, z istotą godności ludzkiej. Takie akcentowanie roli dobra wspólnego wespół z godnością człowieka nie powinno budzić absolutnie żadnych najmniejszych wątpliwości zarówno w wymiarze teoretycznym, jak i praktycznym.
3. Wykładnia socjalizacji prawa pracy winna być dokonywana także koniecznie z uruchomieniem klauzul generalnych, gdyż klauzule te pozwalają na pewne luzy interpretacyjne i tym samym pewne dopasowanie systemu norm prawnych do zmieniających się warunków społecznych³¹⁹. Klauzule generalne wpływają mianowicie na uelastycznianie prawa, bez potrzeby dokonania jego zmiany, ponieważ wprowadzają konieczność rzeczowej analizy aktualnie funkcjonującego

³¹⁸ M. Piechowiak, *Dobro wspólne jako fundament polskiego porządku konstytucyjnego*, Warszawa 2012, s. 261.

³¹⁹ B. Godlewska-Bujok, *O potrzebie badań na skutecznością prawa zatrudnienia*, „MPP” 2011, nr 4, s. 188.

stanu prawnego. W ten sposób dokonują swoistego unowocześniania i elastycznej oceny skuteczności dotychczas funkcjonującego prawa, umożliwiając jego rozsądną interpretację, odpowiadającą danej rzeczywistości.

Prokonstytucyjna wykładnia winna także mieć na uwadze, że w dobie obecnej i w wymiarze konstytucyjnym (a niewątpliwie także unijnym), konieczność zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego i społecznego jednostce ma wymiar moralności adekwatnej, współmiernej, proporcjonalnie określonej. Oznacza to, że bezpieczeństwo socjalne i społeczne ma być zapewnione, lecz oprócz uwzględnienia możliwości ekonomicznych państwa oraz pracodawców, także według kryterium wartości i ocen moralnych obowiązujących w społeczeństwie. Nie może obwijać zatem według reguły wszystkim, każdemu *po równo*. Z tego też względu bezpieczeństwo socjalne i społeczne nie może być rozumiane wyłącznie intuicyjnie, podświadomie i skojarzeniowo, a zatem bez żadnego wysiłku i automatycznie. Nie może być dokonywane jedynie w ramach własnych operacji myślowych. Wiedza i przetwarzanie uzyskanych informacji nie może mianowicie odbywać się bezrefleksyjnie, bez oparcia się o określone normy, wzorce czy nawet symbole. Istotny jest zatem aspekt formalny, jak i materialny. Niemniej, na gruncie prawa pracy bezpieczeństwo to może być w swoim sposobie rozumiane dyferencyjnie, tj. w zależności od konkretnych warunków i potrzeb. Z tego też względu wyłącznie rzeczywistość, konieczność, zaistniała potrzeba uprawnia do różnicowania, a to różnicowanie oprócz wymiaru formalnego, winno być także realizowane na etapie stosowania prawa, oczywiście uznaniowość powinna być tutaj wyraźnie sformalizowana.

Na koniec należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden istotny element. Otóż, nie można tracić z pola widzenia faktu, że na prokonstytucyjną wykładnię w zakresie socjalizacji prawa pracy może wpływać także zwyczaj³²⁰. Z uwagi, że na gruncie prawa polskiego sfera ta nie ma takiego znaczenia, jak w systemie *common law*, stąd należy przyjąć, iż w przestrzeni krajowej zwyczaj musi mieć charakter trwały („*consuetudo certa esse debet*”). Muszą to być utrwalone w praktyce normy społeczne mające istotne znaczenie dla praktycznego stosowania i wykładni prawa. Z tego też

³²⁰ J. Zajadło (red.), *Łacińska terminologia prawnicza*, Warszawa 2013, s. 31.

względu zwyczaj stanowić będzie ugruntowanie wykształconej praktyki, która z czasem *de facto i de iure* przybiera w ostateczności postać prawa stanowionego. Stąd, zasadne jest po raz kolejny przywołanie premii prawa rzymskiego, że „*Ex non scripto ius venit, quod usus comprobavit. Nam diuturni more consensu utentium comprobati legem imitantur*” („Prawem niepisanym jest to, które zostało potwierdzone przez stosowanie. Albowiem długotrwałe zwyczaje, potwierdzone przez zgodę stosujących je, przybierają postać prawa”)³²¹.

W ostateczności formuła prokonstytucyjnej wykładni socjalizacji prawa pracy winna:

- opierać się na założeniu, że normy prawne winny być interpretowane według reguły *niemnem laedit, qui suo iure utitur* (*nikomu nie szkodzi, kto korzysta ze swego prawa*).
- zauważać duże zróżnicowanie i silną kinetykę, a więc zachowanie procesów społecznych, jakimi są stosunki pracy.
- mieć na uwadze, że tworzenie prawa jest w rzeczywiście aksjologicznie uwarunkowane, gdyż w aktywności prawotwórczej prawodawca zawsze wartościuje.³²² Stąd też wykładnia musi dokonywać zawsze wyborów wartościujących.

Jak zwrócił uwagę T. Zieliński:

„Wartościowanie w prawie pracy odgrywa ogromną rolę zarówno w procesach tworzenia, jak i stosowania tego prawa. Dzieje się tak dlatego, że prawo to zostaje w nierozzerwalnym związku z całokształtem stosunków społecznych, na które wywierają wpływ poglądy na temat sprawiedliwości społecznej, etosu pracy i w ogólności wszelkie zapatrywania uwikłane w konteksty aksjologiczne. (...) prawo to jest osadzone bardzo mocno w antropologicznych i etycznych podstawach ustroju mającego służyć demokracji i sprawiedliwości”³²³.

³²¹ *Ibidem*, s. 31.

³²² Zob. P. Dutkiewicz, *Problem aksjologicznych podstaw we współczesnej polskiej filozofii i teorii prawa*, Kraków 1996, s. 71 oraz J. Wróblewski, *Teoria racjonalnego tworzenia prawa*, Wrocław 1985.

³²³ T. Zieliński, *Antropologiczne i aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] *Filozofia prawa a tworzenie i stosowanie prawa*, B. Czech, Katowice 1992, s. 297–298, 299.

9. Socjalizacja prawa pracy jako ochrona przed naruszeniem pokoju społecznego

W poprzednich rozdziałach wielokrotnie wskazywałem, że socjalizacja prawa pracy stanowi ochronę przed zagrożeniem zasady pokoju społecznego. Niniejsze rozważania poświęcone są niejako uporządkowaniu powyższej tezy.

Z fundamentalnej konstytucyjnej oraz unijnej zasady społecznej gospodarki rynkowej wynika, że jednym z podstawowych celów funkcjonowania państwa jako wspólnoty ludzkiej jest zachowanie bezpieczeństwa, a więc niewątpliwie zachowanie pokoju społecznego. Zachowanie pokoju społecznego nie jest zatem wyłącznie uwarunkowane i zakorzenione w przestrzeni aksjologicznej czy filozoficznej, a więc także nie jest tylko wymogiem moralnym. Posiada ono wyraźne postawy materialne, normatywne, i to zawarte w aktach prawnych najwyższego rzędu, a zatem posiada także podstawy do skutecznego, efektywnego działania w rozumieniu prakseologicznym. Z tego też względu zachowania państwa o charakterze publicznoprawnym winny być przeciwwagą możliwości zaistnienia stanu ryzyka, wystąpienia stanu ziszczenia się punktu krytycznego, którego przekroczenie może doprowadzić do zagrożenia szczególnego dobra powszechnego, jakim jest pokój społeczny. Ustawodawca powinien zatem normatywnie przewidywać obiektywne stany, a więc tylko takie na które ma wpływ, stosując pragmatyczne i logiczne metody postępowania oraz rozumowania. W obszarze prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej dokonywać tego winno państwo, wprzęgając jednocześnie w budowę tego systemu ogólnego społecznego bezpieczeństwa pracodawców i partnerów społecznych. Otóż na gruncie prawa pracy, za-

bezpieczenia społecznego i polityki społecznej nie można nie zauważyć, że przeciwdziałaniem zjawisku naruszenia pokoju społecznego w środowisku pracy są regulacje objęte zakresem autonomicznych, tzw. swoistych źródeł prawa pracy. W szczególności rozumiem tutaj przywoływane już wielokrotnie porozumienia zbiorowe, jakimi są układy zbiorowe pracy, regulaminy (oczywiście, jeżeli zostały one przyjęte u pracodawcy na drodze negocjacyjnej) czy inne porozumienia.

Oczywiście brak zachowania pokoju społecznego, a tym samym często występujący chaos polityczny, gospodarczy, prawny i społeczny, w dobie obecnej nie jest przejawem *sensu stricto* rozkładu struktur państwa. Chaos ten na gruncie społeczno-prawnym jest wynikiem tego, że różnego rodzaju ruchy, zarówno społeczne, lecz i polityczne, a także niewątpliwie o zabarwieniu religijnym, doprowadzają do stanu, że wkraczamy w niezmiernie niebezpieczne obszary, gdzie występuje deficyt autorytetu i przywództwa prawa, nad którym górę bierze przywództwo polityczne lub ideologiczne. Jest to także między innymi wynikiem braku obecnie (w klasycznym, tradycyjnym znaczeniu) różnych struktur społecznych, dawniej określanych mianem stanów czy klas społecznych. W Polsce nie ma dawnej tzw. klasy inteligenckiej, klasy rolników czy robotników. Liczba takich osób, w tradycyjnym rozumieniu, bowiem systematycznie, a wręcz drastycznie spada. Powstał za to nowy obszar społeczny, określany mianem prekariatu, czyli ludzi zatrudnionych, lecz niemających na razie wyraźnej własnej tożsamości zarówno społecznej, jak i politycznej. Niemniej nowożytnie, uwspółcześnione rozumienie pokoju społecznego, nie może być zawężane jedynie do stanów objawiających się poważnym zagrożeniem buntami społecznymi czy wręcz rozruchami, wymagającymi użycia struktur przymusu państwowego. Pokój społeczny w sferze prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej, to nie tylko zagrożenie bytu materialnego, lecz także przeciwdziałanie ogólnemu ubóstwu niematerialnemu człowieka w przestrzeni intelektualnej (osobowościowej), kulturowej i psychicznej. Przeciwdziałanie depresji, alienacji, braku zadowolenia i satysfakcji, możliwości rozwoju, awansu, podnoszenia kwalifikacji czy osiągnięcia wyższych zarobków oraz pozycji zawodowej. Jest także przeciwdziałaniem w szkodzeniu środowisku naturalnemu, którego nieodłącznym członkiem, lecz i małym elementem jest człowiek. W dobie obecnej poszanowanie środowiska winno być

mianowicie także jednym z fundamentów zachowania pracodawcy. Jest to zatem w ogóle przeciwdziałanie braku dbałości o powszechny dobrostan człowieka. Przejawia się to także w szczególności w tzw. grupie społecznej określanej prekariatem³²⁴, czyli po prostu pracą ludzi biednych. Stąd, można określić, że grupa ta w swoim położeniu uznaje, iż naruszona została jej godność³²⁵. Z tego też względu, na gruncie prawa pracy ochrony przed zagrożeniem pokoju społecznego należy poszukiwać we wspomnianych już także wcześniej nurtach społecznych, o charakterze solidarnościowym (zob. rozważania zawarte w rozdziale *Socjalizacja prawa pracy w ujęciu historycznym*).

Analizując zjawisko oraz ideę socjalizacji prawa pracy, jako ochrony przed naruszeniem pokoju społecznego, niezbędne jest odwołanie się do pojęcia dobra wspólnego³²⁶.

Pojęcie dobra wspólnego (*bonum commune, res publica*)³²⁷ występuje nie tylko na gruncie aksjologii oraz w przestrzeni badawczej prawa polskiego³²⁸. Termin dobro wspólne ma charakter uniwersalny, powszechny

³²⁴ W uproszczeniu prekariat (połączenie ang. *precarious* – niepewny oraz *proletariat*) oznacza kategorię społeczną, charakterystyczną dla współczesnych rynków pracy, obejmującą osoby zatrudniane w ramach elastycznych form zatrudnienia. Jest to kategoria charakteryzująca się tym, że aktualne miejsce zatrudnienia jest niepewne, osoby te nie są objęte żadnymi systemami świadczeń socjalnych oraz wykonują z reguły pracę o niskiej jakości także za niskie płace lub ich dochody są niestabilne. Pojęcie także bardzo często związane jest z brakiem możliwości rozwoju kariery zawodowej (występuje brak poczucia tożsamości zawodowej), powoduje to brak poczucia społeczności, bądź też brak poczucia zbiorowości pracowniczej przez prekariuszy. Występuje wysokie ryzyko zwolnienia, np. w sytuacji pogorszenia sytuacji gospodarczej. Czasami umieszcza się prekariat w dole hierarchii klas społecznych, za finansową elitą (tj. plutokracją) profesjonalistami (z ang. *proficians*), salariatem i proletariatem, a przed lumpen prekariatem.

³²⁵ Zob. w tym zakresie rozważania A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, *op.cit.*, s. 24 i n.

³²⁶ Na gruncie zbiorowego prawa pracy odnośnie pojęcie dobra wspólnego w przestrzeni sporów zbiorowych zob. J. Żołyński, *Aksjologiczne...*, *op.cit.*, s. 44–46.

³²⁷ Zob. przykładowo pracę zbiorową *Dobro wspólne. Problemy konstytucyjnoprawne i aksjologiczne*, W.J. Wołpiuk (red.), Warszawa 2008.

³²⁸ Pojęcie dobra wspólnego występuje między innymi w społecznej nauce kościoła. Jan XIII w encyklice z 1963 r. *Pacem in terris* akcentuje: „Ponadto dobro to – jak wynika z samej jego istoty – ma być zawsze udziałem wszystkich członków spo-

oraz jako zasada dobra wspólnego jest obecna we wszystkich systemach konstytucyjnych państw europejskich i jest wyrazem solidarności³²⁹. Jednak zdefiniowanie tego pojęcia nie jest proste z uwagi na jego zakres przedmiotowy. Stąd, na gruncie socjalizacji prawa pracy należy uznać, że dobrem wspólnym dla ludzi pracy jest wspólnota interesów ekonomicznych, społecznych i socjalnych, a także sfera moralna, kulturowa i obyczajowa, a zatem jest to suma warunków funkcjonujących w skali kraju oraz w zakładzie pracy, które pozwalają pracownikom osiągnąć cele związane z pozostawaniem w stosunku pracy. Z tego też względu dobro wspólne nie jest pojęciem abstrakcyjnym, gdyż wyraża realną wspólną wartość, ideę wspólnego interesu. W ostateczności jest sumą warunków rozwoju jednostki w pewnej zbiorowości. Dobrem wspólnym są zatem zamierzenia i cele, o których decyduje zbiorowa wspólnota pracownicza i korzyści związane z tą współpracą, które ostatecznie służą pracownikowi, jako konkretnemu człowiekowi. Tym samym wspólnota pracownicza modeluje postępowanie indywidualnego pracownika. Kategoria dobra wspólnego dostarcza zatem kryterium oceny indywidualnych preferencji, lecz nie odzwierciedla ich struktury³³⁰.

Prawo pracy, prawo zabezpieczenia społecznego i polityka społeczna winny służyć dobru wspólnemu, gdyż dobro wspólne jest istotą państwa, a zatem i funkcją prawa³³¹. Niemniej, służenie dobru wspólnemu nie stoi absolutnie w sprzeczności z dobrem indywidualnym. Wręcz przeciwnie. Dobro wspólne urealnia i dokonuje upodmiotowienia prawa jednostki. Dbając o dobro wspólne, dbamy tym samym o prawa jednostki, gdyż chroniąc to, co jest wspólne, chronimy pośrednio to, co jest ważne dla jednostki (np. chroniąc środowisko, chronimy dobro indywidualne, jakim jest zdrowie, a nawet życie jednostki). Stąd, między innymi chroniąc bez-

łeczności, chociaż w różnym stopniu, w zależności od zadań, zasług i warunków życia poszczególnych obywateli” (Jan XIII, encyklika *Pacem in terris*, http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_xxiii/encykliki/pacem_in_terriss_11041963.html, [dostęp: 03.10.2015]).

³²⁹ J. Helios, W. Jedlecka, *Zasady stosowania prawa Unii Europejskiej*, Toruń 2013, s. 257.

³³⁰ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia polityczna. Wprowadzenie*, Kraków 1998, s. 230.

³³¹ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, *op.cit.*, s. 58.

pieczeństwo i higienę pracy, chroniąc płace ogółu pracowników zakładu pracy, chronimy bezpieczeństwo i płace indywidualne.

Socjalizacja prawa pracy, jako ochrona przed naruszeniem pokoju społecznego przejawia się w wielu obszarach, o których była już mowa. Niemniej w szczególności, a zatem ma to charakter fundamentalny, jest przeciwdziałaniem ryzyka wystąpienia zjawisk zagrażających pokojowi społecznemu w środowisku pracy. Przeciwdziałaniem zniszczeniu się tego ryzyka są niewątpliwie umowy o pracę, mimo że występująca różnorodność form zatrudnienia wydawałaby się potęgować to zagrożenie. Powstaje jednak zasadnicze pytanie: a dlaczego umowy o pracę? Odpowiedź na to pytanie należy skonstruować w ten sposób: ponieważ umowy o pracę, oczywiście na pierwszym miejscu należy rozumieć tutaj umowę na czas nieokreślony, dają większe gwarancje ochronne zatrudnionym w sferze społecznych stosunków pracy, niż umowy cywilne.

Niewątpliwie *in general* zwiększają wysokość wynagrodzenia, pewność jego wypłaty, co w konsekwencji w przyszłości daje wyższy wskaźnik wypłaty zasiłków oraz rent i emerytur. Umowy o pracę zapewniają mocniejszą pewność trwania zatrudnienia. (Oczywiście pomijam tutaj pozaumowne stosunki pracy – mianowanie, powołanie, wybór – które też dają nawet często szeroką gwarancję trwałości stosunku pracy, lecz niejednokrotnie umożliwiają tzw. łatwiejsze przesuwanie pracowników na inne stanowiska pracy, powierzenie innej pracy, a ponadto zakresem podmiotowym obejmują znacznie węższe grono zatrudnionych). Dają niewątpliwie silniejsze związanie się zatrudnionych ze wspólnotą zakładu pracy. Mają zatem wymiar prowsłnotowy, a wspólnota niewątpliwie szerzej chroni godność poszczególnego pracownika. Stąd, w przestrzeni prawa pracy, zasada odwołująca się do kryterium indywidualnego i uznająca, że „chcącemu nie dzieje się krzywda”, winna mieć ograniczone zastosowanie. Otóż, jednostka może w określonych stanach faktycznych zostać przez pracodawcę w różnych zakresie i różnymi metodami faktycznie przymuszona do określonego zachowania, które wydawałoby się, że jest zgodne z jej wolą. Wobec powyższego w socjalizacji prawa pracy winna być formułowana i w praktyce stosowana zasada „wspólnota chroni jednostkę przed krzywdą”. Zatem umowa, mimo że jest nośnikiem wolności, winna być korygowana z uwagi na wartości obowiązujące we wspólnocie.

10. Pytanie o sprawiedliwość socjalizacji w prawie pracy

W rozważaniach nad instytucją socjalizacji prawa pracy powstaje (przywoływane już także wcześniej) zasadnicze pytanie o sprawiedliwość³³². Występują mianowicie podstawowe zagadnienia, a więc, co to jest sprawiedliwość³³³, kiedy i jak społeczeństwo rozpoznaje sprawiedliwość. Ponadto od jakiego momentu rozum każdego człowieka będącego członkiem danej wspólnoty rozpoznaje pojęcie sprawiedliwości uznawanej, jako prawda, dokonując przy tym relatywizacji wszystkiego. Oznacza to więc poznanie i ujmowanie czegoś, na co można różnie patrzeć, co można różnie oceniać, interpretować oraz ujmować w rozmaitych relacjach i konfiguracjach, a zatem między innymi czyniąc wyraźne rozróżnienie między tym, co jest prawidłowe i nieprawidłowe, czy w rozumieniu powszechnym – dokonanie rozgraniczenia między możliwym dobrem

³³² Odnośnie do sprawiedliwości, wśród wielu opracowań przykładowo zob. np. A. Domańska, *Zasada sprawiedliwości społecznej we współczesnym polskim prawie konstytucyjnym*, Łódź 2001; E. Morawska, *Klauzula państwa prawnego w konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Toruń 2003; R. Kleszcz, *Co to znaczy sprawiedliwość*, „Filozofia Nauki” 1999, nr 1–2; S. Tkacz, *Rozumienie sprawiedliwości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, Katowice 2003; T. Zieliński, *Klauzule generalne w nowym porządku konstytucyjnym*, „PiP” 1997, nr 11–12, J. Rawls, *op.cit.*; T. Dybowski, *Zasada sprawiedliwości społecznej jako problem konstytucyjny w orzecznictwie polskiego Trybunału Konstytucyjnego*, „Studnia i Materiały” 1996, *Sądownictwo Konstytucyjne*, Warszawa 1996, J. Nowicki, *Koncepcja sprawiedliwości L. Petrażyckiego*, [w:] *Studia z teorii prawa*, J. Nowacki (red.), Warszawa 2003 czy M. Piechowiak, *Sprawiedliwość społeczna jako podstawa porządku prawnego*, [w:] *Zagadnienia współczesnego prawa konstytucyjnego*, Gdańsk 1993.

³³³ Zob. między innymi J. Rawls, *op.cit.*

a złem. Oczywiście trzeba być realistą i zauważać fakt, że poszukiwanie sprawiedliwości podobnie, jak zresztą prawdy jest celem, którego w pełni nigdy się nie osiągnie. Niewątpliwie należy jednak w tym kierunku zmierzać.

Pytanie o sprawiedliwość łączy się z łacińskim wyrażeniem *tranquillitas ordinis*, które oznacza „pokój płynący z ładu”. Powoduje to, że sprawiedliwość tożsama jest intuicyjnie z zachowaniem pewnego porządku, ładu, stałości. Stąd, sprawiedliwość jest zasadą prawną w wymiarze konstytucyjnym³³⁴, gdyż jest powszechnie przyjętą normą prawną wyrażającą ochronę powszechnej wartości, jaką jest *prawość*. Zasada sprawiedliwości orzeka, że działanie jest etyczne, jeżeli zachowuje równość lub proporcjonalność, albo wzajemność, a zatem powoduje dawanie każdemu to, co się mu należy³³⁵. W dobie współczesnej nie jest możliwe budowanie ustroju polityczno-prawnego państwa, w którym naczelną wartością nie byłaby zasada sprawiedliwości, choć aktualnie nie sprzyja jej jednak zachodzące zjawisko neofeudalizmu społecznego i prawnego³³⁶. Niemniej,

³³⁴ Należy zwrócić uwagę, że Konstytucje II Rzeczypospolitej Polskiej *explicite* nie zawierały tego rodzaju klauzuli. Jedynie Konstytucja Marcowa mówiła tylko o równości obywateli wobec prawa oraz o równej dostępności do urzędów publicznych (art. 96). Konstytucja Kwietniowa uchyliła obowiązywanie m.in. art. 96 Konstytucji Marcowej, w zamian ustanawiając wymóg wierności państwu oraz „Rzetelne spełnianie nakładanych przez nie obowiązków” (art. 6), gdzie „uprawnienia do wpływania na sprawy publiczne” mierzone będą „wartością wysiłku i zasług obywatela na rzecz dobra powszechnego” (art. 7§1). Zasada sprawiedliwości społecznej jako klauzula generalna sformułowana była zarówno pod rządami Konstytucji PRL z 1952 roku jak i równie po jej zmianach w grudniu 1989 roku oraz została utrzymana w aktualnie obowiązującej Konstytucji z 1997 roku. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 IV 1997 r oku uznała zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 2), „obok zasady równości art. 32, ochronę pracy art. 24 i dialogu społecznego art. 20 [...] do kardynalnych zasad ustroju Rzeczypospolitej Polskiej”, za T. Ciechanowski, *Zasada sprawiedliwości społecznej w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, http://iusetadministratio.eu/wp_content/Zeszyty_naukowe/2017/2_2017/2_2017_1_Ciechanowski; J. Oniszcuk, *Konstytucja RP w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, Kraków 2000, s. 151.

³³⁵ M. Sułek, J. Świniarski, *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*, Warszawa 2001, s. 89.

³³⁶ Przez neofeudalizm prawny i społeczny rozumiem w uproszczeniu odrzucenie współczesnego ustroju państwa i systemu prawnego opartego na trójpodziale władzy, a przyjmowanie postawy arbitralności władzy i prawa (scentralizowanie

stabilność państwa w każdym wymiarze, a więc i społecznym, musi być oparta na sprawiedliwości. Z kolei, zadaniem prawa pozytywnego jest takie normatywne jej w swoiście rozumiany sposób konstruowanie, aby można było skutecznie ją egzekwować³³⁷. To wszystko powoduje, że musi być powszechna wiara w pewne uniwersalne wartości. W bezwzględnie chronione przez instytucje państwa dobra podstawowe (*primary goods*), którymi parafrazując Johna Rawlsa jest to, czego pragną z założenia racjonalne osoby, niezależnie od tego, czego pragną poza tym³³⁸.

Poczucie niesprawiedliwości rodzi pokusę stworzenia prawa idealnego. Mimo że rozum ludzki jest niezwykle kreatywny, zdolny jest jednak także do zachowań irracjonalnych, autodestrukcyjnych. Stąd, nie ma nic dziwnego, że systemy tworzone przez człowieka nie są racjonalne, bo nieracjonalny w swoich zachowaniach jest sam człowiek. Wobec powyższego dążąc do uniwersalizacji norm prawnych, jako prawa pozytywnego, może powstać złudzenie absolutnej onnipotencji przyjmowanych regulacji, żądając wobec nich służebności istniejącego już porządku moralnego. Konsekwencją tego jest to, że może powstać tym samym destrukcja powszechnie uznanych wartości, np. przez przyjęcie dogmatycznego założenia i tym samym uznanie pracy za cel sam w sobie i jej nadrzędność,

władzy i prawa w jednym ośrodku), administracyjnym (decyzyjnym) ograniczenia swobód obywatelskich, przypisanie strukturom władzy szczególnie ważnej roli w tworzeniu i kontroli struktury społecznej czy odrzucenie jako podstawy ładu społecznego praw człowieka, a uznaniu za prawa podstawowe praw o podłożu religijnym.

Używa się także określenia neomedievalizm, co wyraża współczesny trend, zjawisko przejmowania i wykorzystywania w obszarze społecznym, zgoła średniowiecznych idei, estetyki, wątków tematycznych, praktyk społecznych, sposobów postępowania czy wręcz tradycji. Procesy neomedievalne nie są jednak regresywne. Nie są wprost powrotem do średniowiecza rozumianego jako ciemnogrodu. Chodzi raczej o to, że gdy spojrzymy na globalny współczesny świat z pewnej perspektywy, to zauważymy pewne właściwości, cechy, makrostruktury analogiczne do tych średniowiecznych,

³³⁷ W moim przekonaniu sprawiedliwość winna być rozumiana jako bezstronność zarówno formalna, tj. w zakresie postępowania organów państwa wobec jednostki, jak i materialna, tj. wyrażać stałość w przyznawaniu należnego prawa jednostce.

³³⁸ J. Rawls, *op.cit.*, s. 12, 109–110. Według tego autora dobrami podstawowymi są znajdujące się w dyspozycji społeczeństwa podstawowe prawa i wolności, władza i możliwości czy dochód i bogactwo.

a zatem konieczność oraz obowiązek podporządkowania się całego społeczeństwa wymogom zaspokajania potrzeb ludzkich, a nie uznawania pracy jako tylko środka prowadzącego do lepszego życia. W historii mieliśmy już z tym do czynienia (na przykład system bolszewicki, a precyzyjnie – stalinowski). Wyraża się to także w klasycznym kapitalistycznym dążeniu do maksymalizacji zysku za wszelką cenę, nie zwracając uwagi na potrzebę ochrony rodziny (wychowywania dzieci), potrzebę zachowania odpoczynku (praca w nadgodzinach³³⁹, w porach nocnych, w niedziele oraz w święta), czy możliwości samorealizacji (hobby). Praca jest kategorią antropologiczną, gdyż antropologia zajmuje się badaniem człowieka, jako jednostki w społeczeństwie, w kontekście historycznej zmienności. Bierze pod uwagę zarówno warunki społeczno-socjalno-ekonomiczne, jak i kulturowe, poszukując przy tym zrozumienia roli kultury i struktur władzy w życiu człowieka. Świadczenie pracy, podkreślam wykonywanej w każdej postaci, jest zatem swoistym antropologicznym minimum i materialnym wytworem, służącym do kreacji substancji moralnej, która z kolei jest niezbędna do uznania sprawiedliwości w społecznych stosunkach pracy. Oznacza to, że podstawową wartością w pracy jest człowiek, a zatem nadrzędnym celem każdej pracy pozostaje zawsze wyłącznie osoba ludzka, jako szczególna oraz jedyna taka istota w świecie przyrody. Następuje zatem personalistyczne widzenie pracy. Stąd, należy wyraźnie zwrócić uwagę, że w życiu człowieka praca jest jedynie tylko i wyraźnie pewną czasową formą realizacji jego powinności. Tym samym świadcze-

³³⁹ Obecnie zauważalny jest proces, że zjawisko „fordyzmu”, w którym przeciętny pracownik zatrudniony był u jednego pracodawcy przez całe życie, odszedł w zapomnienie. Coraz ważniejsi są specjaliści uprawiający zawody, które określa się „zachłannymi”, gdyż premiąją poświęcanie się dla pracy. Dotyczy to przykładowo lekarzy, prawników, inżynierów, naukowców czy menedżerów, w których dominuje kultura pracy „jakby życie rodzinne nie istniało”. Stąd często rynek pracy dzieli się na „career” i „non-career jobs”. Określenia te mówią wszystko. W tych drugich dodatkowy czas pracy nie przekłada się na wzrost pensji godzinowej. Natomiast „career jobs” premiąją „akumulację umiejętności” (nieustanne uczenie się poprzez pracę), dzięki czemu dodatkowe godziny faktycznie wpływają na wzrost produktywności. Prawnik z każdą sprawą staje się coraz bardziej biegły w przepisach, a lekarz, nabierając doświadczenia i poznając więcej specyficznych przypadków, może stawiać celniejsze diagnozy, za P. Wójcik, *Życie w nadgodzinach*, „DGP” z 29 października–1 listopada 2021, nr 211(5619), s. A.5.

niu pracy ma absolutnie towarzyszyć poczucie, że ma ona sens, jest celowa, a nie, iż sensem życia jest praca. Zatem socjalizacja prawa pracy winna być rozpatrywana według wzorca logicznego myślenia, wzorca rozumu, rozsądku, a zatem i skuteczności. Wzorzec rozsądku wymusza uznanie, że powszechne wartości moralne, a taką jest niewątpliwie konieczność świadczenia pracy, nadają sens prawu, wymuszającym nieprzekraczalne granice jego działania. Socjalizacja prawa pracy winna być zatem wyrazem pokory dla norm moralnych, gdyż w przeciwnym razie będzie jedynie pustym, choć intelektualnym wytworem. Bez sprawiedliwości, a zatem i praworządnego systemu prawnego, nie ma pokoju społecznego. Z tego też względu socjalizacja prawa pracy nie może być w istocie swojej nie moralna, gdyż traci wtedy wewnętrzną spójność, zdolność, siłę przyciągania do wiary w sprawiedliwość. Społeczeństwo musi posiadać wiarę, uznanie, że prawo jest mu niezbędne, a socjalizacja jest wyrazem potrzeb i jednocześnie rozumu, gdyż elementy skrajne mają łatwość przebicia się i wprowadzania doraźnych, wyraźnie incydentalnych oraz czasowych rozwiązań. Wobec powyższego rozwiązania prawne przyjęte na gruncie socjalizacji nie mogą z jednej strony prowadzić do ubóstwa redystrybucji, a z drugiej do finansowego powszechnego uzależnienia ludzi od państwa i pracodawcy. Z tego też względu w celu zachowania sprawiedliwości między innymi państwo poprzez rozwiązania instytucjonalne o charakterze publicznoprawnym winno stymulować także:

- przyjmowanie horyzontalnych rozwiązań o charakterze prywatnoprawnym, np. ograniczając nadmierność świadczeń, niewspółmiernych do potrzeb zatrudnionych, poprzez odpowiedni system podatkowy, czy obowiązkowych odpisów na fundusze społeczne oraz zdrowotne;
- określać granice swobody zawierania porozumień, umów w obszarze zbiorowego prawa pracy. Umowy zbiorowe pracy, poprzez swój autonomiczny charakter w zakresie ich zawierania, niewątpliwie przynależą do sfery prawa prywatnego. Fundamentem prawa prywatnego jest swoboda zawierania umów, wyrażająca się w klasycznej cywilistycznej dyrektywie zawartej w art. 353¹ k.c. wskazującej, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Z tego też względu ograniczenie swobody umów, w szczególności wobec jednej

ze stron, jest ingerencją w prawa i wolności. Jednak należy zaznaczyć, że prawo pracy nie jest prawem cywilnym, prywatnym. Tworzy ono odrębny system prawny. Stąd, na gruncie prawa pracy określone reguły cywilistyczne (w wyniku odwołania się do Kodeksu cywilnego poprzez art. 300 k.p.)³⁴⁰, nie zawsze mogą mieć zastosowanie, a zatem w określonych stanach, ingerencja w prawa i wolności stron jest nie tylko dopuszczalna, lecz wręcz i niezbędna³⁴¹ z uwagi na potrzebę ochrony dobra wyższego. W tym przypadku dobrem tym jest powszechne uznanie sprawiedliwości społecznej.

Instytucje prawa publicznego i prawa prywatnego w sferze socjalnej, co wyraźnie zaznaczam, winny jedynie wspomagać tych, którzy aktualnie nie mają środków finansowych, lub posiadają je w ograniczonym, niewystarczającym zakresie, lecz zachowują zdolności, a także wolę i chęć do wykonywania pracy. Można zatem określić, że w tym zakresie regulacje dotyczące socjalizacji mają charakter dualny. Następuje mianowicie powiązanie ochrony ze sfery prawa publicznego, która z kolei daje prawo prywatnemu delegację ustawową, będącą podstawą do ochrony statuowanej w postaci zawierania porozumień zbiorowych, na zasadach równości i autonomiczności stron.

Sprawiedliwość w sferze socjalizacji prawa pracy będzie przejawiała się w wielu aspektach. Również ma miejsce wtedy, gdy będzie wyrażała, realizowała:

³⁴⁰ W tym względzie wyrażam pogląd o możliwości stosowania Kodeksu cywilnego w zbiorowym prawie pracy. Stanowisko to przedstawiłem w opracowaniu J. Żołyński, *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Samorząd terytorialny (Zagadnienia prawne)*, t. III, *Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym*, B.M. Cwiertniak (red.), Sosnowiec 2015. Zob. także w tej materii interesujące stanowisko przedstawione przez: L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 329–338.

³⁴¹ Przykładem niedopuszczalności umownego rozszerzenia prawa, a zatem ograniczeniem autonomii stron porozumień zbiorowych jest brak możliwości poszerzenia zakresu przedmiotowego warunkującego wszczęcie sporu zbiorowego, zmiana kryterium uprawniającym do przeprowadzenia strajku, ograniczenie wyłączeń przedmiotowych i podmiotowych w strajku, dopuszczenie możliwości stosowania strajku głodowego, czy wyłączenia regulacji w zakresie ochrony dóbr osobistych i danych osobowych zarówno uczestników, jak przeciwników strajku.

1. W aspekcie międzynarodowym obowiązek ochrony społeczeństwa, jako ogółu zatrudnionych przed ingerencją innych w postaci nieuprawnionej dyferencjacji. Będzie to w szczególności realizowane w postaci:
 - A. W wymiarze zewnętrznym, np. przez traktaty międzynarodowe lub traktaty bilateralne, zapewniające takie same, lub co najmniej zbliżone płace i inne świadczenia pracownikom świadczącym pracę na zagranicznym kontrakcie, jak pracownicy miejscowi (dotyczy to obszaru tzw. pracowników delegowanych).
 - B. W wymiarze wewnętrznym będzie się przejawiała w postaci, np. poprzez przyjmowanie regulacji dotyczących między innymi ruchu granicznego, pozwolenia na pracę emigrantom, możliwości czasowego pobytu lub osiedlania się przybyszów z zagranicy i nabywania przez nich nieruchomości.
2. W wymiarze krajowym będzie koncentrowała się na obowiązku ochrony indywidualnej przed niesprawiedliwością lub uciskiem innych (tzw. regulacje ochronne z zakresu prawa pracy, co nie wymaga rozwijania).
3. Ponadto w wymiarze krajowym będzie koncentrowała się na porządku publicznym, którego ustanowienie i utrzymanie będzie leżało w interesie ogółu społeczeństwa, a nie partykularnych interesów grupowych czy jednostek (np. budowa infrastruktury, bezpłatność kształcenia, bezpłatna i powszechna dostępność do podstawowej sfery publicznej służby zdrowia czy systemu pomocy społecznej). Ustanowienie i utrzymanie porządku publicznego nie jest możliwe bez zaangażowania środków finansowych powszechnie uzyskiwanych przez państwo, w formie różnego rodzaju podatków, danin czy obciążeń.

Rozpatrując zagadnienie sprawiedliwości powstaje pytanie o zmaterializowanie zasady sprawiedliwości w znaczeniu instytucjonalnym, a więc, jaki ma być wymiar sprawiedliwości. Otóż, społeczeństwo występując o ochronę pragnie, aby regulacje jej dotyczące były szybkie w zastosowaniu i proste. Szybkość postępowania jest jednak kwestią oceny. Przykładowo wpływ na wydłużenie postępowań w zakresie przyznawanych świadczeń socjalnych mają aspekty gwarancyjne, możliwość składania odwołań, w tym możliwość występowania na drogę sądową, zarówno cywilną czy administracyjną. W demokratycznym pań-

stwie prawa muszą mianowicie istnieć gwarancje procesowe dla obu stron postępowania. Ponadto osobną kwestią są same, zwykle czynności administracyjne, jakimi w każdym postępowaniu, zarówno administracyjnym czy cywilnym jest np. dostarczanie akt, ich przesłanie, rejestracja, archiwizacja itp. Na końcu należy także zwrócić uwagę, że w prawie najczęściej szybko nie znaczy dobrze. Społeczeństwo musi zostać wyposażone w wiedzę, że zbyt uproszczenie postępowania, np. w zakresie postępowania dowodowego, może skutkować poważnymi omyłkami i błędami.

Rozpatrując zagadnienie sprawiedliwości powstaje pytanie o zmateriaлизowanie zasady sprawiedliwości w znaczeniu instytucjonalnym, a więc, jaki ma być wymiar sprawiedliwości. Otóż, społeczeństwo występując o ochronę pragnie, aby regulacje jej dotyczące były szybkie w zastosowaniu i proste. Szybkość postępowania jest jednak kwestią oceny. Przykładowo wpływ na wydłużenie postępowań w zakresie przyznawanych świadczeń socjalnych mają aspekty gwarancyjne, możliwość składania odwołań, w tym możliwość występowania na drogę sądową, zarówno cywilną czy administracyjną. W demokratycznym państwie prawa muszą mianowicie istnieć gwarancje procesowe dla obu stron postępowania. Ponadto osobną kwestią są same, zwykle czynności administracyjne, jakimi w każdym postępowaniu, zarówno administracyjnym czy cywilnym jest np. dostarczanie akt, ich przesyłanie, rejestracja, archiwizacja, itp. Na końcu należy także zwrócić uwagę, że w prawie najczęściej szybko nie znaczy dobrze. Społeczeństwo musi zostać wyposażone w wiedzę, że zbyt uproszczenie postępowania, np. w zakresie postępowania dowodowego, może skutkować poważnymi omyłkami i błędami.

W materii sprawiedliwości także powstaje przywoływane już pytanie o wolność. Co to jest wolność, gdyż nie ma jednej postaci wolności. Jest wolność osobista, określonej grupy społecznej (religijnej), wolność pracy, wolność zrzeszania się (tzw. prawo koalicji), wolność w prowadzeniu swobodnie wybranej działalności gospodarczej itp. Zatem z uwagi na fakt, że nie ma jednego pojęcia wolności, wymyka się ona z kryterium zdefiniowania, a zatem nie ma ona również charakteru bezwzględnego. Wolność nie została także ukonstytuowana przez prawo pozytywne, lecz wyewoluowała z prawa natury. Niemniej, jak także wspomniałem, wolność normatywnie poprzez prawo pozytywne podlega ograniczeniu

z uwagi na konstytucyjną zasadę proporcjonalności³⁴². Jak już wspomniano wcześniej, zasada proporcjonalności wprost nie została jednak wyartykułowana w Konstytucji, lecz jest ona elementem składowym zasady demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji). Niemniej, proporcjonalność³⁴³ tworzy jedną z najważniejszych zasad prawa konstytucyjnego. Stąd, określana jest metazasadą, a więc zasadą, która z kolei określa stosowanie innych zasad. Służy bowiem do rozstrzygania konfliktów między konkurującymi wartościami. W tym też względzie stanowi element globalnego prawa konstytucyjnego. Jej wszechobecność jest także wynikiem filozoficznego zakorzenienia w Arystotelesowskiej idei „złotego środka”, nakazującej unikania skrajnych rozwiązań³⁴⁴. Oznacza to powstrzymanie się od *pleonexia*, czyli:

- uzyskania czegoś kosztem przywłaszczenia sobie korzyści od kogoś innego³⁴⁵ w postaci własności, nagrody czy urzędu
- bądź odmowę komuś czegoś, co jest mu należne, np. spełnienie obietnicy, spłacenia długu, czy okazania szacunku.

Zasada ta *sensu stricto* (zakaz nadmiernej ingerencji), polega na sprawdzeniu, czy efekty regulacji pozostają w odpowiedniej proporcji do nakładanych przez nią ciężarów. Oznacza zatem właściwe określenie praw i obowiązków, a także określenie właściwych korzyści społecznych. Im bardziej cenna jest wartość naruszana, a zatem im wyższy stopień jej naruszenia, tym cenniejsza musi być wartość chroniona i wyższy stopień jej realizacji z zastrzeżeniem, że w żadnym wypadku ustanowione ograniczenia nie mogą naruszać istoty wolności i praw³⁴⁶. Państwo dobrze urządzone w postaci unormowań publicznych to państwo, które dba o swoich obywateli. Wszystko to zatem razem wzięte powoduje, że państwo

³⁴² Na ograniczenie sfery wolności z uwagi na między innymi niebezpieczeństwo publiczne zagrażające życiu narodu, pozwala także po spełnieniu pewnych przesłanek prawo międzynarodowe. Zob. przykładowo w Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284).

³⁴³ W materii rozważań o zasadzie proporcjonalności zob. także rozdział 8. *Wykładnia w kontekście socjalizacji prawa pracy a wykładnia prokonstytucyjna i prounijna*.

³⁴⁴ A. Śledzińska-Simon, *op.cit.*, s. 23–24.

³⁴⁵ Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, 1129–1130 b.5, za J. Rawls, *op.cit.*, s. 39.

³⁴⁶ Zob. wyrok TK z 5 czerwca 2014 r., K 35/11, OTK ZU nr 6/A/2014, poz. 61.

prawne opiera się na założeniu racjonalności prawodawcy, a warunkiem koniecznym realizacji tego założenia jest przestrzeganie proporcjonalności w procesie stanowienia prawa. Racjonalny prawodawca stanowi mianowicie prawo sprawiedliwe, stąd także w zasadzie sprawiedliwości należy też upatrywać podstaw obowiązywania zasady proporcjonalności.

Z powyższego wynika, że zasada proporcjonalności w szerokim ujęciu kładzie szczególny nacisk na adekwatność celu i środka użytego do jego osiągnięcia. Z tego też względu winna być zachowana zasada konieczności, której aplikacja wymaga wykazania, że dane przepisy są niezbędne dla ochrony pewnych dóbr. Ponadto, że z spośród środków skutecznie je chroniących wybrano takie środki, które są najmniej uciążliwe, inwazyjne. To z kolei wymusza potrzebę rozważenia wszystkich możliwych do zastosowania innych środków alternatywnych oraz wyraźnym określeniem ich skuteczności. Przyjmowane zatem akty prawne powinny bowiem realizować określony cel, nie ingerując i nie ograniczając nadmiernie praw podmiotowych, które zostały zawarte w Konstytucji. Stąd wynika, iż jeżeli cel pewnej regulacji prawnej można osiągnąć przy pomocy dwóch środków, przy czym jeżeli jeden z nich w większym stopniu pogarsza sytuację prawną podmiotu, to należy wybrać ten drugi³⁴⁷. Jak wskazuje S. Wronkowska:

„W działalności organów prawodawczych (...) powinno się respektować tzw. wymaganie proporcjonalności (adekwatności); spośród możliwych (i zarazem legalnych) środków oddziaływania należałoby wybierać środki skuteczne dla osiągnięcia celów założonych, a zarazem możliwie najmniej uciążliwe dla podmiotów, wobec których mają być zastosowane, lub dolegliwe w stopniu nie większym niż jest to niezbędne dla osiągnięcia założonego celu”³⁴⁸.

Instytucjonalna ingerencja w wolność w przestrzeni stosunków pracy, które są nie tylko stosunkami prawnymi, lecz także, a może w szczególności stosunkami społecznymi, gdyż relacjami zachodzącymi bezpośrednio pomiędzy ludźmi, a więc bezpośrednio dotyczącymi ludzi, winna być

³⁴⁷ Orzeczenie TK z dnia 31 stycznia 1996 r., K 9/95, OTK 1996 cz. I s. 41–62.

³⁴⁸ S. Wronkowska, *Zarys koncepcji państwa prawnego w polskiej literaturze politycznej i prawnej*, [w:] *Polskie dyskusje o państwie prawa dyskusje o państwie prawa*, S. Wronkowska (red.), Warszawa 1995, s. 74.

poprzedzana stosownym i wnikliwym dialogiem społecznym³⁴⁹. Dialog społeczny jest mianowicie podstawą kształtowania wszystkich idei i właściwych realiów. Realiów społecznych, gospodarczych oraz prawnych. Jednak dialog społeczny wymaga wsparcia państwa, zwłaszcza w okresie przemian i kryzysów, które naruszałoby podstawy dotychczasowego ładu społecznego. Trzeba również pamiętać, że:

1. Państwo winno kształtować dialog społeczny w ten sposób, aby nie dochodziło do naruszenia podstawowych zasad porządku publicznego, czyli klauzuli porządku publicznego.
2. Państwo, które w sposób wadliwy kształtuje ramy formalne dialogu społecznego, utrudnia jego prowadzenie³⁵⁰. Dlatego dialog powinien być prowadzony w sposób cywilizowany, w postaci sformalizowanych określonych przedstawicielstw społecznych. Odgórne narzucanie norm publicznych regulacji nieakceptowanych społecznie, będzie prowadziło do zachowań aspołecznych, a tym samym będzie godziło w zasadę społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawa. W konsekwencji nastąpi przekroczenie punktu krytycznego, co bezpośrednio uderzy w pokój społeczny. Wobec powyższego, w ostateczności w warstwie normatywnej, ograniczenie wolności nie tylko w stosunkach pracy, lecz także we wszelkich stosunkach dotyczących zatrudnienia, niewątpliwie musi być dokonywane bezwzględnie po przeprowadzeniu konsultacji społecznych, przyobleczonej w ostateczności w formę prawną, mającą wyłącznie postać ustawową, ponieważ może to prowadzić do pewnego ograniczenia praw i swobód. Niemniej, efektywność takiego aktu prawnego będzie uzależniona także od pozaprawnego aspektu społecznego – to znaczy, od mandatu udzielonego władzy w powszechnych wyborach oraz od odpowiedniego silnego poparcia i zaufania ze strony ogółu społeczeństwa, udzielonego z kolei partnerom społecznym. Idea demokracji umożliwia wprowadzić rządy większości nad mniejszością, lecz absolutnie nie bezwzględne narzucanie autorytarnie jej swojej woli. Idea demokracji

³⁴⁹ Dialogu tego zabrakło np. przy nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. w 2018 r.

³⁵⁰ Ł. Pisarczyk, *Źródła prawa pracy z perspektywy 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy*, [w:] *Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, 3, A. Kosut i W. Perdeus (red.), s. 77.

winna być spójna z ideą otwartego społeczeństwa, które charakteryzuje się tym, że chroni się także mniejszości.

Zasada proporcjonalności nie wynika także wprost z prawa międzynarodowego. Jest ona jednak wyprowadzana w postaci dorozumienia z treści klauzul limitacyjnych, czyli przepisów ustanawiających warunki, które muszą być spełnione, aby ograniczenia praw i wolności mogły być uznane za zgodne z konstytucją lub umową międzynarodową zawierającą ich gwarancje³⁵¹. Ponadto państwo prawne opiera się na założeniu racjonalności prawodawcy, a warunkiem koniecznym realizacji tego założenia jest przestrzeganie proporcjonalności w procesie stanowienia prawa. Racjonalny prawodawca stanowi prawo sprawiedliwe, stąd w zasadzie sprawiedliwości należy też upatrywać podstaw obowiązywania zasady proporcjonalności.

Rozpatrując zagadnienie sfery sprawiedliwości należy zwrócić uwagę, że problem w istocie rzeczy nie tkwi *stricte* w obszarze prawa, lecz w przestrzeni ludzkiej, społecznej. Jest nim akceptowany społecznie poziom dyferencjacji i znaczenia hierarchii wartości. Jest nim także akceptowalny poziom tolerancji, a tolerancja nie należy do cnót człowieka. To, co dla jednych jest oczywiste, z kolei dla innych będzie absolutnie nie do przyjęcia i nie będzie nawet tolerowane. Stąd, powstaje też kwestia, kto ma określać, czy stymulować, regulować wolność i tolerancję. Kto ma mianowicie statuować, jakie dobro, jaka wartość jest istotna lub ważniejsza, a zatem która ma pierwszeństwo. Powstaje pierwsze zasadnicze pytanie - jaką i czy w ogóle wprowadzić gradację wartości? Musimy zadać sobie pytanie, „co jest ważne”, a „co jest ważniejsze.” Następnie rodzi się kolejne ważne pytanie, sygnalizowane powyżej - kto ma być zatem arbitrem w tym względzie? Odpowiedź na ostatnie pytanie wydaje się prosta i tylko jedna. Historycznie na gruncie kultury europejsko – atlantyckiej był nim instytucjonalny Kościół (instytucjonalny, zhierarchizowany, a nie Kościół Powszechny rozumiany jako ogół wiernych). Obecnie niewątpliwie rola ta należy do państwa, na podstawie wypracowanych teoretycznie modeli i założeń aksjologiczno-filozoficzno-prawnych. Państwo poprzez swoje regulacje o charakterze publicznoprawnym winno godzić różne interesy, wywierać wolności, stosując rozwiązania o charakterze kompromisowym.

³⁵¹ A. Śledzińska-Simon, *op.cit.*, s.23–24.

Dobre prawo publiczne (lecz także oczywiście i prywatne) jest wypadkową, sztuką godzenia przeciwności, a zatem jest sztuką kompromisu. Niemniej, kategoria wolności nie funkcjonuje w oderwaniu, we własnym bycie, lecz w określonym, wspólnym dla całego kraju systemie prawnym, co powoduje nieuchronne kolizje. Powstaje mianowicie problem konfliktu różnych wartości i wolności, ponieważ wolność niejednokrotnie zderza się z innymi wartościami, jak życie i zdrowie innych, bezpieczeństwo publiczne, własność, moralność, wolność pracy itp. Wolność jako wartość aksjologiczna nie ma bowiem charakteru absolutnego, a zatem nie oznacza niczym nie ograniczonej swobody, bezwzględnej wobec wszystkich i wszystkiego. Nie zawsze jest zatem wartością nadrzędną. Według przywoływanej już maksymy J.S. Milla, nie można domagać się wolności absolutnej, ponieważ „granica czyjejś wolności jest wolność innego człowieka”. Powyższe rozumowanie prowadzi do oczywistego wniosku, że prawo jednostki do wolności i autonomii nie może być nadrzędne nad prawami wspólnoty. Nie może determinować właściwego poziomu ochrony członków wspólnoty. Pracownik, będąc częścią społeczności zakładowej, w ramach której ma obowiązek dbałości między innymi o dobro zakładu pracy, a więc o dobro wspólne, a ponadto do sumienności i staranności w wykonywanej pracy, zmuszony jest zatem do rezygnacji z części swoich praw i wolności, przenosząc je niejako na rzecz ogółu. Stąd na przykład na gruncie prawa pracy wolność pracy w każdym dniu pozostaje w sprzeczności z innymi wolnościami, wyrażającymi się w prawie do życia rodzinnego, zachowania zdrowia, wypoczynku czy wyznawania religii. Jak podnosi się słusznie w literaturze prawa pracy „proporcjonalna ingerencja w wolność służy więc wolności”³⁵². Powstaje wobec tego wymóg takiego ukształtowania powszechnego systemu prawnego, w którym każda uznana wartość stanie się przedmiotem zarówno efektywnych gwarancji, jak i koniecznych, transparentnych i proporcjonalnych granic. Prawo jest bowiem płaszczyzną, na gruncie której władze publiczne realizują obowiązek poszanowania i ochrony godności człowieka i obywatela³⁵³.

³⁵² A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy...*, op.cit., s. 12.

³⁵³ J. Gołaś, *Granice wolności związkowych w polskim systemie prawnym*, Poznań 2020, s. 19.

Na koniec:

1. Pytanie o sprawiedliwość w warstwie aksjologiczno-filozoficznej powinno wyrażać humanizm ewolucyjny, czyli połączenie człowieka z przejawami zachodzącej ewolucji społecznej. Społeczeństwo na przestrzeni dziejów cały czas dynamicznie się zmienia i to, co kiedyś było ważne, wartościowe, dzisiaj już nim niejednokrotnie nie jest. Niemniej, sprawiedliwość nie oznacza, że przystępujemy do określonych, aktualnych form rządów czy wyznawanej w danym okresie wizji społeczeństwa. Sprawiedliwość to akceptowanie i przestrzeganie pewnych uniwersalnych zasad moralnych.
2. Uprawnione jest stwierdzenie, że prawo pracy jest społeczne, bo pozostaje w ścisłym i nierozzerwalnym związku z całokształtem stosunków społecznych. Z kolei te stosunki społeczne funkcjonują pod silną presją szeroko pojętej sprawiedliwości społecznej. Stąd, prawo pracy, jak mało która gałąź prawa jest silnie uwikłane w różne konteksty wartościujące, a zatem aksjologiczne. Z tego też względu parafrazując stanowisko wyrażone przez Z. Ziemińskiego, nie jest możliwe w praktyce „od aksjologizowanie” systemu prawnego³⁵⁴, a więc nie można odejść od kryteriów wartościujących, w celu poszukiwania i następnie wyrażenia sprawiedliwości.
3. I w ostateczności, sprawiedliwość jest wyrazem praworządności, a więc rządów prawa, a nie rządów ludzi, tłumu, określanego czasem z ang. jako *mob*.

³⁵⁴ Z. Ziemiński, *Wartości konstytucyjne. Zarys problematyki*, Warszawa 1993, s. 53.

11. Wpływ socjalizacji prawa pracy na gospodarkę

Przed analizą powyższej problematyki nasuwa się ogólna refleksja. Otóż, obecnie nie tylko Polska, lecz i ludzkość, w tym w szczególności skupiona wokół wielokrotnie przywoływanej idei cywilizacji Zachodu, stoi w obliczu epokowych wyzwań. Współcześnie coraz większego znaczenia nabiera kwestia przeobrażeń gospodarki industrialnej i postindustrialnej w oparciu o wiedzę (kapitał intelektualny), który to kapitał z uwagi na szybki postęp informatyczny, technologiczny, organizacyjny ulega również szybkiej dezaktualizacji. Są nimi niewątpliwie między innymi zmiany struktury demograficznej społeczeństwa (np. ogólne starzenie się i spadek urodzin), zmiany kulturowo-obyczajowe, klimatyczne, rewolucja cyfrowa czy wyczerpywanie się zasobów naturalnych. Należą do nich również przemiany społeczne będące wynikiem trendów populistycznych, których podłożem *de facto* w cywilizacji zachodniej jest proces długotrwałego pokoju i stałego rozwoju, a także ogólnego podniesienia standardu życia³⁵⁵, co jest swoistym na wzór *Pax Romana* wyrazem *Pax Cywilizacji Zachodniej*, jako budowania stanu pokoju wewnątrz i na zewnątrz tego kręgu cywilizacyjnego. Te elementy zbioru zdarzeń oraz zmienność życia społeczno-ekonomicznego, a jednocześnie rosnące znaczenia tzw. „czarnego” łabędzia, czyli zjawiska o bardzo niskim poziomie prawdopodobieństwa, praktycznie niemożliwym, lecz jednak od czasu do czasu się pojawiającym i mającym kolosalny wpływ na rzeczywistość (np. przywoływana także pandemia COVID-19) skłaniają do uznania, że aby mu sprostać konieczna jest nie tylko zmiana stylu życia, lecz również jego skorelowanie ze świadczeniem pracy i funkcjonowaniem gospodarki.

³⁵⁵ Czego przykładem jest Polska po wejściu do UE.

Osobnego zwrócenia uwagi wymaga także fakt, racja stanu każdego państwa w obszarze bezpieczeństwa, a zatem również zachowania pokoju społecznego, zdeterminowana jest osiągnięciem określonego poziomu rozwoju oraz właściwych relacji z bliższym i dalszym otoczeniem, do którego otoczenia należą niewątpliwie sprawy społeczne. Pomijanie przez państwo kwestii społecznych lub nie radzenie sobie z tym obszarem, stwarza potencjalnie zawsze groźny, łatwopalny społecznie materiał wybuchowy, którego czasu ziszczenia się nie zawsze można przewidzieć. Niemniej, wcześniej czy później niezadowolony tłum, którego prawa lub interesy zarówno obejmujące sferę społeczną, jak i socjalną zostaną zagrożone, zawsze wylegnie na ulice. Tłum ten może w pewnych okolicznościach stać się niezbyt przyjaznym, bezwładnym, wymykającym się spod kontroli, lecz ruchliwym stadem, ulegającym wszelkim negatywnym impulsom. Z tego też względu analiza problematyki socjalizacji prawa pracy byłaby zbyt uboga, bez co najmniej pobieżnych, nawet skrótowych rozważań dotyczących powiązań tej materii ze sferą gospodarczą. Obszar gospodarczy pozostaje bowiem w nierozzerwalnej więzi ze sferą społecznej aktywności człowieka, gdyż gospodarka, w postaci wytworzonych dóbr i usług, a więc ogólnie rozumianego bogactwa, wprost rzutuje na nią. Konieczne jest zatem swoiste „uspołecznienie” ekonomii w rozumieniu ponownego przemyślenia tego wszystkiego, co wiąże się z przynależnością ekonomii do nauk społecznych³⁵⁶. Praktyka gospodarcza pokazuje bowiem, że prowadzenie działalności społeczno-socjalnej w zakładzie pracy rzutuje na integrację pracowników z podmiotem zatrudniającym. Wpływa to na stabilność zatrudnienia. Zatrudnieni zauważając większą dbałość o nich ze strony pracodawcy, wykazują większą efektywność w pracy³⁵⁷. Z tego też względu słuszną jest idea i ogólne hasło wyborcze z 1992 r. B. Clintona „*It's the economy, stupid*” („gospodarka głupcze”).

Rozpatrując sferę gospodarczą i jej relacje z obszarem społecznym nie można jednak nie zauważać i pomijać znaczącego faktu, że człowiek z zasady posiada tylko dwa rodzaje umiejętności. Są to umiejętności:

³⁵⁶ M. Ratajczak, *Ekonomia w czasie kryzysów i pandemii*, „Rzeczpospolita” z 11 czerwca 2011 r., s. A.20.

³⁵⁷ Zob., A. Szalkowski (red.), *Rozwój pracowników. Przesłanki, cele, instrumenty*, Warszawa 2002, s. 131.

- fizyczne (upraszczając manualne),
- i poznawcze (również upraszczając badawcze, kreatywne), tj. posiadanie umiejętności uczenia się, analizowania faktów, radzenia sobie z problemami, komunikowania się czy przede wszystkim rozumienia innego człowieka i zachodzących procesów,

które to umiejętności w obszarze zatrudnienia wpływają w ostateczności na wymierny efekt ekonomiczny. Sferą tą zajmuje się ekonomia behawioralna, która jako nauka interdyscyplinarna na pograniczu ekonomii i psychologii, bada wpływ czynników psychologicznych, społecznych, poznawczych oraz emocjonalnych na podejmowanie decyzji gospodarczych przez jednostki i instytucje oraz następnie konsekwencje tych decyzji.

Ponadto nie można także pomijać faktu, że bogactwo narodu tkwi w równowadze, zarówno tej materialnej, jak i niematerialnej. Bogactwo tkwi bowiem w równowadze systemu ogólnych potrzeb człowieka oraz możliwości środowiska naturalnego. Można parafrazując Tadeusza Kotarbińskiego stwierdzić, że należy wykonywać dobrze swoją robotę, gdyż w rzeczywistości wszystko się wiąże ze wszystkim, a więc chcąc robić dobrze trzeba uwzględniać najrozmaitsze zależności³⁵⁸. Z tego też względu należy zachowywać się rozważnie i roztropnie, a w obszarze społecznych stosunków pracy także przyzwoicie. Należy analizować i następnie oceniać prawidłowo zachodzące zjawiska, a więc nie powinno się akceptować narzucanych odgórnie stereotypów. Powoduje to, że należy eksponować powszechne wartości, a nie skupiać się na tym, co jest mniej istotne, uboczne (choć niewątpliwie nie oznacza to, że tę materię należy całkowicie pomijać).

W czasach obecnych na obszary społeczne niewątpliwie wpływa przywoływany już proces powszechnej globalizacji, który obejmuje nie tylko sferę ekonomiczno-gospodarczą, lecz wkracza w inne, obce *sensu stricto* gospodarce obszary. Obszarami tymi są sfery społeczne, kulturowe, obyczajowe, a nawet duchowe (religijne). Globalizacja często nie wkracza, lecz wręcz wywarza otwarte drzwi, niejednokrotnie demolując zastaną tam przestrzeń społeczną, kulturową i obyczajową. Niemniej, sfera globalizacji nie przebiega tak, jak kiedyś się ekonomistom czy znawcom problematyki politycznej i społecznej wydawało. W dobie obecnej proces globalizacji

³⁵⁸ Zob., T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Łódź 2019.

dokonuje się niewątpliwie pod ideowym przywództwem i w ścisłym gronie na osi: USA – UE – Wschodnia Azja, co w obszarze gospodarczej globalizacji jest swoistym złotym trójkątem. Polega na rosnącej kooperacji i koordynacji państw najbardziej rozwiniętych, co widać po liczbie bezpośrednich inwestycji zagranicznych³⁵⁹, które lokowane są z zasady tylko w krajach najbogatszych³⁶⁰, a inne kraje służą wyłącznie, jako rezerwuariat, często niewykwalfikowanej, lub nisko wykwalifikowanej siły roboczej³⁶¹, dostarczyciela surowców czy bycia podwykonawcą w zakresie nieskomplikowanego technologicznie i organizacyjnie procesu produkcji, a także w ostateczności stanowią również rynki zbytu dla określonych dóbr i usług. Ponadto globalizacja prowadzi do ewolucji globalnego rynku pracy, a jednym z jego przejawów jest zjawisko określane mianem dumpingu socjalnego. Pojęciem tym określa się świadczenie usług przez pracowników z krajów mniej rozwiniętych w krajach bardziej zamożnych, za dużo niższe niż średnie w bogatszych państwach stawki wynagrodzenia. W konsekwencji kapitał coraz mniej jest zainteresowany resztą świata. Bieguny biedy i bogactwa coraz bardziej się od siebie oddalają. Powoduje to rosnący w świecie problem nierówności społecznych, co ekonomiści nie zawsze umieją prawidłowo wytłumaczyć. Powoduje to tym samym pęknięcia strukturalne pomiędzy różnymi grupami społecznymi, które czują się społecznie pominięte (na przykład. tzw. ruch żółtych kamizelek we Francji). Nie zawsze jest wiadomo, a zatem nie zawsze jest prosto wy-

³⁵⁹ W skrócie BIZ, a z ang. *foreign direct investment* – FDI.

³⁶⁰ W okresie 2000–2018 największym odbiorcą inwestycji były Stany Zjednoczone. W 2000 r. udział USA w całości napływu bezpośrednich inwestycji stanowił 22,6%, a w 2018 r. 19,4%. Wśród dziesięciu największych odbiorców inwestycji w 2000 r. były Niemcy z udziałem 14,3% i Wielka Brytania z udziałem 8,8%. W pierwszej dziesiątce państw o największym napływie inwestycji w 2000 r. były: Hongkong (Chiny) (z udziałem 4%), Chiny (3%) i Brazylia (2,4%). Dziesiątka największych odbiorców w 2000 r. łącznie absorbowwała prawie 70% inwestycji. W 2018 r. do dziesięciu największych odbiorców trafiło 71,4% ogółu inwestycji. K. Gomółka, E. Kacperska, J. Kraciuk, M. Wojtaszek, *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Świat-Europa-Kaukaz-Polska*, Wydawnictwo SGGW 2020, s. 54.

³⁶¹ Jak wskazują wyniki badań, koszty zatrudnienia i zwalniania pracowników mają istotny wpływ na decyzje o inwestowaniu w danym kraju, K. Walczak, *Wpływ globalizacji i ogólnoswiatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2011, s. 85.

tłumaczyć, dlaczego bogaci się bogacą, a biedni biednieją. Niemniej jest dowiedzione, że większość ludzi bogatych jest zamożna z samego tylko urodzenia się w bogatej rodzinie, a z kolei większość biednych całe życie spędzi w niedostatku tylko dla tego, że urodziła się w rodzinie ubogiej. Stąd, na lewicy pojawiają się między innymi skrajne pomysły, by duże przedsiębiorstwa uspołecnić, w celu zmniejszenia tych różnic. Z kolei przykładowo w Niemczech rozpatrywana jest koncepcja bezwarunkowego dochodu podstawowego dla wszystkich obywateli. W skrócie, koncepcja ta – budząca jednak nie tylko społecznie, polityczne, lecz i ekonomicznie uzasadnione poważne wątpliwości, co do jej zasadności, skutków i realności – polega na wypłacaniu wszystkim obywatelom bezwarunkowego miesięcznego świadczenia. Świadczenia w określonej ustawowo wysokości, niezależnie od warunków życiowych, dochodów czy sytuacji zawodowej.

Przedstawiony powyżej wywód prowadzi do wniosku, że to wszystko powoduje, iż zarówno państwo i pracodawcy wspólnie mają wobec powyższego niewątpliwie prosty wybór. Tkwić w stagnacji, kontynuować dotychczasowy stan społeczno-gospodarczy, antyinnovacyjne mechanizmy środowiskowe, albo przełamać barierę mentalnego strachu i zaatakować realne problemy społeczne. Socjalizacja prawa pracy w wymiarze idei, winna być zatem odpowiedzią, wyrażać „bunt” na skostniałość obszaru społecznego i stanowić wyraz aktywnego, konstruktywnego włączania się w kształtowanie ustroju społeczno-gospodarczego. Za pośrednictwem zachowań prospołecznych, niewątpliwie można promować rozwijanie różnych umiejętności człowieka, niezbędnych dla przyszłości. Można powiększać tzw. kapitał ludzki, a jak wskazuje Bank Światowy w swoich raportach, kapitał ludzki jest najważniejszą formą kapitału w świecie XXI wieku. Stanowisko takie konsekwentnie prezentuje społeczna nauka kościoła uznając, że ludzie stanowią najcenniejszy majątek przedsiębiorstwa. Z kolei Francis Fukuyama wyraża pogląd, że:

„kapitał społeczny może również wpływać korzystnie na innowacyjność i zdolność adaptacji grupy do nowych warunków... Jest on czynnikiem niezbędnym do powstania zdrowego społeczeństwa obywatelskiego”³⁶².

³⁶² F. Fukuyama, *Kapitał społeczny*, [w:] L.E. Harrison, S.P. Huntington, *Kultura ma znaczenie*, (tłum. S. Dymczyk), Poznań 2003, s. 171, za A. Musiała, *Polskie prawo pracy...*, *op.cit.*, s. 61.

Stąd, socjalizacja prawa pracy, jako idea może niewątpliwie wpływać instytucjonalnie na jakość pracy i w konsekwencji na wysokość wynagrodzenia, a zatem w ostateczności na jakość życia. Może zatem wpływać na wielokrotnie już przywoływany dobrostan człowieka, a tym samym w zasadniczy sposób na pokój społeczny. Jednak nie można przy tym tracić z pola widzenia faktu i zapominać o zagadnieniu fundamentalnym. Jest nim mianowicie to, że przywołana jakość pracy i wysokość wynagrodzenia, a zatem w bilansie końcowym jakość życia, są bez wątpienia pochodną kreatywności z szeroko pojętego sektora obszarów wytwórczych, a także zdolności absorpcyjnych z obszarów innowacyjnych i technicznych, lecz już absolutnie nie wyłącznie z obszarów finansowo-bankowych.

Wpływ socjalizacji prawa pracy na gospodarkę winien być traktowany, jako przejaw społecznej szansy na pomyślny rozwój³⁶³. Jak wspomniano w rozdziale 3, socjalizacja prawa pracy ma wyraźnie podłoże historyczne. Z tego powodu socjalizacja prawa pracy zarówno jako zjawisko, jak i idea, nie może być aktualnie traktowana jak eksperyment społeczny, gdyż każde eksperymenty w tej sferze z reguły kończą się istotnymi problemami, czego przykładem może być próba stworzenia systemu komunistycznego. Jest ona bowiem ważnym elementem całokształtu budowy systemu społeczno-ekonomicznego państwa, opartego na założeniach społecznej gospodarki rynkowej oraz demokratycznego państwa prawa. System ten w swoich założeniach umożliwia mianowicie zrównoważony rozwój zarówno ekonomiczno-gospodarczy, jak i społeczny. Daje tym samym, co jest szczególnie istotne, ogółowi społeczeństwu, a nie elitom, wybranym grupom społecznym, poczucie bezpieczeństwa, a więc i optymizmu o przyszłość. Człowiek jest istotą porządkującą przyszłość. Stąd, zauważalne jest, że w sferze gospodarczej zagrożeniem nie jest tylko jej struktura, złożoność, lecz brak społecznego ogniwa, społecznej jedności w wymiarze idei. Na obecnym etapie rozwoju świata, takim spójnikiem, oczywiście jedynie w pewnym wymiarze, może być socjalizacja prawa pracy. Socjalizacja ta w obszarze gospodarczym może być mianowicie

³⁶³ W materii socjalizacji prawa pracy w odniesieniu do gospodarki należy niewątpliwie dokonywać badań i analiz uwzględniając dorobek ekonomii społecznej. Przykładowo w tej materii zob. K.J. Chojnacka, *Ekonomia społeczna w Polsce a rozwój gospodarczy*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2020, t. CXVI, s. 157–179.

miejszem kreacji tego samego kręgu tożsamości, utożsamiającego się ze wspólnotą pracowników.

Rozpatrując pojęcie socjalizacji prawa pracy należy odpowiedzieć na pytanie czy socjalizacja może wpływać negatywnie na funkcjonowanie gospodarki, gdyż niewątpliwie stanowi istotne obciążenie dla pracodawców i państwa? W tym względzie należy zwrócić uwagę, że:

- po pierwsze – z istoty rzeczy sam termin „obciążenie” nie oznacza, iż skutki jego muszą być zawsze negatywne,
- po drugie – socjalizacja prawa pracy w swojej idei nie przeczy rozwojowi gospodarczemu, co argumentowałem już w rozdziale 6 C.

Niemniej nurty o preferencji liberalnej politykę gospodarczą uznają za ważniejszą od polityki społecznej. Z kolei nurty o orientacjach lewicowych stanowią zgoła inaczej. Oba założenia należy z zasady uznać za błędne. W obecnych czasach polityka gospodarcza i polityka społeczna winny być w obszarze prawa, w tym w szczególności prawa pracy (i zabezpieczenia społecznego), traktowane tak samo, jako nierozzerwalne ze sobą dwa byty. Nie da się po prostu inaczej. Wynika to mianowicie z faktu, jak już także wspominałem, że po okresie II wojny światowej, w kulturze cywilizacji Zachodu, inaczej pojmuje się państwo oraz jego funkcje. Jednym z priorytetów realizowanych przez państwo jest to, że winno ono akceptować potrzeby społeczne poprzez uznanie, iż do bezwzględnych obowiązków państwa należy zadbanie o dobrobyt, a może raczej o dobrostan, wszystkich jego obywateli. Z tego też względu trwały sukces w gospodarce, liczony w parametrach ekonomicznych, jest nierozzerwalnie związany z faktem, że musi on być zbalansowany z potrzebami społecznymi (zarówno tymi materialnymi, jak i nie materialnymi).

Ponadto jak również wspominałem, Europejski Model Społeczny wyraźnie wskazuje, że społeczna sprawiedliwość może przyczyniać się do ekonomicznej efektywności i postępu. Inwestowanie w socjalizację może być wobec powyższego kompatybilne z rozwojem ekonomicznym kraju, gdyż socjalizacja prawa pracy winna pełnić szczególną rolę innowacyjności i tym samym może wnieść świeży powiew na wiele obszarów. Może mianowicie zawierać instrumenty niestandardowe, a zatem za jej pośrednictwem w gospodarce można podjąć radykalne działania, których efektem będzie prawidłowy, a więc zrównoważony rozwój. By to

się jednak udało, należy znaleźć odpowiednie ramy działalności oraz, co ma fundamentalne znaczenie, ustalić priorytety społeczne. Ważne jest, aby zrozumieć, jakie są oczekiwania społeczne i tym oczekiwaniom nie piętrzyć trudności. A z zasady oczekiwania społeczne są bardzo proste, a wręcz trywialne – społeczeństwo pragnie po prostu bezpiecznego życia i szeroko rozumianego dobrobytu, wygod, także w postaci opieki zdrowotnej, społecznej oraz socjalnej roztaczanej nad nim przez państwo. Oczywiście nie chodzi o uproszczone, stereotypowe myślenie i postępowanie w rozumieniu starożytnego Rzymu – *społeczeństwo chce chleba i igrzysk*. Z tego względu zarówno państwo, pracodawcy, partnerzy społeczni, jak i społeczeństwo stoją przed ważnymi wyzwaniami, których przezwyciężenie wymaga nowego pomysłu, nowego typu innowacyjności i modelu prowadzenia działalności oraz nowego modelu postępowania. Bez innowacyjnych rozwiązań nie ma możliwości zbudowania zrównoważonego współczesnego społeczeństwa o charakterze powszechnym, w umownym rozumieniu umiarkowanego dobrobytu, a więc społeczeństwa wzajemnej wspólnoty, a nie tylko społeczeństwa przymusowo zorganizowanego w państwo. Polityka społeczno-gospodarcza, prowadzona za pośrednictwem instrumentów publicznoprawnych, pozwala mianowicie kompleksowo oddziaływać na ważne sfery społeczne i gospodarcze. Może być pomostem łączącym *dzisiaj i jutro*, a więc łagodzić, a nawet usuwać negatywne, wręcz patologiczne zjawiska społeczne. Za pośrednictwem socjalizacji prawa pracy w obszarze gospodarczym nie tylko można, lecz wręcz należy kreować nowe miejsca pracy, do których przynależy między innymi przestrzeń ochrony zdrowia (społeczeństwo ogólnie się starzeje, a ponadto pojawiające się stany pandemii powodują, że niedoinwestowana służba zdrowia wprost proporcjonalnie przekłada się na gospodarkę i komfort życia ludzi), wsparcia inwestycji, które poprawiają stan środowiska³⁶⁴, a więc przeciwdziałają sytuacjom, które stanowią zagrożenie dla ludzi. Socjalizacja może promować działania, które wspierają społeczeństwo i lokalne ich aktywności, a zatem mogą wpływać na ogólny dobrostan społeczny. Czasy, gdy uprawianie jednego zawodu dawało szansę na pracę

³⁶⁴ Jak wynika z doniesień prasowych, w ostatnich latach zmiany klimatyczne kosztowały Polskę już ponad 100 mld zł. W przyszłości musimy się liczyć m.in. ze spadkiem wydajności rolnictwa nawet o kilkanaście procent, „DGP” z 6 sierpnia 2020, s. A. 12.

przez całe życie, są dzisiaj (poza pewnymi wyjątkami, np. lekarze) trudne do zachowania i raczej przechodzą do przeszłości. Przykładem może być obszar związany z nauczycielami. W poprzednich dekadach był to zawód wykonywany praktycznie aż do emerytury. Obecnie, przy silnym spadku demografii okazuje się, że już tak nie jest i niejednokrotnie wymagane jest przekwalifikowanie. Podobnie można odnieść się do zawodu górniczego w zakresie wydobywania węgla kamiennego czy brunatnego. Proces dekarbonizacji (oczywiście występujący z różnym natężeniem w pewnych obszarach świata) i stawianie na energię odnawialną z uwagi na uwarunkowania związane z ochroną środowiska, czyni ten zawód w dużej mierze bez przyszłościowy. Stąd, socjalizacja prawa pracy, poprzez przyjęcie stosownych rozwiązań w obszarze społecznym i gospodarczym, może być narzędziem uruchomienia swoistego programu przekwalifikowania się zawodowego czy inwestycji publicznych, za pomocą którego wkroczy się w obszary zaniedbane społecznie i gospodarczo. Może niewątpliwie wpływać na innowacyjność różnych sektorów gospodarki narodowej, na zmiany łańcuchów potrzeb i dostaw. W tym względzie za przykład posłużyć może tzw. srebrna gospodarka, a więc rozwój sektorów dotyczących szeroko pojmowanych osób starszych. Społeczeństwo nieodwracalnie się starzeje, a może ujmując to bardziej humanitarnie, przedłuża swoją aktywność życiową. Występuje zatem szeroka sfera produkcji i usług dla ludzi przechodzących w umowny stan spoczynku zawodowego. Usług z obszarów zdrowotno-rehabilitacyjnych, rekreacyjnych, turystycznych, hotelarskich, gastronomicznych, kulturalnych, zapotrzebowania na odpowiednią odzież, żywność czy opiekę dla tej kategorii ludzi. Nowożytność, a zatem humanitarne rozumienie obszarów społecznych i społecznych powoduje, że osoby te nie mogą być pozostawione poza nawiasem społecznym, a także, co jest niezmiernie ważne w obecnych czasach, pozostawione poza nawiasem wykluczenia technologicznego. Z tego też względu niezbędna jest potrzeba edukacyjnego i instytucjonalnego wsparcia oraz interwencji państwa.

Osobnego zwrócenia uwagi wymaga fakt, że starsi ludzie (oczywiście ta kategoria wiekowa stale, a nawet dynamicznie w zakresie psycho-fizycznym oraz normatywnym, np. poprzez przesuwanie kategorii wieku emerytalnego, ulega podwyższeniu), mogą tworzyć szczególnego rodzaju kapitał ludzki, tzw. srebrny kapitał. Z tego kapitału niewątpliwie

mogą powstać ludzie czynu i niezwykle zaangażowania pożytecznego społecznie, którzy z kolei mogą uzupełnić braki w zapotrzebowaniu na siłę roboczą, oczywiście stosownie do możliwości ich wieku i możliwości psycho-fizycznych. Niewątpliwie za przykład uzupełnienia braków siły roboczej posłużyć mogą rozwiązania japońskie. Otóż, osoby nawet w starszym wieku angażowane są do wielu nie skomplikowanych czy nie wymagających szczególnego wysiłku fizycznego lub intelektualnego prac, pomimo posiadania nawet wysokiego wykształcenia czy poprzednio wysoko zajmowanego stanowiska. Oprócz szeroko pojętego pożytku społecznego w postaci wypracowywania tzw. PKB, zaangażowanie tych osób w pracy powoduje, iż unikają oni alienacji ze społeczeństwa, wykluczenia społecznego, degradacji społecznej, co przyczynia się tym samym do poprawy ich zdrowia fizycznego i psychicznego, a tym samym do unikania dodatkowych problemów społecznych. Osoby te są po prostu społecznie użyteczne. Uprawnione staje się użycie określenie, że kiedy życie staje się trudniejsze, najbardziej odporni idą dalej. Ponadto zaangażowanie fizyczne i umysłowe zmniejsza szeroko pojęte stany chorobowe, a zatem odciąża także środki gromadzone na funduszu zdrowia.

Kolejnym przejawem gospodarczym socjalizacji w obszarze prawa pracy może być użycie instrumentów państwowych, poprzez wsparcie pracodawców w ochronie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przykładowo pracodawcy, którzy zwiększą to bezpieczeństwo, winni być uprawnieni do odprowadzania mniejszych obowiązkowych danin w postaci składek na system ubezpieczeń społecznych czy zdrowotnych (np. składki wypadkowej). Jak już wspominałem w innej części opracowania, takie kreowanie rzeczywistości w stosunkach pracy będzie w efekcie końcowym korzystne dla pracodawców, gdyż zmniejszą się ich koszty związane z „obsługą” finansową wypadków przy pracy czy chorób zawodowych.

Socjalizacja prawa pracy w obszarze gospodarczym winna być rozumiana, jako dyrektywa, aksjomat, wyraz uznania i wyraz sumienia, że nie można prowadzić żadnej działalności związanej z zatrudnianiem ludzi, nie uwzględniając aspektu moralnego. Z tego też względu należy uznać, że:

Po pierwsze – prowadzenie działalności nastawionej na zysk, a tym samym w ogólnym wymiarze na wzrost gospodarczy jest oczywiste eko-

nomicznie jak najbardziej zasadne, a więc i moralne. Nie można jednak zapominać o człowieku. Praca ma sens nie tylko dla uzyskania korzyści materialnych, lecz także dla budowania relacji z drugim człowiekiem, spełniania wyzwań czy dla własnego rozwoju. Z tego też względu sam wzrost gospodarczy nie spowoduje, że nastąpi wolność, sprawiedliwy podział dóbr, a tym samym zadowolenie i szczęście wszystkich. Stąd, prawo pracy musi być moralne. Inaczej to ujmując, normatywną siłą społecznych stosunków pracy muszą być akceptowane powszechnie zachowania pracodawcy wyrażające się w formule, że postępuje on zgodnie z ogólnie przyjętymi społecznie regułami postępowania, a więc że postępuje on właściwie. Socjalizacja w obszarze gospodarczym jest zatem przeciwwagą liberalnej i neoliberalnej koncepcji gospodarczej oraz całkowicie błędnej ideologii ekonomicznej z lat 70. XX wieku, którego głównym ideologiem i idolem, a wręcz guru tego środowiska był Milton Friedman. Ogólnie to ujmując, zakładała ona minimalizację roli rządu w gospodarce wolnorynkowej w celu zapewnienia politycznej stabilności i wolność. Według niej tzw. rynki same rozwiążą wszystkie problemy gospodarcze, a zatem i problemy społeczne w obszarze zatrudnienia. Według tej idei, swoistego darwinizmu społecznego, zawsze ktoś (mam tutaj na myśli tego zawsze silniejszego) musi wygrać, a zatem zawsze ktoś musi być przegranym. Niemniej, takie uproszczone rozumowanie doprowadziło do sytuacji, że w sytuacjach kryzysowych o charakterze globalnym w skali państwa nie wspomaga się bezpośrednio potrzebujących, jakimi w wyniku kryzysu są w szczególności poszkodowani ludzie pracy, nie wspomaga się zagrożonych pracodawców, lecz wspomaga się generalnie przywoływane już i krytykowane przeze mnie instytucje finansowe. Wspomaga się instytucje finansowe argumentując to tym, że w przypadku ich upadku, upadnie także cała gospodarka. Przykładem tego błędnego koła jest rynek nieruchomości mieszkalnych. W czasach kryzysu ludzie w zasadniczy sposób ubożeją, biednieją, a zatem zmuszeni są do wyprzedaży tego, co jest wartościowe, a więc z reguły majątku jakim są ich nieruchomości. W takich sytuacjach między innymi te instytucje finansowe za pomocą środków otrzymanych w ramach pomocy od państwa (a zatem od całego społeczeństwa), kreują z kolei fundusze celowe, za pomocą których kupują takie nieruchomości, a następnie drogo sprzedają. Konsekwencją tego jest pogłębienie braku dostępności do

mieszkań³⁶⁵. Nieruchomości mieszkalne stają się bowiem bezpośrednio aktywami, towarem, produktem „bankowym”, który służy wyłącznie do obrotu finansowego. W ten sposób zatracą się zatem podstawowy ich cel, jakim po prostu jest to, że mieszkania służą jako siedziba dla ludzi i są ochroną przed bezdomnością. Takie postępowanie w ostateczności wzmacnia między ludzkie podziały, nierówności, a tym samym zagraża pokojowi społecznemu.

Po drugie – państwo powinno stosować interwencjonizm prawny i wkra-
czać tam, gdzie następuje zatracenie, rozchwianie wymiaru moralnego
w prowadzonej działalności gospodarczej. Przykładem tego mogą być
Stany Zjednoczone Ameryki, gdzie pewne korporacje zaczęły wykupy-
wać polisy na życie swoich pracowników, a zatem w swojszcie rozumiany
sposób można się zastanawiać czy podmioty te nie stały się aby „właści-
cielem” pracowników, skoro to korporacja, a nie rodzina w ostateczności
dostanie odszkodowanie. Postępowanie takie stworzyło rynek termino-
wych transakcji *futures*, których przedmiotem była *de facto* śmierć za-
trudnionego³⁶⁶. Powstają zatem retoryczne pytania:

- czy nie następuje zatracenie w imię kreowania zysku finansowe-
go wielu podstawowych wartości przyświecających ludzkości, jaką
jest godność, honor, rodzina, zabezpieczenie na starość lub na wy-
padek śmierci?
- czy państwo powinno całkowicie pozostać obojętne na takie po-
stępowanie finansowe?
- czy rynek finansowy całkowicie zatracił się w imię żądzy zysku?

Po trzecie – państwo w istocie rzeczy może być kreatorem stosunków
pracy w ten sposób, że może stymulować rozwój gospodarczy poprzez
wpływ systemu podatkowego³⁶⁷ i okołopodatkowego na ogólny poziom
wysokość wynagrodzeń czy ogólnie ustalanie poziomu minimalnego

³⁶⁵ Według różnych doniesień medialnych, nieruchomości na świecie stanowią war-
tość ponad 160 bln. dolarów, a więc stanowią ponad dwukrotność światowego
PKB.

³⁶⁶ Zob. A. Lichnerowicz, *Cena przyrody*, „DGP” z dnia 23–25 października 2020 r.,
s. 23.

³⁶⁷ Historycznym przykładem w Polsce systemu podatkowego, bezpośrednio doty-
czącego kreacji w zakresie gospodarczej, może być tzw. ustawa o popiwickowa, tj.
ustawa z dnia 27 grudnia 1989 r. o podatku od wzrostu wynagrodzeń w 1990 r.,
Dz.U. Nr 74, poz. 438.

wynagrodzenia miesięcznego oraz godzinowego³⁶⁸. Stąd, państwo może normatywnie dokonywać stymulowania prowadzenia działalności gospodarczej tak, aby w jej wyniku możliwe było pobudzanie gospodarki w celu osiągnięcia stałego i trwałego wzrostu.

Po czwarte – socjalizacja polskiego prawa pracy winna zmierzać do takiego kształtowania ustroju pracy w Polsce, aby to w Polsce nie tylko była świadczona praca, lecz także w podmiotach nazwijmy to o charakterze krajowym. Przez termin „krajowy” nie należy rozumieć *stricte* „narodowy”, lecz taki podmiot, w którego kraju w ostateczności „fakturowana” jest działalność tego podmiotu. Stanowisko powyższe wynika z faktu, że bogate są te kraje, w których produkt krajowy brutto (PKB) na osobę jest wysoki, a więc statystyczny obywatel wytwarza odpowiednio więcej wartości dodanej dla swojego kraju³⁶⁹. Przykładowo obcy podmiot prowadzi produkcję w Polsce, lecz produkt sprzedawany jest w innym kraju. Produkt ten jest zatem w całości wytwarzany w Polsce i bezpośrednio jest dostarczany na rynki innych państw, lecz sprzedaż nie jest „księgowana” w Polsce, lecz w kraju, z którego pochodzi pracodawca. Ten kraj jest w ostateczności wzbogacany o „wartość dodaną”, tj. o zysk wynikający z całego łańcucha (za produkt, dystrybucję itp.).

Po piąte – socjalizacja prawa pracy w obszarze gospodarczym winna prowadzić niewątpliwie także do sublimacji pracowników z obszarów sfery materialnej do obszarów pozamaterialnych (kulturowych czy rozwoju osobowości).

W celu wykazania, że socjalizacja dokonywana w prawie pracy w postaci różnych instrumentów prawnych może wpływać pozytywnie na gospodarkę, niezbędne jest przedstawienie tego zagadnienia w kontekście funkcjonalnym, a więc zamierzonego celu oraz kontekście skutkowym, a więc zaistniałego skutku. W tym względzie należy zauważyć, że polityka społeczna w połączeniu z ogólną polityką gospodarczą państwa, niewątpliwie może korygować gospodarkę, poprzez administracyjne ograniczenia gospodarcze, w postaci całej gamy koncesji, zezwoleń, promes itp., a zatem wprowadzających faktycznie nakazy lub zakazy w zakresie pro-

³⁶⁸ W odmiennej postaci zwrócił na to uwagę A.M. Świątkowski, *Wzorce pracy w prawie*, Kraków 2018, s. 27.

³⁶⁹ PKB to suma wartości dodanej wytworzonych w danym kraju produktów i usług.

dukcji czy usług w różnych obszarach gospodarki. Mogą to być „zakazy” np. poprzez ograniczenie w zakresie produkcji alkoholu czy wyrobów tytoniowych, lub wprowadzenia systemu reglamentacji tych produktów, poprzez ich limitowanie. Z kolei system „nakazów” będzie się sprowadzał do preferowania określonego rodzaju produkcji, np. w zakresie środków higienicznych w okresach pandemii. Mamy zatem kontekst funkcjonalny, a więc wyznaczony jest określony cel. Poprzez system swoiście rozumianych „nakazów”, które w istocie rzeczy będą także swoistymi zaleceniami kierunkowymi, państwo w obszarze prawa pracy w celu uruchomienia produkcji może wprowadzać system ulg podatkowych, ograniczeń, lub zwolnień z niektórych obowiązkowych danin publicznych (np. składka zdrowotna). Te wszystkie działania niewątpliwie wpływają bezpośrednio na obszar stosunków pracy, gdyż mogą doprowadzić do ograniczenia lub pobudzenia zatrudnienia. Mogą także wpływać na obszar około związany z prawem pracy, a mianowicie na tzw. samozatrudnienie czy relacje umów o dzieło lub na warunkach zlecenia, a zatem przechodzenie zatrudnionych ze sfery stosunków pracy na sferę stosunków cywilnych czy gospodarczych. Mamy zatem wyraźny kontekst skutkowy. Niemniej, zarówno kontekst funkcjonalny, jak i skutkowy wymusza refleksję. Jakie są granice swobody legislacyjnej państwa. Swoboda, która z jednej strony powoduje ograniczenia wolności pewnej sfery podmiotów gospodarczych, a z drugiej może powodować zarzut braku równouprawnienia, a nawet dyskryminacji.

Inwestowanie w sferę społeczną jest niewątpliwie konieczne dla gospodarki, co zauważono już wiele lat temu formułując koncepcję społecznej gospodarki rynkowej, gdyż jednym z jej przejawów jest konieczność prowadzenia dialogu społecznego na różnych płaszczyznach i na różnych szczeblach. Do tego niezbędna jest jednak:

- aktywna komunikacja wewnątrz pracodawcy z pracownikami, która ma coraz większe znaczenie, gdyż zwiększa zaufanie poprzez transparentność, co do zamierzeń i co do planów pracodawcy oraz wdrażanych nowych technologii czy procesów,
- oraz wprowadzenie nie tylko odpowiednich instrumentów prawnych, lecz także zatrudnienia odpowiednich, fachowych osób (prawników, socjologów, psychologów).

Otwiera się zatem rynek pracy dla takich osób, firm szkoleniowych czy doradczych. Brak dialogu społecznego to niezmiennie istotna bariera dla

poprawy warunków społeczno-gospodarczych kraju. Ponadto inwestowanie w ten obszar w ostateczności jest także „zyskowne” dla gospodarki. Chroni ją mianowicie przed kryzysami społecznymi w postaci strajków czy innych form protestu, które są kosztowne zarówno dla pracodawców, jak i dla gospodarki. Akcje te obniżać bowiem mogą w sposób wymierny wartość pracodawcy, a w obszarze społecznym poprzez wywołanie zamieszek doprowadzić, np. do niszczenia mienia publicznego i prywatnego osób trzecich. To wszystko może wpływać także na dobrostan społeczny, poprzez naruszenie pokoju społecznego.

Socjalizacja prawa pracy w obszarze gospodarczym może być procesem, który będzie wpływał na tworzenie nowych struktur i powiązań organizacyjnych. Winna być zatem odpowiedzią na wyzwania dynamicznie zmieniającego się otoczenia. Przejawem nowych inwestycji i nowych metod pracy, kładących nacisk na innowacyjne technologie i rozwiązania. Wyrazem tego może być praca zdalna, zmniejszająca koszty bezosobowe funkcjonowania pracodawców. Praca zdalna częściowo świadczona nie tylko w obszarze wytwórczo-usługowym, lecz np. w zakresie szkolnictwa wyższego, gdzie pewną część zajęć ze studentami mogliby prowadzić on-line wykładowcy nawet z innych części świata. Oczywiście nie pomijam tutaj innych zagrożeń spowodowanych wykonywaniem pracy w tych warunkach, jak izolacją zatrudnionego, wypaleniem zawodowym czy często koniecznością wyizolowania części miejsca zamieszkania w celu świadczenia pracy, jak również zjawiskiem wypadków przy pracy, które w trakcie tak świadczonej pracy niewątpliwie będą miały miejsce³⁷⁰.

Ponadto socjalizacja prawa pracy, za pośrednictwem stosownych rozwiązań może wpływać na gospodarkę zwiększając jej efektywność. Jak może wpływać? Może tego dokonywać środkami pozafinansowymi, a więc bez potrzeby wydatkowania środków materialnych pracodawcy, między innymi poprzez kreowanie odpowiedniej kultury pracy. Z kolei, co to jest kultura pracy? Najprościej to ujmując, kultura pracy jest zjawiskiem społecznym, w którym ludzie się komunikują i wchodzą w określone relacje. Oznacza ona sposób, w jaki członkowie danej społeczności

³⁷⁰ Zob. w tej materii praca zbiorowa M. Mędrali (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawa pracy*, Warszawa 2021r, a w niej między innymi J. Żołyński, *Wypadek przy pracy a praca zdalna*.

zakładu pracy odnoszą się do siebie nawzajem, a także jak odnoszą się do swojej pracy (swoich obowiązków) i do swojego otoczenia. Odróżnia to kulturę pracy jednego pracodawcy od drugiego. W kulturze pracy chodzi o to, co chcemy osiągnąć. Mogą to być zarówno potrzeby rozwoju, jak i sfery związane z pozytywną energią i entuzjazmem w działaniu, które pozwolą na rozwiązywanie problemów, lecz także na poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań.

Socjalizacja prawa pracy jako zespół środków prawnych i społecznych winna być niewątpliwie jedną z postaci szeroko pojętego interwencjonizmu państwowego nie tylko w gospodarkę, lecz i w społeczne stosunki zatrudnienia (oczywiście nie w wymiarze komunistycznym czy socjalistycznym). Interwencjonizmu o wymiarze kompleksowym, a więc nie tylko instrumentami publicznoprawnymi dotyczącymi gospodarki, lecz także obejmujące społeczeństwo, a więc nie pozostawiające na uboczu człowieka. Dlaczego interwencjonizmu? Ponieważ jak wykazał już John Maynard Keynes (1883–1946)³⁷¹, a także kryzys gospodarczy, zapoczątkowany kryzysem finansowym z 2008 r., że im wcześniejsza i wnikliwsza jest reakcja państwa, tym jest mniej negatywnych skutków ubocznych. Przykładem wpływu socjalizacji prawa pracy na gospodarkę jest, przywoływana już wielokrotnie w niniejszej książce, pandemia COVID-19 i wpompowanie w obszar przedsiębiorców wręcz olbrzymich środków finansowych na utrzymanie miejsc pracy, a tym samym na wypłatę wynagrodzeń, co także pobudza, lub co najmniej nie doprowadza do ruiny gospodarkę państwa oraz finansów społeczeństwa. Niemniej, w obszarze gospodarczym socjalizacja prawa pracy nie może być w sytuacjach kryzysowych rozumiana wyłącznie jako tzw. dawca pieniędzy. Nie może prowadzić jedynie do wspierania przedsiębiorców, poprzez dostarczanie im subsydiowanego zatrudniania, które ustaje wraz z końcem finansowania przez publiczne służby zatrudniania. Takie działania powodują, że pracodawcy tworzą dzięki nim specyficzny układ, model biznesowy, oparty na korzystaniu z instrumentów rynku pracy, zapewniających im stały dopływ taniej lub nawet darmowej (czasowo) siły roboczej. W re-

³⁷¹ Upraszczając problematykę, gdyż sfera ekonomii nie jest przedmiotem opracowania, keynesowska ekonomia zakładała konieczność uzupełniania mechanizmów rynkowych interwencją państwa, dla której przewidywała trzy zasadnicze funkcje: alokacyjną, redystrybucyjną oraz stabilizacyjną.

zultacie po zakończeniu wsparcia osoby korzystające z tych form często ponownie stają się bezrobotne, choć nie zawsze będą bezrobotnymi w sensie prawnym³⁷². Dlatego rozwiązania prawne przyjęte na gruncie prawa pracy, winny dostarczać właściwych, wyważonych, lecz i kompleksowych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz wspierania bezrobotnych. Winny być motywatorem dla działań pracodawcy w celu utrzymania zatrudnienia, lecz nie przez długi czas kosztem państwa. Wynika to mianowicie z prostego faktu, że państwo swoimi instrumentami musi jednak stymulować taką pomoc w ten sposób, aby nie doprowadzić do znacznego wzrostu długu publicznego. W historii ekonomii nie jest mianowicie znany przypadek kraju, w którym wzrost długu publicznego doprowadziłby do jego rozwoju, a tym samym do dobrobytu. Oczywiście, środki przeznaczone na wparcie, np. na wynagrodzenia pracowników w ostateczności spowodują, że wrócą one na rynek i tym samym zostanie to zakwalifikowane, jako wzrost PKB, lecz od tego w faktycznie dobrobytu społeczeństwa nie przybędzie³⁷³, a może to przerodzić się w groźną i poważną inflację. Z tego też względu należy zwrócić uwagę i mieć to szczególnie na względzie, że nadmierny interwencjonizm państwowy dokonuje wielkich szkód w sferze wartości społecznych. Otóż, źle skonstruowany, np. system wsparcia czy zasiłków celowych oraz socjalnych, może doprowadzić ludzi do pułapki bezrobocia i uzależnienia od pomocy państwa. Rezultatem istnienia szerokiego spektrum możliwości uzyskania zapomogi socjalnej jest intensywne zabieganie o pomoc państwa, a nie poszukiwanie pracy, a nawet chroniczne jej unikanie. Poprawianie ekonomicznych warunków życia jednostek odbywa się więc w ostateczności na koszt wszystkich, społeczeństwa, a nie w efekcie wartości wytworzonej przez pracę jednostek.

W sferze gospodarczej wpływ na socjalizację prawa pracy mogą mieć niewątpliwie jednostki samorządu terytorialnego. Wybieralne organy samorządowe są w stanie tworzyć sprawniejsze i wiarygodniejsze instytucje, które są bliżej ludzi i ich potrzeb, niż podmioty centralne. Działalność samorządów jest przeciwieństwem zjawiska „centralna władza nam da”,

³⁷² K. Jaworska, *op.cit.*

³⁷³ M. Albinowski, A. Rzońca, *Konkurencyjność, nie stymulacja popytu*, „Rzeczpospolita” z 31 lipca 2020 r., s. A 22.

lub „centralna władza wie lepiej”. Jest zatem wyrazem „sami to zrobimy”. Stąd samorządy, np. poprzez kreowanie specjalnych stref ekonomicznych (zwolnienia podatkowe, zakup gruntów po atrakcyjnych cenach w zamian za zobowiązanie do prowadzenia działalności w określonym czasie i zatrudniania określonej ilości ludzi) czy uzasadnione prace interwencyjne (np. w dotychczas zaniedbaną infrastrukturę), mogą stymulować bezrobocie. W ten sposób mogą wpłynąć na solidarny rozwój, zahamowanie odpływu ludzi młodych z małych ośrodków i migracji w inne części kraju, lub emigracji za granicę. Ponadto współpraca samorządowa, wsparta instytucjonalnie przez państwo, może w sposób istotny wpływać na niwelowanie nie tylko ekonomicznych, lecz społecznych różnic terytorialnych. Powstaje zatem zjawisko solidarności między terytorialnej.

Rozpatrując przestrzeń relacji socjalizacji prawa pracy, jej wpływu na gospodarkę narodową, należy zauważyć wymierny aspekt finansowy, jaki wywołuje ona także wobec pracodawców. W przestrzeni gospodarczej socjalizacja pełni mianowicie niewątpliwie funkcję prewencyjno-ochronną (a nawet można dopatrywać się funkcji wychowawczej) wobec pracodawcy, przed ewentualnymi roszczeniami pracownika. Jest to ochrona prewencyjna, a zatem ma niejako charakter „kłapy bezpieczeństwa”. Wśród wielu obszarów w tym zakresie szczególną uwagę należy zwrócić na przywoływane już regulacje publicznoprawne, na podstawie których ustawodawca bezwzględnie zobligował pracodawcę normami do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W tej materii wydawałoby się, że rzeczą oczywistą jest, iż obowiązek ten ma charakter jednostronny, gdyż chroni tylko szczególne dobra pracownika (zdrowie, życie). Niemniej, wnikliwa analiza prawna powoduje, że w istocie rzeczy obowiązek ten ma charakter dualny. Chroni mianowicie również pracodawcę przed ewentualnymi, lecz uzasadnionymi, z uwagi na zaistniałe zdarzenia, roszczeniami pracownika o charakterze odszkodowawczym, posiadającymi normatywnie oparcie w art. 24 k.c.³⁷⁴ czy 442–448 k.c. Są to generalnie roszczenia związane ze zdarzeniami dotyczącymi wystąpienia chorób zawodowych czy wypadków przy pracy w sytuacjach, w których

³⁷⁴ Zob. rozważania w tym zakresie poczynione przez J. Jankowiak, *Prawo odmowy wykonywania pracy niebezpiecznej a konstrukcja zagrożenia z art. 210 kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1998, nr 12.

pracownik, a w określonych stanach faktycznych także pewien krąg osób trzecich (z reguły członkowie rodziny zmarłego pracownika), uprawnieni są do dochodzenia renty wyrównawczej, emerytury wyrównawczej, odszkodowania czy zadośćuczynienia. (Notabene chroni też państwo przed ewentualną nadmierną wypłatą świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz kosztów dostępności do publicznej służby zdrowia pokrywanych ze świadczeń zdrowotnych i umożliwia skierowanie ich na inne społeczno-pożyteczne cele). Socjalizacja prawa pracy w obszarze ekonomicznym może prowadzić zatem do zmniejszenia kosztów funkcjonowania pracodawców, z uwagi na zmniejszenie wydatków na pokrycie ewentualnie przywołanych roszczeń. W tym też względzie przejawia się charakter przepisów publicznych, które w przeciwieństwie do prawa prywatnego chronią nie tylko podmioty indywidualne, lecz także dobro pewnej większości (obywateli państwa). Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy, obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika³⁷⁵.

Oczywiście w działalności pracodawcy liczy się niewątpliwie na pierwszym miejscu wynik finansowy. I słusznie. Dlaczego wynik finansowy?: *Po pierwsze*. Bez zbędnego epatowania się skrajnie lewicową filozofią; Od wyniku finansowego zależą losy pracowników. Najpierw pracodawca musi wypracować wolne środki finansowe, aby następnie mógł rozważać sferę społeczną i ewentualnie liczyć się z obowiązkowymi obciążeniami wobec pracowników, nakładanymi na niego przez sferę publicznoprawną. Stąd, ustawodawca zobligowany jest tak ustawiać, modelować prawnie cały system społeczno-gospodarczy, aby w pierwszym rzędzie umożliwić pracodawcy wypracowanie stosownego zysku. Modelować jednak w taki sposób, aby nie wyrażało to i prowadziło do agresywnej wersji pracodawcy, jako *homo oeconomicus*, lecz wyrażało ideę pracodawcy, jako *homo oeconomicus moralis*, a więc także zawierało pewien pierwiastek empatii, zrozumienia dla drugiego człowieka. Rozpatrywana łącznie idea społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawa wymaga sformułowanie paradygmatu, że w wymiarze etycznym cywiliza-

³⁷⁵ Wyrok SN z dnia 12 grudnia 1974 r., II PR 262/74, PiZS 1976/3/67.

cji zachodniej³⁷⁶ postępowanie pracodawcy winno skutkować odejściem od dyktatu wyłącznie parametru w postaci maksymalizacji ilościowego zysku, który jest osiągany kosztem dobrostanu pracownika. Ujmując to szerzej, który także jest osiągany w konsekwencji wymiernym kosztem ogólnospołecznym. Z tego też względu dążenie do realizacji własnych celów pracodawcy (oczywiście pracodawcy nie w znaczeniu spersonifikowanym), należy połączyć z aspiracjami innych. Niemniej o istocie socjalizacji w gospodarce nie znaczy tylko wielkość pracodawcy.

Po drugie. Wymiar finansowy należy zawsze rozpatrywać poprzez jego funkcję, nie tylko poprzez funkcję ekonomiczną, którą jest wzrost wartości przedsiębiorstwa i ogólny wzrost gospodarczy kraju. Nie można tracić z pola widzenia jego funkcji społecznej. Oznacza ona, że wypracowane przez wspólnotę ludzi zakładu pracy środki, winny się przyczyniać do postępu i rozwoju społecznego.

Wymóg zastosowania socjalizacji w polskim prawie prawa pracy w obszarze gospodarczym jest konsekwencją także tego, że cywilizacja zachodnia (co do której przynależności co najmniej mentalnie w większości się uważamy), w sposób bezwzględny opiera się na prawach człowieka i na szacunku dla niego, a więc na godności. Niemniej, zagrożeniem dla niej jest rewolucja tzw. sztucznej inteligencji (SI), która prowadzi do całkowicie nowych, choć i pożytecznych zjawisk gospodarczych (np. powoduje obniżenie kosztów pracy, a tym samym produktów oraz usług) i społecznych (wprowadzając szereg ułatwień w życiu, np. zastępując pieniądź poprzez skanowanie twarzy w celu dokonania rozliczenia finansowego klienta). Czy w obszarze szeroko pojętych stosunków pracy ułatwiających między innymi zatrudnianie cudzoziemców, poszukiwanie pracy przez bezrobotnych i ich aktywizacji zawodowej³⁷⁷. W poprzednich epokach ograni-

³⁷⁶ Piszę o cywilizacji zachodniej jako pewnego rodzaju jednolitego obszaru polityczno-społeczno-kulturowego i religijnego (chrześcijaństwa), odmiennego od innych obszarów cywilizacyjnych, nie deprecjonując ich przy tym w żaden sposób.

³⁷⁷ Zob., M. Kuba, E. Staszewska, *Profilowanie pomocy dla bezrobotnych – dotychczasowe doświadczenia i nowe wyzwania z perspektywy praw człowieka*, s. 171–186; N. Potocka-Sionek, *Niewidzialni pracownicy, czyli kto stoi za sztuczną inteligencją*, s. 105–119; czy M. Otto, *Dyskryminacja algorytmiczna w zatrudnieniu. Zarys problemu*, s. 143–158, wszystkie opracowania, [w:] „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2022, 29, nr 2.

czeniu rozwojowi świata towarzyszyło pokonanie fizycznych ułomności człowieka i pracy fizycznej, która jest pracą w relacjach psychomotorycznych w postaci „oko–ręka”. Tego przełomu dokonano na przestrzeni XIX i XX w. Obecnie dokonujemy z kolei przełamania ograniczenia umysłowego człowieka. Jednak nie chodzi o swoiste rozumienie pozbywania się rozumnego myślenia, zastępowania go inną formą, lecz o nauczenie się jego wzmacniania. Dokonuje się to właśnie poprzez sztuczną inteligencję. Jednakże, w obszarze stosunków pracy proces ten skutkuje także negatywnymi zjawiskami, którymi niewątpliwie są:

- zanikanie miejsc pracy czy likwidacje niektórych świadczonych dotychczas funkcji zawodowych (droźnik, parkingowy, telefonistka, recepcjonista, portier, windziarz). Większość miejsc pracy traci się w wyniku automatyzacji i zwiększenia produktywności poprzez zwiększenie wydajności. Do tego dochodzi także proces offshoringu, czyli proces polegający na wytwarzaniu usług na terytorium innego państwa niż kraj, z którego pochodzi przedsiębiorstwo.
- konieczności nie tylko przekwalifikowania zawodowego wielu osób, lecz także zmian społecznych będących konsekwencją zmiany rodzaju wykonywanej pracy, często połączone również z istotnymi zmianami obyczajowymi związanymi z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania.

Na koniec wypada mi się zgodzić z A. Musiałą³⁷⁸ i przenosząc jej pogląd na grunt socjalizacji w obszarze gospodarczym uznać, że „Rola państwa winna więc sprowadzać się do koordynowania życia gospodarczego, gwarantowania inicjatyw poszczególnych osób, grup, ośrodków i lokalnych warsztatów pracy”. Powinna zatem stanowić w gospodarce otwarcie na niestandardowe myślenie i rozwiązania zarówno prawne, organizacyjne, techniczne, jak i niewątpliwie, w szczególności, na rozwiązania społeczne. Ponadto słusznie Autorka zauważa, że wspólnota zakładu pracy ma doniosłe walory na płaszczyźnie rozwoju gospodarczego, ponieważ współtworzy ekonomiczne przedsięwzięcie, lecz także na płaszczyźnie społecznej, i to zarówno w skali mikro, jak i makro. W tym pierwszym ujęciu, owa pojedyncza wspólnota zakładu pracy pozwala człowiekowi

³⁷⁸ A. Musiała, *op.cit.*, s. 64.

pracy niejako „przeżywać” doniosłość samego aktu pracy, który to akt ma dawać mu szansę coraz głębszego odkrywania swojego człowieczeństwa. Z kolei w skali makro, wspólnota zakładu pracy wraz z innymi tego typu wspólnotami (np. wspólnotami lokalnymi) kreuje świat ludzi pracy, którego rola jest niezaprzeczalnie absolutnie podstawowa. Kształtuje mianowicie wspólnotę jako wyraz losów wszystkich zatrudnionych w zakładzie pracy oraz ludzi z nim powiązanych (rodzin zatrudnionych czy społeczności lokalnych), tak jak występuje wspólnota losów człowieka z przyrodą, której jest częścią. Zadaniem państwa jest poprzez swą właściwą politykę, stając się tym samym swoistym tzw. pracodawcą pośrednim, kreować właściwe warunki pracy. Stąd, socjalizacja prawa pracy w obszarze gospodarczym będzie wpływała na poziom zrównoważonego rozwoju społeczno-ekonomicznego³⁷⁹. Im wyższe są wartości BDI osiągnęte przez kraj, tym lepszy jest klimat społeczny, a zatem ogólny dobrostan ludzi³⁸⁰. A skoro zachowany jest właściwy dobrostan społeczny, to zachowany jest niewątpliwie pokój społeczny, który ma wymiar meta w relacjach ogólnoludzkich.

³⁷⁹ z ang. BDI – *Balanced Development Index*.

³⁸⁰ Wskaźnik BDI składa się z 45 równoważnych wskaźników pogrupowanych w cztery sub indeksy:

- zewnętrzne warunki ekonomiczne ukazujące gospodarki badanych krajów na tle ich zewnętrznego otoczenia (eksport, import, pozycja na międzynarodowych rynkach kapitałowych itp.);
- wewnętrzna sytuacja ekonomiczna (PKB, stopa inflacji, konsumpcja prywatna, stopa akumulacji itp.);
- bieżąca sytuacja społeczna (opieka społeczna, służba zdrowia, śmiertelność niemowląt, rozwarstwienie dochodowe itp.), a także subiektywne oceny tej sytuacji;
- społeczne oczekiwania na przyszłość dotyczące m.in. warunków życia, sytuacji gospodarczej, rynku pracy, aktywności biznesowej itp., za: A.K. Koźmiński, A. Noga, K. Piotrowska, K. Zagórski, *Praworządność a rozwój*, „Rzeczpospolita” z dnia 18 stycznia 2021 r., s. A 20.

12. Zakończenie

Zaproponowane przeze mnie pojęcie, czy może nazwa *socjalizacja prawa pracy* i związana z tym nowa terminologia, zarówno w znaczeniu opisywanego zjawiska, jak i pewnej idei, swoistego rodzaju modelu (uzasadnienia tego pojęcia wskazałem we wstępie), podkreślam słowo „swoistego”, wymaga dokonania jeszcze wielu pogłębionych badań i studiów. Jest to bowiem jedynie pewien zarys problematyki, gdyż w pierwszym na ten temat opracowaniu w doktrynie polskiego prawa pracy można jedynie wskazać kierunki czy nakreślić problemy badawcze oraz dokonać tylko względnej analizy tego zjawiska i idei. Niemniej należy wyraźnie zaznaczyć, że pojęcie *to* nie ma nic wspólnego z terminem socjalizm (ideologia socjalistyczna), czy populizm. Oznacza *de facto* i *de iure* konieczność funkcjonowania wspólnoty, a zatem pewnego rodzaju wsparcia międzyludzkiego (społecznego) oraz międzypokoleniowego. Czegoś, co w niedosłownym rozumieniu oznacza „jeden za wszystkich, wszyscy za jednego”. Odpowiedzialności za wspólnotę praw i interesów, jaką jest wspólnota zakładu pracy, a także wspólnotę lokalną, a nawet wspólnotę o zasięgu krajowym. W dobie globalizacji, a tym samym w dobie przełamywania wielu barier, z uwagi na jej obszar i zasięg społeczny, można w ogóle mówić o wspólnocie europejskiej (unijnej), a nawet ogólnoswiatowej oraz o budowaniu ogólnoswiatowego systemu sprawiedliwości społecznej, bez swoistego podziału na bogate kraje północy i biedne południa, czy też – używając poprzednio stosowanego nazewnictwa – kraje trzeciego świata. Stanowisko to wynika z faktu, że brak szacunku do drugiego człowieka oraz brak sprawiedliwego podziału w skali świata dóbr i usług, będzie zawsze rodził pole do licznych konfliktów, w tym nie tylko społecznych. Oczywiście niestosowanie podziału nie jest proste, gdyż musi zawsze uwzględniać wymogi ekonomiczno-gospodarcze poszczególnych państw i nie może opierać się na zasadzie, że „bogatszy musi dać”, czy „to

jest obowiązek bogatego”, lecz „powinien w imię solidaryzmu podzielić się sprawiedliwie”, czy udzielić wsparcia. Z tego powodu socjalizacja prawa pracy w istocie rzeczy nie ma i nie może mieć jedynie wymiaru narodowego. Ma charakter ponadnarodowy, gdyż jest elementem budowy całego, skomplikowanego i wzajemnie powiązanego systemu bezpieczeństwa ogólnoswiatowego. Brak zabezpieczenia społecznego w danym kraju powoduje migracje, zapaść gospodarczą w kraju, z którego emigrują jego obywatele, z reguły najbardziej dla niego przydatni i wartościowi. Powoduje to także napięcia społeczne w kraju pośrednim (związane z ich transferem) i docelowym emigrantów, jakim jest zagrożenie przed tzw. obcymi. Socjalizacja prawa pracy jest zatem jednym z elementów odpowiedzi na pytanie, co należy zrobić dzisiaj, aby obecnie i trwale w przyszłości budować oraz prawidłowo kształtować dobrostan człowieka pracy, jego rodziny, a nawet powszechnego otoczenia w którym on funkcjonuje. Jest pewnego rodzaju wizją, jak budować mądrzejszy, zdrowszy i bardziej sprawiedliwy świat. Z tego też względu, niewątpliwie pojęcie to ma wymiar zarówno wertykalny, jak i horyzontalny. Ma także niewątpliwie wymiar indywidualny, jak i zbiorowy (powszechny) w skali pracodawcy, czy kraju, a nawet wymiar ogólnoswiatowy.

W sferze indywidualnego prawa pracy, socjalizacja tego podsystemu systemu ogólnego prawa pracy będzie oznaczała przyjmowanie z zasady regulacje o charakterze publicznoprawnym, które będą chroniły ludzi pracy przed niesprawiedliwością, wykorzystywaniem pozycji silniejszego, a także będą gwarantowały, co najmniej minimalne, lecz godnościowe, środki finansowe w przypadku braku zatrudnienia. Będą to wobec powyższego rozwiązania wpływające na ogólny dobrostan każdego człowieka. W tym też względzie jednym z instytucjonalnych przykładów socjalizacji prawa pracy w sferze indywidualnej są między innymi odprawy przewidziane stosownymi regulacjami prawa pracy. Stanowią one szczególny rodzaj świadczenia społecznego, które jest *de facto* narzuconą pracodawcy daniną publiczną, wypłacaną osobie/osobom uprawnionej. Celem tych świadczeń jest co najmniej elementarne zapewnienie zarówno bezpieczeństwa społecznego i socjalnego człowiekowi, który utracił pracę (np. odprawy dla zwalnianych pracowników z przyczyn nie dotyczących pracodawcy, czy odprawy emerytalno-rentowe), lub znalazł się w trudnej sytuacji życiowej (np. odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika).

Z kolei w sferze zbiorowego prawa pracy socjalizacja prawa pracy będzie oznaczała przyjmowanie takich regulacji prawnych, które będą przeciwstawiały się anarchii i braku ładu oraz porządku w państwie, w związku z konfliktami zbiorowymi w środowisku pracy. Będą to zatem także regulacje o charakterze publicznoprawnym, które w celu przeciwdziałania tzw. dzikim sporom zbiorowym, a w konsekwencji strajkom, nakładają ustawowe obowiązki i tym samym wyznaczają standardy, ramowe procedury, których strony sporu zbiorowego normatywnie obowiązane są bezwzględnie przestrzegać. Naruszenie narzuconych przez ustawodawcę zasad, reguł, powinno skutkować uznaniem sporu zbiorowego za nielegalny. Konsekwencjami nielegalności winni być z kolei obciążeni w szczególności jego organizatorzy w postaci sankcji: odszkodowawczych, pracowniczych z karnymi włącznie³⁸¹.

W obszarze zbiorowej (zbiorowego prawa pracy) będzie to także zawieranie *de facto* umów zbiorowych pracy na podstawie, których dokonuje się sprawiedliwego podziału wypracowanych dóbr, lub dokonuje się normatywnego zabezpieczenia praw zatrudnionych. W tej postaci socjalizacja prawa pracy jest elementem wypełnienia idei nie tylko chrześcijańskiej, lecz powszechnej sprawiedliwości społecznej.

Wszystko to powoduje, że w przestrzeni socjalizacji prawa pracy istotne znaczenie będzie posiadało pojęcie racjonalności i słuszności, jako dyrektywa postępowania. Słuszność jest mianowicie racjonalnością, a zatem w wymiarze moralnym tym, co spośród szeregu alternatyw powoduje wybór tego, co najlepiej służy danemu dobru. Służy niewątpliwie maksymalizacji dobra, czymś co daje maksymalne zaspokojenie, a więc zapewnia człowiekowi prawidłowy dobrostan.

Podsumowując koncepcję socjalizacji prawa pracy należy niewątpliwie stanowczo stwierdzić, że:

W wymiarze zjawiska:

1. Socjalizacja prawa pracy jest realizacją, wyrazem, emanacją idei unijnej i konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej oraz demo-

³⁸¹ Problematykę tę szerzej analizuję w monografii „*Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*”, Gdańsk 2016 oraz w monografii *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej, jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Warszawa 2013.

kratycznego państwa prawa. Brak bowiem sprawiedliwości społecznej i nieprzestrzeganie reguł praworządności powoduje, że nikomu nie trzeba udowadniać faktu, iż podzielone i nierówne społeczeństwa są najmniej szczęśliwe i tym samym łatwe do manipulacji oraz skłonne do wybuchu agresji.

2. Socjalizacja prawa pracy nie może polegać na prostym przenikaniu faktów wynikających z polityki do sfery normatywnej, mimo że rzeczywistość oddziałuje na prawo. Prawo nie jest bytem abstrakcyjnym, gdyż jest stanowione dla ludzi, choć jest szczególnym rodzajem wypowiedzi kreowanej przez fakty społeczne. Konsekwencją tego stanu jest to, że rzeczywistość w obszarze społecznych stosunków pracy materializująca się w postaci żądań, czy potrzeb społecznych formułowanych przez większość, nie może być zawsze przez prawo odzwierciedlona. Każdy bowiem akt prawny winien być wyrazem zbiorowego rozsądku, rozumu oraz analizy możliwości państwa i pracodawcy pojmowanego, jako wspólnota ludzi, a nie, jako twór bliżej nieokreślony. Sformułowanie „*należy mi się od państwa*” musi być poprzedzone wnikliwą, stosowną i ważną refleksją. Otóż, na podstawie czego wyprowadzam swoje żądania. Czy są to żądania wprawdzie mogące mieć podstawy wynikające z prawa stanowionego, gdyż większość tak postanowiła, lecz czy też mają one twarde podstawy społecznie i etycznie, a także ekonomicznie słuszne, których większość populistycznie nie uznaje, a wręcz odrzuca stwierdzając ogólnie, że „*mi się należy*”. Takie uproszczone pojmowanie wizji świata jest destrukcyjne i wpływa na zatarcie wartości. Jak to trafnie ujmował już dawno temu L. Petrażycki, prowadzi to do *zarazy moralnej i degeneracji*. W takim rozumowaniu powstaje mianowicie aksjologiczny niebyt. Stąd, prawo winno zawierać przełożenie na sferę faktyczną, tj. ułożenie zasad relacji międzyludzkich, opartych na prawnie opisanych normach sprawiedliwości społecznej. Zatem, w przestrzeni socjalizacji prawa pracy zadaniem jej jest zdefiniowanie, co jest prawnie i ekonomicznie, a także społecznie i socjalnie sprawiedliwe, należne. Jest to zatem normatywnie ułożenie właściwych, konstruktywnych relacji pomiędzy ludźmi.
3. W warstwie aksjologicznej *socjalizacja prawa pracy* jest niewątpliwie uznaniem wyrazem godności człowieka. Rozważania nad tym pojęciem winny być zatem opowieścią o nadziei dla wykluczonych, tymi

„innymi”. Przeciwwagą przed klasycznym liberalizmem czy neoliberalizmem, lecz także przed lewactwem i populizmem, także prowadzonym przez niektóre partie czy ugrupowania polityczne. Przed uznaniem, że gospodarka rynkowa wszystko sama wyrówna i uporządkuje według reguły, iż z naturą nie można walczyć, gdyż ona sama da sobie radę. Przed uznaniem, że bogaty zawsze wzbogacił się w sposób nieuprawniony lub niesprawiedliwy.

4. Istotą socjalizacji prawa pracy jest bez wątpienia humanizm, uczłowieczenie postępowania ludzkiego i społeczeństwa, a zatem w sferze zatrudnienia sprawiedliwość i prawda oraz propagowanie pracy, jej świadczenia w sposób sumienny i staranny, pracowitości, oszczędności i racjonalności w działaniu, a zatem prakseologiczne podejście do spraw życiowych, społecznych i socjalnych. Socjalizacja prawa pracy nie może prowadzić przez długi czas do życia na kredyt społeczeństwa (np. trwale bezrobocie), gdyż może to doprowadzić osoby bez pracy i nie poszukujące pracy do stanu depresyjnego konformizmu, wygodnictwa, a nawet pospolitego rozzuchwalenia. Stan stałego swoistego dotacjonizmu, może także z czasem prowadzić do chciwości i wyobcowania na potrzeby innych, gdyż swoście rozumiany luksus i wygoda rodzą nowe indywidualne żądania. Niemniej, wszelki nadmiar lubi obracać się w swoje przeciwieństwo. Powstaje mianowicie przekonanie, że branie to nic złego, a na ewentualne „wyrzuty sumienia przyjdzie czas”. Ponadto, kiedy ludzie przyzwyczajają się do jakiejś wygody, postrzegają ją, jako coś normalnego i oczywistego. Prowadzi to do sytuacji, gdy bez niej nie mogą żyć. Socjalizacja prawa pracy nie może być zatem swoistą opowieścią o tym, co pewna część ludzi robiła w czasie, gdy cała reszta sumiennie i starannie pracowała. Powyższe wskazuje, że największym zagrożeniem dla człowieka jest w swojej istocie sam człowiek. Prawdziwy wróg jest w nim samym, a nie na zewnątrz. Problem leży mianowicie w cechach osobowościowych, charakterologicznych ludzi i nawykach naszego umysłu. Ogólnie rzecz biorąc, ze stanu ciągłego niezadowolenia i potrzeby „więcej i więcej”³⁸². Problem ów

³⁸² Przykładowo w stosunku do roku 1500, obecnie liczba ludności wzrosła 14-krotnie, lecz już światowa produkcja 240-krotnie, a konsumpcja energii 115-krotnie, Y.N. Harari, *Sapiens. Od zwierząt do bogów*, Warszawa 2019, s. 299.

leży także w zapominaniu o tym, że źródłem zadowolenia, ogólnego dobrostanu jest umiar i zwykła radość z tego co się posiada. Radość tkwi w umyśle i sercu oraz jest drogą do tak poszukiwanego szczęścia. Oczywiście socjalizacja stanu umysłu ludzi nie uzdrowi. Niemniej, rozwiązania w zakresie socjalizacji, winny zawierać normatywne mechanizmy wprzęgania takie jednostki w społeczne funkcjonowanie systemu państwa, w sferze gospodarczej i społecznej.

5. *Socjalizacja prawa pracy* jest wyrazem praw człowieka, jego publicznych praw podmiotowych. Jest wyrazem sytuacji prawnej wyznaczonej podmiotom prawa pracy przez normy prawne oraz chroniące prawnie uzasadnione ich interesy, na którą składają się pewne dozwolone prawnie zachowania podmiotu uprawnionego i jednocześnie skorelowane z nimi obowiązki innego podmiotu (lub podmiotów). Jest zatem wyrazem demokracji prawa, a demokracja prawa to jego przestrzeganie.
6. Na gruncie polskiego prawa pracy postaci ochrony społecznej, co oznacza, że jest przejawem socjalizacji, w aspekcie praktycznym należy poszukiwać w wielu płaszczyznach normatywnych, a zatem zarówno w przestrzeni regulacji dotyczących indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy oraz regulacjach dotyczących szeroko rozumianej polityki społecznej. Niemniej indywidualne i zbiorowe prawo pracy, a także sfera polityki społecznej dokonuje socjalizacji przy pomocy innych środków prawnych.
7. Socjalizacji prawa pracy należy poszukiwać nie tylko w regulacjach prawa stanowionego przez państwo, lecz także, a może nawet szczególnie, należy poszukiwać w porozumieniach zbiorowych zawieranych pomiędzy pracodawcą, a partnerami społecznymi.
8. Socjalizacja prawa pracy stanowi przejaw ochrony społecznej, a zatem przejaw bezpieczeństwa. Ochrona społeczna jest szczególną wartością ogólnoludzką. Jest wyrazem wspólnotowości rozumianej jako solidaryzm społeczny, wynikającej z etyki i moralności, w tym także z nauk płynących ze wszystkich czterech podstawowych religii świata (z chrześcijaństwa, judaizmu, islamu i buddyzmu, oczywiście, jeżeli ten ostatni uznamy za religię, a nie nurt filozoficzno-społeczny). Z nauk wskazujących na potrzebę niesienia pomocy bliźnim. Niemniej, solidaryzm jest nie tylko powinnością moralno-etyczno-religijną społeczeństwa. Jest w przestrzeni prawa także szczególną konstrukcją

normatywną. W obszarze Europy i Polski wynikająca bezpośrednio z regulacji prawa unijnego oraz z konstytucji RP - z unijnej i z konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawnego. Na obszarze europejskim jest także wynikiem szeroko pojmowanej aksjologicznie i filozoficznie kultury, moralności, etyki, prawa, mających zakorzenienie w chrześcijaństwie i w ogólnopojęciowym starożytnym Rzymie.

W wymiarze idei, postulatycznym:

1. Socjalizacja prawa pracy winna być urzeczywistnieniem idei sprawiedliwości społecznej, lecz nie idei w wymiarze populistycznym i szerokiego interwencjonizmu państwowego. Zauważyła to między innymi katolicka doktryna odnosząca się do sfery społecznej. Otóż, według Papieża Jana XXIII interwencja państwa winna opierać się na zasadzie pomocniczości, gdyż nadmierna interwencja państwa prowadzi do bierności w społeczeństwie, a tym samym będzie hamowała wolność osób prywatnych i w konsekwencji prowadzi do braku dóbr konsumpcyjnych oraz przeobrażania się władzy w tyranie³⁸³. Stąd, tam, gdzie nie ma prawa ukierunkowanego na niesprawiedliwość i krzywdę ludzką, gdzie nie ma prawa bezwzględnie opartego na podstawowych, powszechnie uznanych wartościach, tam nie ma sprawiedliwości, a więc nie ma prawa sprawiedliwego. W swoim założeniu ogólny model *socjalizacji prawa pracy* musi gwarantować każdemu normatywnie równe szanse. Wobec powyższego, nie może prowadzić do rywalizacji pomiędzy jego beneficjentami w zakresie normatywnych uprawnień. Bezustanna rywalizacja rodzi najpierw zagrożenie, niepokój, lęk, obawy, a następnie napięcia i będzie prowadziła do stanu, w wyniku którego tkanka społeczna będzie pęczniała, stawała się coraz cieńsza, aż w końcu spowoduje, iż przestanie chronić zarówno jednostkę, jak i ogół. W ogólnym bowiem ujęciu, jednostka nie może w wyniku socjalizacji maksymalizować, jak największej ilości dóbr i przywilejów, które ze względu na szeroko rozumianą, lecz nie populistycznie, sprawiedliwość społeczną i zwykłą przyzwoitość nie powinny

³⁸³ Jan XIII, Encyklika *Mater et Magistra*, cz. II, pkt 1, Rzym 15 maja 1961 r., https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_xxiii/encykliki/mater_magistra_15051961.html, [dostęp: 07.08.2020].

mu przysługiwać, lub wręcz są dla niego (i ewentualnie bliskiego otoczenia, bliskich z rodziny) zbędne. W przeciwnym razie będzie rodził się nieuzasadniony, nieracjonalny egoizm i brak empatii oraz potrzeby solidaryzmu społecznego. Brak silnych więzi emocjonalnych z innymi, potrzeby wzajemnej pomocy, solidaryzmu, będzie prowadził do stanu, który może przerodzić się wręcz w narcyzm, lub w szczególnej postaci darwinizm społeczny. W ostateczności może to doprowadzić nie do potrzeby wsparcia przed wykluczeniem, lecz wyłącznie do sfery ekonomizacji życia i potrzeb zarówno jednostki, jak społeczeństwa.

2. Socjalizacja prawa pracy, zamykająca się w zbiorze pojęciowym społecznej gospodarki rynkowej, nie może prowadzić do szerokiego przerzucania zadań państwa na pracodawców, a tym samym do nadmiernego obciążania ich zadaniami publicznymi. Jeżeli już takie sytuacje normatywnie będą miały miejsce, to pracodawcy powinni z tego tytułu otrzymywać pewnego rodzaju rekompensaty, np. w postaci określonego rodzaju preferencji czy ulg podatkowych.
3. Z uwagi na zasadę legalizmu prawnego, w przestrzeni socjalizacji prawa pracy należy tworzyć normy prawne przez uprawnione podmioty, które będą obejmowały ochroną ludzi pracy (a więc forma zatrudnienia ma znaczenie drugoplanowe) i ich rodziny. Winno eliminować swoje rozumianą bezprawność państwa, wynikającą z niezapewnienia należytej ochrony swoim obywatelom.
4. Regulacje prawne dotyczące sfery społecznej i socjalnej prawa pracy nie mogą prowadzić do antagonizmów międzypokoleniowych, a tym samym utrzymywać zaistniałe antagonizmy. Nie mogą one generować zjawiska w postaci zanikania solidarności międzypokoleniowej. Solidarność międzypokoleniowa w postaci socjalizacji prawa pracy winna bowiem tworzyć czasoprzestrzeń transformacyjną, czyli uwikłanie się dnia dzisiejszego w potrzeby i trendy długoterminowe. Winna być przeciwwagą dla tendencji prowadzących do wyczerpywania zasobów państwa i pracodawcy, z których to zasobów mogłyby korzystać przyszłe pokolenia, a więc winna unaoczniać i kształtować świadomość wspólnoty. Nie może to być solidarność wyłącznie jednopokoleniowa czy także jedynie grupowa, klasowa w rozumieniu marksistowskim, lecz solidarność w znaczeniu ogólnokrajowym, a z uwagi na funkcjonowanie Polski w strukturach UE, nawet o charakterze unijnym.

Regulacje te nie mogą także prowadzić do antagonizmów między terytorialnych wewnątrz danej struktury państwowej.

5. Socjalizacja prawa pracy winna obejmować przestrzeń z zakresu psychologii pracy, radzenia sobie ze stanem psychicznym, emocjami. Winna być przeciwdziałaniem na chroniczne zmęczenie i depresję oraz wypalenie nie tylko zawodowe, lecz i życiowe, rodzinne, spowodowane środowiskiem pracy.
6. Wyrazem socjalizacji prawa pracy w szeroko rozumianych stosunkach pracy winna być umowa o pracę, gdyż umowa o pracę jest szczególnym nośnikiem wolności, ponieważ nawiązanie stosunku pracy ma charakter dobrowolny. Stąd, w prawie pracy pracownik nie może być traktowany jako kapitał, zasób (z ang. *human resource*). Takie wręcz instrumentalne podejście do pracownika stanowi przejaw dehumanizacji i uprzedmiotowienia człowieka, gdyż powstaje pytanie czy praca jest towarem? Otóż, praca nie jest i nie może być towarem³⁸⁴, nawet towarem w innym tego słowa znaczeniu niż ekonomicznym³⁸⁵. Jest mianowicie szczególnego rodzaju dobrem człowieka i dobrem społecznym związanym nierozzerwalnie ze społecznym charakterem pracy. Praca nie może być towarem, gdyż nie może być przedmiotem sprzedaży (ujmując to cywilistycznie, ktoś sprzedaje, a inny kupuje). Dlaczego nie? Ponieważ wprawdzie dobrowolnie nawiązujemy stosunek pracy, to jednak tym samym oddajemy część swojej autonomii i ograniczamy bezpośrednio swoją wolność, podporządkowując się decyzjom pracodawcy, ale tylko tym, które związane są z pracą. Jednakże uwzględniając społeczny, a więc ludzki charakter stosunku pracy oraz mając na uwadze cały system naturalnych praw człowieka, osoba ludzka nie może podlegać czyjejś własności. Nie może być zatem przedmiotem sprzedaży, a tym samym towarem. Stąd sama praca, zarówno w znaczeniu materialnym (włożonego wysiłku fizycznego), jak i niematerialnym (włożonego wysiłku intelektualnego), nie może być to-

³⁸⁴ Przedmiotowe zagadnienie szeroko analizuje T. Liszcz, *Praca ludzka-wartość ekonomiczna czy etyczna?*, „Annales Universitatis Mariae Curie -Skłodowska”, Lublin – Polonia, vol. LXII 2, sectio G, 2015.

³⁸⁵ A. Świątkowski, *Praca jest towarem?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr. 4, idem, *W kierunku ustawowej dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych zatrudnionych*, „Palestra” 2015, 1, nr 1–2.

warem. Towarem może być jedynie sam wytwór jego pracy, zarówno materialny, jak i niematerialny, gdyż wytwór pracy, jej efekty, podlegają przejściu przez pracodawcę, w zamian za wynagrodzenie wypłacane pracownikowi. Przywołane instrumentalne podejście do człowieka w konsekwencji powoduje nierówność społeczną, czego przejawem są konflikty społeczne, których podłożem jest niepewność, brak stabilizacji, migracja, konflikty pokoleniowe, ryzyko wystąpienia chorób będących typowym uzależnieniem, stres społeczny, brak zaufania do instytucji państwa i do pracodawcy, brak pewności co do poziomu życia, utraty kapitału materialnego oraz intelektualnego. W konsekwencji psychologicznymi skutkami jest lęk egzystencjalny, populizm, poczucie bezradności, spadek wrażliwości na dobro wspólne, ksenofobia, destrukcja wartości wspólnotowych, burzenie integracji społecznej i rodzinnej czy niska lojalność.

7. Wyrazem socjalizacji prawa pracy winien być pragmatyzm oraz przewidywalność i ograniczenie pozycji silniejszego. Z tego też względu równość stron stosunku pracy nie może mieć jedynie wymiaru formalnego. W tym względzie narzędziem socjalizacji prawa pracy jest i winien być nadal charakter norm prawa pracy, które należą generalnie do kategorii norm semiimperatywnych. Jedynie niektóre z regulacji prawa pracy mają i powinny zachować charakter *ius cogens* (np. regulacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy), lub norm względnych (np. rodzaj nawiązania umowy o pracę przy pierwszym zatrudnieniu – umowa na okres próbny).
8. W obecnym stanie cywilizacji socjalizacja prawa pracy winna stanowić w istocie rzeczy konieczność wypracowania normy, którą to konieczność można określić, jako wynik stanu wyższej konieczności na liberalne czy neoliberalne podejście ekonomiczne, a także głoszone hasła populistyczne.
9. Cechą socjalizacji prawa pracy winna być etyczność, a etyczne jest to, co jest spójne. W przestrzeni prawa pracy socjalizacja nie może tworzyć hipokryzji, a w konsekwencji stanu zarządzania hipokryzją. Regulacje prawne w tym zakresie winny być w pełni uzasadnione i transparentne. Stąd, uprawnione jest postawienie tezy, że socjalizacja prawa pracy jest przejawem zasady determinizmu, tj. świata rządzącego się regułą konieczności przyjmowania regulacji prawnych będących odzwiercied-

- leniem naturalnych, lecz uzasadnionych i możliwych do udźwignięcia przez państwo i pracodawcę potrzeb społecznych. Socjalizacja prawa pracy winna być wyrazem społeczeństwa i czasu. Winna być odzwierciedleniem potrzeb społeczeństwa i przestrzeni czasu, którego dotyczy.
10. Socjalizacja prawa pracy winna być determinantą zaufania. Stąd, winna mieć wymiar swoistego rodzaju umowy społecznej. Naród w bezpośrednich wyborach powszechnych wybiera swoich przedstawicieli, którzy mają obowiązek realizować określone idee wyborcze w zakresie społecznym i socjalnym (oczywiście cały czas podkreślam, wyłącznie niepopulistyczne). Niewywiązanie się z nich uprawnia naród do dokonania „*społecznego wypowiedzenia posłuszeństwa*”. Można to przez analogię odnieść do zasady kontraktualizmu³⁸⁶. Powstaje zatem istotne zagadnienie nie tylko społeczno-polityczne, lecz i normatywne, a mianowicie prawa do powszechnego oporu społecznego przeciwko niesprawiedliwości, kłamstwu, czy obłudzie rządzących. Powstaje mianowicie kwestia prawa do strajku powszechnego, skierowanego nie przeciwko pracodawcy, co jest klasycznym, na gruncie polskim normatywnym rodzajem protestu, lecz przeciwko państwu rozumianemu jako organa władzy wykonawczej i niewątpliwie ustawodawczej. Problem jest niezmiernie istotny, gdyż w wielu krajach (w tym w Polsce), tzw. strajk polityczny skierowany przeciwko organom państwa jest niedopuszczalny, a zatem traktowany jest jako nielegalny³⁸⁷. Oczywiście kreuje się następne pytanie, a mianowicie, czy z uwagi na fakt, że prawo do oporu społecznego należy do obszaru prawa naturalnego³⁸⁸ i należy wywodzić z wolności, a także z ogólnej formuły praw człowieka, to jakie są granice tej wolności i w jakim zakresie organa państwa mogą się takiej akcji przeciwstawiać (czy w ogóle uwzględniając aspekt aksjologiczny, retorsja organów

³⁸⁶ Zgodnie z którą moralne i polityczne zasady, którymi powinno się kierować w swoim postępowaniu społeczeństwo to te, które zostało zaakceptowane w hipotetycznej umowie społecznej.

³⁸⁷ Przedmiotowe zagadnienie analizuję w pracy pt. „*Prawo do strajku generalnego. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*”, „*Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*” 2021, nr 28, z. 4, s. 269–291.

³⁸⁸ Zob. J. Żołyński, *Prawo pracowników do strajku – prawo naturalne, czy prawo pozytywne?*, „*PiZS*” 2015, nr 10.

państwa wobec protestujących z uwagi na niesprawiedliwość jest moralnie dozwolona). Problematyka ta wymaga jednak odrębnych, pogłębionych analiz i studiów.

11. W zakresie socjalizacji prawa pracy zaletą aktów prawnych regulujących tę sferę winna być ich oszczędność treści. Kazyistyka jest przeciwieństwem prawidłowej legislacji. Zbytnie uszczegółowianie uniemożliwia stosowanie luzów interpretacyjnych, a swoistego rodzaju oszczędność regulacji jest wyrazem swobody i samodzielności interpretacyjnej, co w sferze społecznej z uwagi na niezmiernie skomplikowany charakter materii (zaistniałych stanów faktycznych) jest szczególnie istotne. Dlatego stosowanie luzów interpretacyjnych umożliwi realizację jednej z funkcji socjalizacji, a mianowicie ochrony członka wspólnoty Państwa Polskiego od niebezpieczeństw, ryzyka wystąpienia stanów kryzysowych, w szczególności w sferze finansowej, a więc będzie realizowany cel społecznie użyteczny, zgodnie z podstawowymi interesami RP.
12. W przestrzeni socjalizacji prawa pracy państwo winno przyjąć zasadniczą dyrektywę, metazasadę i działać według założenia, że w zamian za to, iż pracodawca oddaje część swojej decyzyjności, a więc wolności, otrzymuje w zamian wspólnotę tożsamości.

Na koniec pragnę zwrócić generalną uwagę, że przyjęta przeze mnie koncepcja pojęcia socjalizacji dotycząca przestrzeni prawa pracy, zarówno w wymiarze zjawiskowym, jak i postulatywnym, w ostateczności zawsze zderza się z rzeczywistością. Dopiero praktyka nadaje sens każdemu założeniu, idei, gdyż przedkłada się na rzeczywiste stosunki pracy czy w ogóle na stosunki zatrudnienia. Ogólnoświatowe dążenie do obniżki kosztów pracy, poszukiwanie nowych miejsc wytwórczych, czy możliwości świadczenia usług bez zabezpieczenia socjalnego i zdrowotnego, lub przy minimalnym zabezpieczeniu socjalnym oraz zdrowotnym, pomijanie kwestii wolności, poprzez stosowanie faktycznego przymusu świadczenia pracy, prowadzenie niespójnej polityki zatrudnienia, uprzedmiotawianie pracowników, wpływa na prawo pracy, a tym samym na jego aspekt społeczny. Niemniej końca tego procesu globalizacji nie należy się niestety spodziewać, gdyż jest to proces korzystny, zbyt dochodowy dla jego beneficjentów. Z tego też względu socjalizacja stosunków pracy ma istotne znaczenie praktyczne, ponieważ jest jednym z podstawowych środków

na zachowanie pokoju społecznego, a zatem na zrównoważony rozwój i co najmniej względny dobrobyt ogólnospołeczny. Wobec powyższego, współczesne prawo pracy nie może funkcjonować bez należytej ochrony socjalnej i szeroko rozumianej ochrony społecznej pracowników, a nawet zatrudnionych wszystkich ludzi, bez względu na podstawę prawną zatrudnienia. Ochroną społeczną jest niepozostawienie w osamotnieniu nie tylko pracownika, lecz w ogóle człowieka w sytuacji problematycznej, którymi są stany zachorowania, utraty żywiciela rodziny, jak również szeroko rozumiane stany załamania życiowego, depresje³⁸⁹, alienacja, czy brak ogólnego poczucia satysfakcji z tego, co się czyni. Ochroną społeczną jest niepozostawienie człowieka samemu sobie, bez wsparcia instytucjonalnego, regulowanego w szczególności normami prawa publicznego, bez uwzględniania *stricte* kryterium dochodowego. Kryterium dochodowe tutaj nie ma znaczenia, w przeciwieństwie do ochrony socjalnej. W pojęciu ochrony społecznej mieści się zatem zarówno wsparcie finansowe, lecz i niematerialne (psychiczne). Można powiedzieć, że rozpatrywanie sfery społecznej w oparciu o kryterium dochodowe nie ma sensu. Sensem jest bowiem człowiek, a człowiek nie podlega absolutnie żadnym kryteriom warunkującym, w tym, w szczególności, kryteriom materialnym. Podlega wyłącznie kryterium człowieczeństwa, które to kryterium nie podlega definiowaniu, gdyż człowiek jest po prostu szczególnym bytem, wyjątkową istotą w znanym nam świecie.

³⁸⁹ Według różnych, popularnie dostępnych źródeł, podobno aż ½ populacji świata cierpi na różne postacie depresji.

Literatura

- Albinowski M., Rzońca A., *Konkurencyjność, nie stymulacja popytu*, „Rzeczpospolita” z 31 stycznia 2020 r.
- Baran K.B., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
- Baran K.W. (red.), *Zarys systemu prawa pracy. t. I, Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010;
- Baran K.W. (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2017.
- Baran K.W. (red.), *Prawo pracy. Komentarz, t. I*, K.W. Baran Warszawa 2020.
- Barańska M., *Polityka ograniczania reklamy w polskiej telewizji. Studium politologiczno-prawne*. Poznań 2012.
- Boć J., *Z refleksji nad dobrem wspólnym*, [w:] *Nowe problemy badawcze w teorii prawa administracyjnego*, Boć J., Chajbowicz A. (red.), Wrocław 2009.
- Borucka-Arctowa M., Skąpska G., *Teoretyczne problemy socjalizacji prawa*, [w:] *Socjalizacja prawa*, M. Borucka-Arctowa, Ch. Kourilsky (red.), Warszawa 1993;
- Borucka-Arctowa M., *Społeczne poglądy na funkcje prawa*, Wrocław 1982.
- Bengoetxea J., *The legal reasoning of the European Court of Justice*, Oxford 1993.
- Bredimas A., *Methods of interpretation and Community law*, Amsterdam–New York–Oxford 1978.
- Brukało K., *Europejski model socjalny a polityka zdrowotna Unii Europejskiej*, s. 119. <https://ppm.sum.edu.pl/docstore/download/SUMfbc6f2285d7a41e385d83bd24a519b97/Europ+model+socjal.pdf>.
- Brzozowski W., *Konstytucyjna zasada dobra wspólnego*, „PiP” 2006, z. 11.
- Buczek A.I., *Rola analogii w formułowaniu zagadnień matematycznych*, „Roczniki Filozoficzne”, Lublin 1978, t. XXVI, z. 1.
- Budzik T., *Socjalizacja prawna – nastawienia wobec prawa a jego skuteczność*, https://sbc.org.pl/Content/96202/Socjalizacja_prawna_nastawienia_wobec_prawa_a_jego_skuteczosc.pdf
- Bryk A., *Trzeba więcej szacunku dla innych*, „Rzeczpospolita” z 14 maja 2020 r.
- Całka E., *Zasada pierwszeństwa w prawie Unii Europejskiej. Wybrane problemy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2016, vol. XXV, 1.
- Choduń A., Czepita S., *W poszukiwaniu dobra wspólnego. Księga jubileuszowa Profesora Macieja Zielińskiego*, Szczecin 2010.
- Ciapała J., *Konstytucyjna wolność działalności gospodarczej w Rzeczypospolitej Polskiej*, Szczecin 2009.

- Cieśliński A., *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, Warszawa 2003.
- Chojnacka K.J., *Ekonomia społeczna w Polsce a rozwój gospodarczy*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2020, t. CXVI.
- Czaja S. (red.), *Historia myśli ekonomicznej. Zarys problematyki*, Wrocław 2020.
- Czarnota J., *Prokonstytucyjna wykładnia prawa w świetle orzecznictwa sądów Administracyjnych*, [w:] *Studia i analizy Sądu Najwyższego. Materiały Naukowe. Argumentacja konstytucyjna w orzecznictwie sądowym*, t. IV, Warszawa 2017.
- Ćwiertniak B.M., *Funkcje prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010.
- Ćwiertniak B.M., *Prawo pracy czy Prawo socjalne*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010.
- Dawidziak K., Wojciechowska M., Lishchynskyy Y., Kopański Z., Marczevska S., Uracz W., *Istota wypalenia zawodowego*, „Journal of Public Health, Nursing and Medical Rescue” 2011, nr 1.
- Wołpiuk W. (red.), *Dobro wspólne. Problemy konstytucyjnoprawne i aksjologiczne*, Warszawa 2008.
- Domańska-Moldawa K., *Polska w Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] *Polska w organizacjach międzynarodowych*, S. Parzymies, I. Popiuk-Rysińska (red.), Warszawa 2002.
- Drzewicki K., *Trzecia generacja praw człowieka*, „Sprawy międzynarodowe” 1983, nr 10.
- Dutkiewicz P., *Problem aksjologicznych podstaw we współczesnej polskiej filozofii i teorii prawa*, Kraków 1996.
- Działocha K., *Idee przewodnie wolności i praw jednostki w procesie uchwalania Konstytucji RP*, [w:] *Wolność i prawa jednostki w Konstytucji RP*, t. I. *Idee i zasady przewodnie konstytucyjnej regulacji wolności i praw jednostki w RP*, M. Jabłońskiego (red.), Warszawa 2010.
- Dziesięniuk D., *Bezpieczeństwo socjalne pracowników – między gospodarką a ochroną organizowaną przez państwo*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos-Miłkowska i L. Piśarczyk (red.), Warszawa 2016.
- Europejski model społeczny. Problemy polityki społecznej*, http://www.problemypolitykispolecznej.pl/images/czasopisma/10/10_180-221.pdf
- Firlej M., Kastory S., *Inwestowanie po kryzysie ze społecznym zaangażowaniem?*, „Rzeczpospolita” z 1 lipca 2020.
- Florek L., *Ustawa a umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Florek L., *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990.
- Florek L., *Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy*, PiZS 1998.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2003.
- Fukuyama F., *Ostatni człowiek*, Poznań 1997.
- Fukuyama F., *Kapitał społeczny*, [w:] *Kultura ma znaczenie*, L.E. Harrison, S.P. Huntington, Poznań 2003.
- Gasparski W., *Prakseologia*, Warszawa 1999.
- Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2014.

- Godlewska-Bujok B., *Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy*, „PiZS” 2017, nr 2.
- Godlewska-Bujok B., *O potrzebie badań na skutecznością prawa zatrudnienia*, „MPP” 2011, nr 4.
- Golewska-Bujok B., *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „PiZS” 2020, nr 5.
- Golinowska S., *Modele polityki społecznej w Polsce i w Europie na początku XXI wieku*, Warszawa 2018, www.batory.org.pl
- Godłów-Legiędź J., *Gospodarka rynkowa w interpretacji Jana Pawła II*, „Ethos” 8(1995) nr 4(32).
- Golaś J., *Granice wolności związkowych w polskim systemie prawnym*, Poznań 2020.
- Gomółka K., Kacperska E., Kraciuk J., Wojtaszek M., *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Świat-Europa-kaukaz-Polska*, Wydawnictwo SGGW 2020.
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Z. Góról (red.), Warszawa 2013.
- Hajn Z., *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „PiZS” 2000, nr. 10.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Harari Y.N., *Sapiens. Od zwierząt do bogów*, Warszawa 2019.
- Helios J., Jedlecka W., *Zasady stosowania prawa Unii Europejskiej*, Toruń 2013.
- Helios J. i Jedlecka W., *Wykładnia prawa Unii Europejskiej ze stanowiska teorii prawa*, Wrocław 2018.
- Hemerijck A., *The Self-Transformation of the European Social Model*, [w:] *Why We Need a New Welfare State*, G. Esping-Andersen et al., Oxford 2002.
- Holcombe R.G., *A Theory of the Theory of Public Goods*, „Review of Austrian Economics” 1997, 10(1).
- Łabno A. (red.), *Idea solidaryzmu we współczesnym prawie konstytucyjnym. Doświadczenia polskie i międzynarodowe*, Warszawa 2015.
- Łabno A. (red.), *Idea solidaryzmu we współczesnej filozofii prawa i polityki*, Warszawa 2012.
- Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2003.
- Jan XIII, Encyklika *Pacem in terris*, http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_xxiii/encykliki/pacem_in_terris_11041963.html.
- Jan XIII, Encyklika *Mater et Magistra*, cz. II, pkt 1, Rzym 15 maja 1961 r., https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_xxiii/encykliki/mater_magistra_15051961.html
- Jabłoński M., *Rozważania na temat znaczenia pojęcia godności człowieka w polskim porządku konstytucyjnym*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, B. Banaszak, A. Preisner (red.), Warszawa 2002.
- Jabłoński M., Zieliński M., *Zasada pierwszeństwa stosowania prawa UE w pracach nad Konstytucją RP z 1997 r.*, [w:] *Zasada pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej w praktyce działania organów władzy publicznej RP*, M. Jabłoński i S. Jarosz-Żukowskiej (red.), Wrocław 2015.

- Jamróż A., *Prawo do odpłaty z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedo-tyczących pracownika*, praca doktorska, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/5723/1/Aleksandra_Jamroz_Prawo_do_odplaty_z_tytulu_rozwiazania_stosunku_pracy.pdf
- Jankowiak J., *Prawo odmowy wykonywania pracy niebezpiecznej a konstrukcja zagrożenia z art. 210 kodeksu pracy*, „PiP” z 1998 r. nr 12.
- Jasudowicz T., *Administracja wobec praw człowieka*, Toruń 1996.
- Jaśkowski K., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Flork (red.), Warszawa 2007.
- Jaworska K., *Wiek bezrobocia*, Felietony Cooperante, <https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/07/Felietony-Cooperante-992020.pdf>, [dostęp: 24.07.2020].
- Jończyk J., *O modernizacji prawa pracy*, „PiZS” 2011, nr 9.
- Jończyk J., *Ochrona pracy*, „PiZ” 2013, nr 3.
- Jurczyk T., *Geneza rozwoju praw człowieka*, <https://prawo.uni.wroc.pl/sites/default/files/studentsresources/Prawa%20cz%C5%82owieka%20historia.pdf>
- Kalisz A., *Wykładnia i stosowanie prawa wspólnotowego*, Warszawa 2007.
- Kalisz A., *Prawa socjalne ich miejsce w systemie prawa oraz znaczenie w społeczeństwie*, „Filozofia Publiczna i Edukacja Demokratyczna” 2014, t. III, nr 1.
- Kamiński S., *Pojęcie nauki i klasyfikacja nauk*, Lublin 1970.
- Kidyba A., *Katowanie kodeksów*, „DGP” z 21 lutego 2017, nr 36(4435).
- Kidyba A., *O języku, feminatywach i kropkach*, „DGP” z 21 lipca 2020 r., nr 140.
- Kieś E., *Porozumienia zbiorowe pogarszające warunki świadczenia pracy*, <https://www.google.com/search?q=Edmund+Kie%C5%82+Porozumienia&ie=utf-8&oeq>
- Klementowicz T., *Na co komu doskonałość naukowa*, „DGP” z 17–19 lipca 2020 r., nr 138.
- Kołodko G., *Dokąd zmierza gospodarka?*, „Rzeczpospolita” z 15 lipca 2021 r.
- Kordela M., *Zasady prawa jako normatywna postać*, „RPEiS” 2006, z. 1.
- Kotarbińskiego T., *Traktat o dobrej robocie*, Łódź 1955.
- Kowalik-Bańczyk K., *Zasada efektywności prawa wspólnotowego – wprowadzenie i wyrok ETS z 16.12.1976 r. w sprawie 45/76 Comet BV przeciwko Produktschap voor Siergewassen*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2006, nr 6.
- Koźmiński A.K., Noga A., Piotrowska K., Zagórski K., *Praworządność a rozwój*, „Rzeczpospolita” 18 stycznia 2021 r.
- Księżopolski M., *Systemy zabezpieczenia społecznego w krajach nordyckich*, Warszawa 1988.
- Księżopolski M., *Bezpieczeństwo socjalne*, [w:] *Leksykon polityki społecznej*, B. Rysz-Kowalczyk (red.), Warszawa 2001.
- Kuba M., Staszewska E., *Profilowanie pomocy dla bezrobotnych – dotychczasowe doświadczenia i nowe wyzwania z perspektywy praw człowieka*, [w:] „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2022, 29, nr 2.
- Kubina W. SCJ, *Ogólna charakterystyka postmodernizmu (aspekt filozoficzny)*, http://dlibra.kul.pl/Content/35776/40948_Kubina--Wiktor---Og_0000.pdf.

- Kurcz. B., *Dyrektywy wspólnoty europejskiej i ich implementacja do prawa krajowego*, Kraków 2004.
- Kuryłowicz M., *Wokół pojęcia aequitas w prawie rzymskim*, „*Studia Iuridica Lublensia*” 2011, t. 15;
- Kymlicka W., *Współczesna filozofia polityczna. Wprowadzenie*, Kraków 1998.
- Leon J., Frąckiewicz J., *Systemy sprawnego działania. Teoria i praktyka*, Warszawa 2000.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, T. Wyka, A. Mielczarek (red.), Warszawa 2017.
- Lewandowski H., *Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na prawo wewnętrzne. Przykład Francji i Polski*, Warszawa 2003.
- Lichnerowicz A., *Cena przyrody*, „DGP” z 23–25 października 2020 r.
- Lipowicz T., *Dobro wspólne*, „RPEiS” 2017, z. 3.
- Liszczy T., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
- Liszczy T., *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Z. Hajn, D. Skupień (red.), Łódź 2015.
- Liszczy T., *Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna?*, „*Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*”, vol. LXII 2, sectio G, 2015.
- Lubertowicz M., „*Lex iniustissima non est lex*”. *Formuła Gustawa Radbrucha jako alternatywa dla międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka*, <http://repositorium.uni.wroc.pl/Content/37387/019.pdf>
- Łepko Z., *Spór o testament F. Bacona*, „*Studia Philosophiae Christianae*” 1998, 34/2.
- Łopata A., *Jednostka. Jej prawa człowieka*, Warszawa 2002.
- Makowski W., *O koncepcji prawa społecznego*, [https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/16512/1/1-004%20DR.%20WACŁAW%20MAKOWSKI%20RPEiS%2013\(1\),%201933.pdf](https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/16512/1/1-004%20DR.%20WACŁAW%20MAKOWSKI%20RPEiS%2013(1),%201933.pdf)
- Masternak-Kubiak M., *Przestrzeganie prawa międzynarodowego w świetle Konstytucji RP*, Kraków 2003.
- Matey-Tyrowicz M., *Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy*, „PiZS” 2000, nr 6.
- Merton R.K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczeństwa*, Warszawa 1982.
- Mędrala M., *Socjalność w prawie pracy*, [w:] *Wokół problematyki stosowania prawa. Księga jubileuszowa dedykowana profesorowi Stanisławowi Malarskiemu w 85. Rocznicę urodzin*, D. Fleszer, A. Rogacka-Łukasik (red.), Sosnowiec 2016.
- Mędrala M., *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020.
- Mędrala M., *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Mędrala M. (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawa pracy*, Warszawa 2021.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy 90 lat istnienia. Informator*, MPiPS, Warszawa 2009.
- Mik C., *Europejskie prawo wspólnotowe. Zagadnienia teorii i praktyki*, T. I, Warszawa 2000.
- Mises L., *Ludzkie działanie – traktat o ekonomii*, Warszawa 2007.

- Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
- Musiała A., *Prawo ochrony pracy a dobra osobiste pracownika*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, T. Wyka, A. Mielczarek (red.), Warszawa 2017.
- Musiała A., *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawnospołeczne*, Poznań 2019.
- Muszalski W., *Prawo socjalne*, Warszawa 1995.
- Muszalski W., *Ogólna refleksja o rozwoju prawa pracy i jego ukierunkowania*, [w:] *Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz, A. Kosut i W. Perdeus (red.)*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, 3.
- Muszalski W., *Baza wyjściowa rozwoju prawa pracy*, [w:] *Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*, Toruń 2017.
- Nowik P., *Równowaga prawna w sporach zbiorowych. Uwagi na tle nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2020, t. 2.
- Oniszczuk J., *Charakterystyka podstawowych zasad katalogu wolności i praw jednostki*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010.
- Otto M., *Dyskryminacja algorytmiczna w zatrudnieniu. Zarys problemu*, [w:] „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2022, 29, nr 2.
- Petrażycki L., *Wstęp do nauki polityki prawa*, Warszawa 1968.
- Piechowiak M., *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin 1999.
- Piechowiak M., *Prawo a wolność*, https://www.researchgate.net/profile/Marek-Piechowiak-2/publication/233993290_Prawo_a_wolnosc_Right_versus_Freedom/links/0c96051c38645d67d4000000/Prawo-a-wolnosc-Right-versus-Freedom.pdf.
- Piechowiak M., *Dobro wspólne jako fundament polskiego porządku konstytucyjnego*, Warszawa 2012.
- Pisarczyk Ł., *Aksjologiczne i prawne uwarunkowania ryzyka pracodawcy w stosunkach pracy*, „PiP” 2000, nr 10.
- Pisarczyk Ł., *Źródła prawa pracy z perspektywy 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy*, [w:] *Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz, A. Kosut i W. Perdeus (red.)*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, 3.
- Piwowarczyk J., *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Kraków 2006.
- Potocka-Sionek N., *Niewidzialni pracownicy, czyli kto stoi za sztuczną inteligencją*, [w:] „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2022, 29, nr 2.
- Prusinowski P., *Komentarz rt.art. 9*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Żołyński (red.), Gdańsk 2016.
- Pszczółowski T., *Zasady sprawnego działania*, Warszawa 1982.
- Ratajczak M., *Ekonomia w czasie kryzysów i pandemii*, „Rzeczpospolita” z 11 czerwca 2011 r.
- Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa 2013.

- Redelbach A., Wronkowska S., Ziemiński Z., *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa 1992.
- Rozmarn S., *Prawo i państwo*, Wydawnictwo Ministerstwa sprawiedliwości 1950.
- Rycak A., *Powszechna ochrona stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Rychlewska A., *O gwarancyjnym modelu wykładni prokonstytucyjnej przepisów typizujących czyny zabronione pod groźbą kary*, „Czasopismo prawa karnego i nauk penalnych” 2016, z. 3.
- Rymsza M., *W poszukiwaniu równowagi pomiędzy elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, [w:] *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, M. Rymsza (red.), Warszawa 2005.
- Salwa Z., *Podstawy prawa pracy*, Warszawa 2001.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2007.
- Salwa Z. (aktualizacja K.W. Baran, J. Witkowski), *Ochronna funkcja prawa prac*, [w:] *System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Sanetra W., *O roli Sądu Najwyższego zapewnieniu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego*, „PSD” 2006, nr 9.
- Sanetra W., *Kodeks pracy a prawo Unii Europejskiej*, [w:] *Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz, A. Kosut i W. Perdeus* (red.), „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, 3.
- Schulz D.P., Schulz S.E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2002.
- Sierpowska I., *Z rozważań nad wyodrębnieniem i metodologią prawa socjalnego*, „Wrocławskie Studia Erazmiańskie” 2014, vol. VIII.
- Sierpowska I., *Z rozważań nad wyodrębnieniem o metodologią prawa socjalnego*, (2007), s. 115. <https://www.repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/64483/edition/64494/content>.
- Skąpski M., *Funkcje procesowego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. 6, *Procesowe prawo pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016.
- Słabisz A., *Życie nie tylko dla pracy*, „Rzeczpospolita” z 12 stycznia 2022
- Słownik języka polskiego*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/ekstrapolacja;2556323.html>
- Słowiński B., *Podstawy sprawnego działania*, Koszalin 2008.
- Smusz-Kulesza M., *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, M. Skąpski, K. Ślęzak (red.), Poznań 2014.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.
- Sobczyk A., *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018.
- Sołtys A., Wróbel A., *Wykładnia prounijna*, <https://sip.lex.pl/procedury/wykladnia-prounijna-1610618973>
- Sopoćko A., *Zaskakujący kapitalizm. Miraże ekonomii XXI wieku*, Warszawa 2019.

- Sowińska A., *Strategie zaradcze w sytuacjach utraty poczucia bezpieczeństwa socjalnego*, [w:] *Bezpieczeństwo socjalne*, L. Frąckiewicz (red.), Katowice 2003.
- Stelmach J., Brożek B., Załuski W., *Dziesięć wykładów o ekonomii prawa*, Warszawa 2007.
- Sulek M., Świniarski J., *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*, Warszawa 2001.
- Stahl M., *Dobro wspólne w prawie administracyjnym*, [w:] *Nowe problemy badawcze w teorii prawa administracyjnego*, J. Boć, A. Chajbowicz (red.), Wrocław 2009.
- Stawecki T., *Prawo i zaufanie. Refleksja czasu kryzysu*, [w:] *Normalność i kryzys. Jedność czy różnorodność*, J. Oniszczyk (red.), Warszawa 2010.
- Stelmach J., Brożek B., Załuski W., *Dziesięć wykładów o ekonomii prawa*, Warszawa 2007.
- Stodolak S., *Śmierć ekonomisty, narodziny idola*, „DGP” z 31 stycznia 2020.
- Sulek M., Świniarski J., *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*, Warszawa 2001.
- Supiot A., *Pięć kwestii w związku z konstytucją społeczeństwa europejskiego*, „PiZS” nr 7/2003.
- Szałkowski A. (red.), *Rozwój pracowników. Przesłanki, cele, instrumenty*, Warszawa 2002.
- Szarfenberg R., *Definicje, zakres i konteksty polityki społecznej* (wersja z 2.12.2006), http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/dzk_ps.pdf
- Szarfenberg R., *Perspektywy badawcze polityki społecznej – wprowadzenie*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 2013/22(3).
- Szarfenberg R., *Teoria i praktyka polityki społecznej*, „Studia BAS” 2017, nr 2(50).
- Szczucki K., *Wykładnia prokonstytucyjna prawa karnego*, Warszawa 2015.
- Szczucki K., *Wykładnia prokonstytucyjna w praktyce. Przykład stalkingu*, „Forum Prawnicze” 2013, nr 6.
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.
- Szewczyk H., *Ochrona niemajątkowych praw i interesów pracownika w świetle społecznej gospodarki rynkowej*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2016.
- Szewczyk H., *Polityka społeczna a prawo pracy w społecznym ustroju pracy*, „Studia ekonomiczne” 2014, ceejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-d50a4e2f-de7e-42f1
- Szewczyk H., *Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy jako podstawowy składnik stroju pracy*, [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń 2017.
- Szmyd K., *Regionalizm i ponowoczesność – w stronę wychowania antropologicznego i edukacji kulturowej*, „Kultura – Przemiany – Edukacja”, t. 3: *Mysł o wychowaniu. Teorie i zastosowania edukacyjne*, Rzeszów 2015.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002.
- Szubert W., *Polityka społeczna – dyscypliną naukową*, „Polityka Społeczna” 1999, nr 1.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.

- Szurgacz H., *Położenie prawne robotników polskich zatrudnionych w Rzeszy Niemieckiej w latach 1880–1918*, „Czasopismo prawno-historyczne” 2014, t. LXVI.
- Szyszkowska, *Europejska filozofia prawa*, Warszawa 1995.
- Śledzińska-Simon A., *Analiza proporcjonalności ograniczeń konstytucyjnych praw i wolności. Teoria i praktyka*, Wrocław 2019.
- Świątkowski A., *Praca jest towarem?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr. 4.
- Świątkowski A., *W kierunku ustawowej dyferencjacji praw i obowiązków pracowników zatrudnionych*, „Palestra” 1, nr 1–2.
- Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.
- Świątkowski A.M., Wierzbńska H., *Dokumenty źródeł Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, Kraków 1999.
- Świątkowski A.M., *Wzorce pracy w prawie*, Kraków 2018.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.
- Tobor Z., *Teoretyczne problemy legalności*, Katowice 1998.
- Tezy Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa czerwiec 2009, https://trybunal.gov.pl/fileadmin/content/dokumenty/Zestawienie_tez_dotyczacych_zasad
- Tomanek A., „Flexicurity” w świetle uwarunkowań współczesnego rynku pracy, <http://www.flexicurity.rzemioslo.bialystok.pl/dokumenty/flexicurity>
- Urbaniak M., *Konstytucyjne wolności i prawa socjalne oraz ekonomiczne w Polsce i we Włoszech. Analiza porównawcza*, Toruń 2009.
- Wagner B., *Na marginesie problemu przydatności prawa pracy dla gospodarki*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos-Miłkowska i L. Pisarczyk (red.), Warszawa 2016.
- Walczak K., *Wpływ globalizacji i ogólnoswiatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2011.
- Walczak K., Godlewska-Bujok B., *Opiekunowie dzieci w zakładowych źródłach prawa pracy*, „PiZS” 2019, nr 12.
- Weber M., *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Warszawa 2015.
- Wesołowski S., *Założenia i rozwój koncepcji społecznej gospodarki rynkowej w Niemczech*, s. 4, http://www.pte.pl/pliki/2/11/Dr_St_Wesolowsk_Referat_na_konferencje_II.pdf.
- Wiśniewski M., *Kategoria godności osoby ludzkiej*, [w:] *Polska wobec europejskich standardów praw człowieka*, T. Jasudowicz (red.), Toruń 2001.
- Włodarczyk M., „Swoiste” źródła prawa pracy - kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Z. Góral (red.), Warszawa 2009.
- Źródła prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, Część ogólna prawa pracy, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010.
- Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Gdańsk 2012.
- Woś R., *Kruchy los pracownika*, „DGP” 5–7 czerwca 2020 r., nr 109.
- Wójcik P., *Życie w nadgodzinach*, „DGP” z 29 października–1 listopada 2021, nr 211(5619).

- Wrątny J., *Problemy partycypacji przedstawicielskiej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian* M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006.
- Wrątny J., *Status prawny i funkcje zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu*, „PiZS” 2019, nr 12.
- Wronkowska S., Zieliński M., Ziemiński Z., *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1974.
- Wróbel A., *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, Kraków 2005.
- Wróblewski J., *Teoria racjonalnego tworzenia prawa*, Wrocław 1985.
- Wróblewski J., *Skuteczność prawa – pojęcie teoretyczne*, „Studia kryminologiczne, kryminalistyczne i penitencjarne”, 1979, nr 9.
- Zajadło J. (red.), *Łacińska terminologia prawnicza*, Warszawa 2013.
- Zajadło J., *Jaka aksjologia praw człowieka?*, „PiP” 2019, nr 11.
- Zakrzewski S., *Bezpieczeństwo socjalne a wykluczenie społeczne*, „Przegląd Strategiczny” 2013, nr 1, <http://studiastrategiczne.amu.edu.pl/wp-content/uploads/2014/01/ps-1-2013-Zakrzewski.pdf>
- Zamorska K., *Prawa społeczne jako program przebudowy polityki społecznej*, Wrocław 2010.
- Zasada proporcjonalności (w odniesieniu do prawa publicznego) w tezach Trybunału Konstytucyjnego, Warszawa czerwiec 2009, https://trybunal.gov.pl/fileadmin/content/dokumenty/Zestawienie_tez_dotyczacych_zasad
- Zdziennicki B., *Skuteczność prawa gospodarczego*, „Studia prawnicze” 1987, z. 1(91).
- Zdyb M., *Dobro wspólne w perspekt. ie art. 1 Konstytucji RP*, [w:] *Trybunał Konstytucyjny Księga XV-lecia*, F. Rymarz, A. Jankiewicz (red.), Warszawa 2001.
- Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. I, Katowice 1977.
- Zieliński T., *Prawo pracy a polityka społeczno-gospodarcza i postęp społeczny*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. 1, T. Zieliński (red.), Katowice 1977.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. I. Ogólna, Warszawa–Kraków 1986.
- Zieliński T., *Antropologiczne i aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] *Filozofia prawa a tworzenie i stosowanie prawa*, B. Czech, Katowice 1992.
- Ziemiński Z., *Wartości konstytucyjne. Zarys problematyki*, Warszawa 1993.
- Zięba B., *Zakres funkcji socjalizacyjno-wychowawczej rodziny*, „RPEiS” 1989, z. 4.
- Żołyński J., *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych” 2013.
- Żołyński J., *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej, jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Warszawa 2013.
- Żołyński J., *Prawo pracowników do strajku – prawo naturalne, czy prawo pozytywne?*, „PiZS” 2015/10.
- Żołyński J., *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Samorząd terytorialny (Zagadnienia prawne)*, t. III, *Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym*, B.M. Ćwierniak (red.), Sosnowiec 2015.
- Żołyński J., *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016.
- Żołyński J., *RODO. Prawo do zapomnienia w sferze zatrudnienia*, Warszawa 2018.

- Żołyński J., *Klauzula społeczeństwa demokratycznego (obywatelskiego) w zbiorowym prawie pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2019, nr 26.
- Żołyński J., *Pojęcie międzynarodowego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy, t. IX Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019.
- Żołyński J., *Prawo do akcji protestacyjnej pracowników w świetle międzynarodowego prawa pracy. Mediacja i arbitraż*, [w:] *System Prawa Pracy. T. IX.*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019.
- Żołyński J., *Odpowiedzialność pracodawcy za wypadek przy pracy i chorobę zawodową*, Gdańsk 2020.
- Żołyński J., *RODO jako ustawowe źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2020, vol. 27, z 4.
- Żołyński J., *Wypadek przy pracy a praca zdalna*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawa pracy* M. Mędrala (red.), Warszawa 2021.
- Żołyński J., *Prawo do strajku generalnego. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2021.
- Żołyński J., *Praca w warunkach stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika*, Gdańsk 2021.
- Żołyński J., *Stosowanie matematycznych narzędzi w prawie pracy i w nauce prawa pracy*, materiał pokonferencyjny, XXIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Sosnowiec 12–14 maja 2022 r.
- Żołyński J., *Zakład pracy jako byt intersubiektywny (wspólnota wyobrażona)*, [w:] „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2022, z 1, nr 24.
- Żuradzki P., *Prawo do dobrej administracji w polskim porządku prawnym na tle Europejskiego kodeksu dobrej administracji*, Wrocław 2016.

Akty prawne

A. Krajowe

- Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej, t.j. Dz.U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72 ze zm.
- Ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych, Dz.U. Nr 10, poz. 106.
- Ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieganiu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki społeczno-nej, Dz.U. Nr 10, poz. 107.
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 256, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1541, z późn. zm.

- Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r., Kodeks karny, Dz.U. Nr 13, poz. 94.
- Ustawa z dnia 12 maja 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, t.j. Dz.U. z 1983 r. Nr 30. Poz. 144 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 grudnia 1989 r. o podatku od wzrostu wynagrodzeń w 1990 r., Dz.U. Nr 74, poz. 438.
- Ustawa z dnia 24 maja 1990 r. o zmianie niektórych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym, Dz.U. Nr 36, poz. 206.
- Ustawa z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. z 1990, Nr 51, poz. 298.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U.nr t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 174 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1352 z późn. zm.
- Ustawa ustawą z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, Dz.U. t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2181z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969.
- Ustawa z dnia 2 września 2003 o działach administracji rządowej, t.j., Dz.U. z 2020 r., poz. 1220, z późn. zm.
- 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 późn. zm.
- Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. poz. 1000.
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz.U. poz. 2215 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. poz. 374 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, Dz.U. poz. 695.
- Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS--21.

B. Inne

- Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela z dnia 26 sierpnia 1789 r.
- Konwencja MOP nr 29 z 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, Dz.U. z 1959 r., nr 290, poz. 122.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta w 1948 r., Dz.U. 1948, Nr. 43, poz. 308.
- Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz.U. z 1948 r., Nr 43, poz. 308 z późn. zm.

- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie z dnia 4 listopada 1950 r, Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284.
- Konwencją MOP nr 105 z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej, Dz.U. z 1959 r., Nr. 39, poz. 240.
- Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r.
- Dyrektywa nr 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy; Dz. Urz. UE L 183 z 29.06.1989.
- Dyrektywa nr 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącą minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy
- Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz. Urz. UE L 225, s. 16, z poz. zm.
- Dyrektywa Rady 99/70 z 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, [http://orka.sejm.gov.pl/Drektywy.nsf/all/31999L0070/\\$File/31999L0070.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Drektywy.nsf/all/31999L0070/$File/31999L0070.pdf)
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE. C326/391.
- Wersja skonsolidowana Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE 2016 C 202, s. 1. Tekst skonsolidowany (ujednolicony) nie stanowi źródła prawa i służy wyłącznie do celów informacyjno-dokumentacyjnych.
- 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 L 119 s.1.

Orzecnictwo polskie

- Wyrok SN z dnia 12 grudnia 1974 r., II PR 262/74, PiZS 1976/3/67; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20000500600/T/D20000600L.pdf>;
- Wyrok TK z dnia 1 lutego 1992 r., K 14/91, OTK1986-1995/t3/1992/cz1/7; OTK 1992 cz. I s. 93-148.
- Orzeczenie TK z dnia 26 stycznia 1993 r., U 10/92, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/u-10-92-orzeczenie-trybunalu-konstytucyjnego-5201>
- Orzeczenie TK z dnia 31 stycznia 1996 r., K 9/95, OTK 1996 cz. I s. 41-62
- Wyrok TK z dnia 25 listopada 1997 r., K 26/97, OTK 1997, Nr 5-6, poz. 64.
- Wyrok TK z dnia 14 czerwca 2000 r. P 3/00, P 3/00,
- Wyrok TK z dnia 21 marca 2000 r., K 14/99,
- Wyrok TK z dnia 30 stycznia 2001 r., K 17/00, Dz.U. z 2001 r. Nr 11, poz. 90;

- Wyrok TK z dnia 24 lutego 2004 r., K 54/02
- Wyrok TK z 11 maja 2005 r., K/1804, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/k-18-04-wyrok-trybunalu-konstytucyjnego-520249198>, [dostęp: 11.10.2020].
- Uchwała SN z dnia 21 września 2005 r., I KZP 29/05, OSNKG 2005, nr 10, poz. 90
- Uchwała SN z dnia 7 czerwca 2006 r., III CZP 30/06, OSNC 2007, nr 3, poz. 41;
- Wyrok SN z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08, OSNP 2010, nr 7-8, poz. 88;
- wyrok SN z dnia 6 lutego 2009 r., I PK 147/08, <http://sn.pl/Sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/I%20PK%20147-08-1.pdf>,
- Wyrok SN z dnia 2 lutego 2012 r., III UK 47/11.
- Wyrok TK z dnia 26 lutego 2013 r., K 15/10, OTK-A 2013, Nr 18, poz. 2;
- Postanowienie SN z dnia 19 marca 2014 r., I PK 283/13, <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I%20PK%20283-13.pdf>.
- Wyrok TK z dnia 7 maja 2014 r., K 43/12,
- Wyrok SN z dnia 19 lutego 2014 r., II PK 131/13, <https://www.saos.org.pl/judgments/104495>
- Wyrok SN z dnia 10 lipca 2014 II UK 472/13, OSNP 2015, nr 11, poz. 151;
- wyrok SN z dnia 20 października 2016, I PK 243/15, <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I%20PK%20243-15-1.pdf>.
- Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16;
- wyrok SN z dnia 18 lutego 2018, II PK, 243/17 <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/II%20PK%20243-17-1.pdf>
- Postanowienie SN z dnia 24 lipca 2019 r., I NSNc 5/19, LEX nr 2717383;

Orzecznictwo UE

- Van Gend en Loos (C-26/62),
- Wyrok ETS z 15 lipca 1964 r. Costa vs Enel (C-6/64), <https://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-PL-ARRET-C-0006-1964-200406979-0>, [dostęp: 08.09.2021].
- Fratelli Costanzo vs Commune di Milano (C-103/88),
- Internationale Handelsgesellschaft (C-11/70)
- Wyrok TSUE w z dnia 11 września 2018 r. C -68/17, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/c-68-17-ir-v-jq-wyrok-trybunalu-prawdliwosci->, [dostęp: 09.09.2021].

Notka o publikacji

Książka pt. „*Socjalizacja prawa pracy. Od chaosu do pokoju społecznego*” jest monografią przedstawiającą autorską koncepcję idei odnoszącej się do społecznych stosunków pracy. Idei, która oznacza *de facto* i *de iure* konieczność funkcjonowania wspólnoty, a zatem pewnego rodzaju wsparcia międzyludzkiego (społecznego) oraz międzypokoleniowego. Czegoś, co w niedosłownym rozumieniu oznacza „*jeden za wszystkich, wszyscy za jednego*”. Odpowiedzialności za wspólnotę praw i interesów, jaką jest wspólnota zakładu pracy, a także wspólnota lokalna, a nawet wspólnota o zasięgu krajowym.

Przedstawia powyższą ideę także w wymiarze zjawiska normatywnego i społecznego. Z tego też względu w sferze indywidualnego prawa pracy socjalizacja będzie oznaczała przyjmowanie z zasady regulacji o charakterze publiczno-prawnym, które będą chroniły ludzi pracy przed niesprawiedliwością, wykorzystywaniem pozycji silniejszego, a także będą gwarantowały, co najmniej minimalne, lecz godnościowe, środki finansowe w przypadku braku zatrudnienia. Celem tych świadczeń jest również co najmniej elementarne zapewnienie zarówno bezpieczeństwa społecznego i socjalnego człowiekowi. Z kolei w obszarze zbiorowego prawa pracy socjalizacja prawa pracy będzie oznaczała przyjmowanie takich regulacji prawnych, które będą przeciwstawiały się anarchii i braku ładu oraz porządku w państwie, w związku z konfliktami zbiorowymi w środowisku pracy. Będą to więc regulacje o charakterze publicznoprawnym, które w celu przeciwdziałania tzw. dzikim sporom zbiorowym, a w konsekwencji strajkom, nakładając ustawowe obowiązki i tym samym wyznaczają standardy, ramowe procedury, których strony sporu zbiorowego normatywnie obowiązane są bezwzględnie przestrzegać. Naruszenie narzuconych przez ustawodawcę zasad, reguł, powinno skutkować uzna-

niem sporu zbiorowego za nielegalny. Konsekwencjami nielegalności winni być z kolei obciążeni w szczególności jego organizatorzy w postaci sankcji: odszkodowawczych, pracowniczych z karnymi włącznie. W obszarze zbiorowym będzie to także zawieranie *de facto* umów zbiorowych pracy, na podstawie których dokonuje się sprawiedliwego podziału wypracowanych dóbr, lub dokonuje się normatywnego zabezpieczenia praw zatrudnionych. W tej postaci socjalizacja prawa pracy jest elementem wypełnienia idei nie tylko chrześcijańskiej, lecz powszechnej sprawiedliwości społecznej.

W efekcie końcowym przez socjalizację prawa pracy należy rozumieć przyjęcie, wprowadzenie i egzekwowanie norm prawnych, zarówno o charakterze publiczno-prawnym, wynikających z podstawowych konstytucyjnych założeń funkcjonowania państwa i podstawowych zasad Unii Europejskiej oraz o charakterze prywatno prawnym, będących konsekwencją procesu negocjacyjnego i zawierania porozumień na szczeblu pracodawcy, które chronią osobę zatrudnioną przed bezprawnym, lecz i społecznym wykluczeniem z powszechnej wspólnoty zatrudnionych z uwagi na wiek, stan zdrowia czy wypadek przy pracy oraz obejmują go ochroną w przypadku utraty pracy, gwarantują sprawiedliwą dystrybucję dóbr wspólnych, pracy i wynagrodzenia za pracę między członkami społeczeństwa, a także zapewniają skuteczne oddziaływanie norm prawnych przeciwko naruszaniu praw jednostki w sferze zatrudnienia.