t. LXII, nr 12/2021 DOI 10.33226/0032-6186.2021.12.8

Artykuł recenzyjny

Prof. dr hab. Anna Musiała
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
e-mail: musiala@amu.edu.pl
ORCID: 0000-0001-5788-9144

Zakład pracy jako centralna instytucja prawa pracy. A czy zakład administracyjny? Wokół książki Arkadiusza Sobczyka pt. *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy* (zakładu pracy). Kraków 2021

A workplace as the central institution of labour law. But also an administration entity? Around Arkadiusz Sobczyk book: *The issues of control and law internal and other public tasks of the employer* (workplace). Kraków 2021

W 50. rocznicę śmierci wybitnego polskiego uczonego Pana Profesora Macieja Święcickiego poświęcam

Jedna z kluczowych tez wyrażonych w monografii A. Sobczyka oprócz tej, gdzie autor twierdzi, że zakład pracy jest zakładem administracyjnym, dotyczy wskazania, iż to zakład pracy stanowi podstawową instytucję prawa pracy. W konkluzjach swojej monografii autor pisze bowiem tak: „Okazuje się (…), że to nie umowa o pracę, ale zakład pracy jest centralną instytucją całego systemu prawa pracy. Ludzie nie pracują u pracodawcy (…). Ludzie pracują w zakładach pracy". I dodaje: „Materią prawa pracy jest (…) wyłącznie polityka społeczna" (s. 277). Uważam, że powyższe wnioski to dostrzeżenie istoty współczesnego, humanistycznego prawa pracy, co więcej, polskiego prawa pracy, jeśli wymagać od niego zgodności z Konstytucją i standardami międzynarodowymi przyjętymi przez Polskę. Nie można sobie wyobrazić bardziej trafnie ujętej charakterystyki prawa pracy, która za cel stawia dobro człowieka. Jednocześnie należy mieć świadomość, iż powyższe oznacza, że niestety — choć piszę to z satysfakcją — ale nie obroniła się neoliberalna wizja prawa pracy forsowana przez polską doktrynę prawa pracy, zwłaszcza na początku lat 90. ub. wieku i utrzymywana przez kolejne dekady, gdzie w centrum zainteresowania znajdował się stosunek pracy rozumiany jako relacja zobowiązania wzajemnego (zob. Baran, 2005; Florek, 2003).

Jest to tylko jedna z wielu tez wskazanych przez A. Sobczyka. Moim zdaniem chyba najważniejsza, bo ustawiająca właściwą optykę dla analizy kolejnych szczegółowych instytucji (zagadnień) z zakresu prawa pracy. Za kluczową tezę należy uważać również tą, gdzie autor kwalifikuje zakład pracy jako zakład administracyjny. Teza ta stanowi dalszą konsekwencję (na gruncie bardziej zaawansowanej prawnej kwalifikacji zakładu pracy) uznania fundamentalnego znaczenia zakładu pracy jako instytucji prawa pracy. Zagadnienie to wymaga odrębnego opracowania i o wynik w ujęciu „zero-jedynkowym" może być trudno, jeśli nie ustanowi się pewnych warunków wstępnych, jednak w moim głębokim przekonaniu analiza zakładu pracy przez analogię z zakładem administracyjnym niesie ogromny potencjał w zakresie zrozumienia charakteru normatywnego całości polskiego prawa pracy i wydaje się być wielce przydatna w procesie niejako „odprywatyzowywania" myślenia o tym prawie.

A. Sobczyk nie tylko zauważa, że pojęcie zakładu pracy jest centralną instytucją prawa pracy, ale dodaje też, iż ów zakład pracy stanowi instytucję „bez której tej [prawa pracy — dod. A.M.] dyscypliny prawa zrozumieć się nie da" (s. 30). Następnie szczegółowo prezentuje złożoną prawną strukturę instytucji zakładu pracy, przywołując kolejne przepisy prawa pracy i dokonując ich drobiazgowej analizy. Pisze m.in. tak: „(…) zakład pracy ma mienie i dobro (art. 100 § 4 pkt 4 k.p.). Zakład pracy ma też teren (art. 22^2 k.p.). Wiemy również, że zakład pracy ma strukturę i organy, skoro jest zarządzany (art. 18^2 k.p.). Zakład pracy ma także swoje prawo (np. zakładowy układ

zbiorowy)". I dalej wskazuje: „Społeczny zakładowy inspektor pracy prowadzi kontrole. Pracodawca administruje zakładowym funduszem świadczeń socjalnych". W konkluzji zaś stwierdza: „A to tylko kilka elementów, za pomocą których możemy przy pewnym wysiłku dość dobrze zdefiniować, czym jest zakład pracy" (s. 30–31). Na szczególną uwagę zasługuje wskazanie autora, że: „Zakład pracy jako wspólnotę cechuje dobro (dobro zakładu pracy), czyli ogół warunków optymalizujących rozwój nie tylko członków wspólnoty, ale także samej wspólnoty. Dobro wspólne uzasadnia z pozycji solidarnościowych to, że prywatne przedsiębiorstwa pokrywają koszty usług i transferów społecznych pracowników. Zakład pracy jako wspólnota jest więc organizacją ludzi, w której dochodzi do prawnej ingerencji w prawa i wolności jej członków po to, aby osiągnąć stan optymalny, co uzasadnia zachowanie jej autonomii w imię zasady pomocniczości" (s. 31).

Skrupulatna analiza normatywna instytucji zakładu pracy przywodzi autora do obserwacji, że zakład pracy to przede wszystkim struktura niezmiernie uporządkowana, dokładnie ze swoim „zakładowym porządkiem". Autor ciekawie przedstawia relację „porządku w zakładzie pracy" do pojęcia „porządku w procesie pracy", gdzie wskazuje na węższy zakres znaczeniowy tego ostatniego, ale przede wszystkim odkrywa duży potencjał treściowy kryjący się pod pojęciem „porządku w zakładzie pracy". Wykorzystując dorobek orzeczniczy Trybunału Konstytucyjnego buduje definicję porządku w zakładzie pracy: „(…) w pojęciu porządku mieści się wszystko to, co stwarza warunki do rozwoju jednostek oraz społeczności. Z tego powodu wartością chronioną w imię porządku jest także sfera materialna. Jeśli więc zapewnienie porządku w zakładzie pracy służy — a niewątpliwie tak jest — do osiągania optymalnych wyników ekonomicznych, to wciąż mówimy o porządku społecznym" (s. 63). I dodaje: „Jednak to nie wszystko. Uznanie pracy człowieka za formę jego samorealizacji ma ten skutek, że elementem porządku społecznego jest samo tylko zorganizowanie pracy w taki sposób, aby stwarzała ona możliwości rozwoju" (s. 63). Obowiązek zapewnienia przez pracodawcę porządku w zakładzie pracy, a w tym porządku w procesie pracy — A. Sobczyk uznaje za metazadanie pracodawcy (s. 64).

W konsekwencji, w sposób naturalny, autor przechodzi do problematyki źródeł prawa pracy. Dostrzegając bowiem wagę porządku nie tylko w procesie pracy, ale szerzej w zakładzie pracy — nie można było nie poruszyć zagadnienia źródeł prawa pracy. Ale to co w jego wywodach przy okazji źródeł prawa najważniejsze, to rzeczywiste uwypuklenie, zresztą chyba po raz pierwszy w literaturze prawa pracy, ich fundamentalnego znaczenia na gruncie prawnego układania społecznych relacji pracy. Z perspektywy zapewnienia porządku w zakładzie pracy autor w pewnym sensie (bo nie spotkałam się w ostatnim czasie z tak pogłębionymi rozważaniami w tym zakresie) odkrywa szczególną ważkość regulaminu pracy. Autor wskazuje, że regulamin pracy jest źródłem prawa, a nie aktem stosowania prawa, co więcej zauważa, że w systematyce źródeł prawa jest to źródło prawa wewnętrznego (s. 170). Szczególnie godny aprobaty, bo niosący pozytywne konsekwencje, na gruncie budowania porządku w zakładzie pracy jest wniosek o obowiązku, a nie: „prawie" wprowadzania regulaminu w zakładzie pracy. Autor trafnie pisze: „(…) można dość śmiało postawić tezę, że pracodawca powinien wprowadzić regulacje porządkowe wówczas, gdy z uwagi na skupienie osób wykonujących pracę w jednym miejscu reguły postępowania powinny być **wystandaryzowane** [podkr. A.M.]". Następnie wyjaśnia: „W tym kontekście można postawić następujące twierdzenie. Po pierwsze nie ma, być może, powodu, aby wprowadzać regulamin pracy u pracodawcy zatrudniającego 49 telepracowników. Po drugie, regulamin pracy powinien być wprowadzony w zakładzie pracy, w którym pracuje 20 pracowników oraz 30 i więcej tzw. zleceniobiorców czy też osób samozatrudnionych, o ile wykonują pracę w tym samym miejscu i czasie. Zwłaszcza, że osoby te w zakresie bhp są podległe »pracodawcy« i mają obowiązek z nim współpracować" (s. 180). Według autora „W kontekście przeprowadzonej analizy nie powinno budzić wątpliwości, że regulamin pracy określa warunki przebywania na terenie zakładu pracy. Owe warunki mogą — co wydaje się zupełnie oczywiste — dotyczyć także stanu trzeźwości, braku wpływu narkotyków czy poddania się kontroli rzeczy" (s. 181).

Postrzegając zakład pracy w płaszczyźnie prawa pracy, jako jego instytucję zupełnie podstawową, dokładnie — punkt odniesienia dla określania treści praw i obowiązków stron stosunków pracy i podkreślając wagę źródeł prawa pracy w ustalaniu porządku zakładowego, A. Sobczyk w zasadzie w sposób łatwy znajduje już odpowiedzi na, jak sam pisze, „banalne" pytania, m.in. dotyczące dopuszczalności kontroli trzeźwości pracownika oraz osób niebędących pracownikami przez pracodawcę (s. 13). Powiedziałabym, że pytania te są „banalne", ale wtedy, gdy przeszło się — tak jak było to w przypadku autora — ów cały proces analityczny systemu prawa pracy, bo dopiero wówczas widać nie tylko samą niejako „wewnętrzną" budowę prawa pracy, ale prawo pracy w kontekście całości systemu prawa. Fakt, że w dyskusji polskiej doktryny prawa pracy wyrażono tak wiele różnych, czasami rozbieżnych poglądów co do owych „banalnych" pytań, co gorsza orzecznictwo zdążyło już diametralnie zmienić swój kierunek myślenia — jest dowodem na to, że owo przepracowanie całości systemu prawa pracy, nie tracąc z pola widzenia konieczności rozważenia jego miejsca w kontekście innych gałęzi prawa, tak naprawdę nigdy wcześniej się nie dokonało. W przeciwnym razie odpowiedzi na te „banalne" pytania byłyby znane i w konsekwencji można byłoby przejść do bardziej zaawansowanych problemów prawa pracy, a przez to „bardziej" funkcjonować w humanistycznym świecie pracy i kulturze praw człowieka, co na razie w kontekście polskiego poziomu doktryny prawa pracy, która zatrzymała się na traktowaniu prawa pracy jako jednak towaru (Mitrus, 2017, s. 356–357), a stosunkowi pracy rozumianemu jako stosunek zobowiązania wzajemnego przyznała kluczowe miejsce w teorii prawa pracy (Stelina, 2017, s. 93), zakładu pracy zaś zupełnie nie

widząc[1]. Zresztą wielu profesorów, ekspertów z zakresu prawa pracy zaprotestowało na myśl o przywróceniu pojęcia zakładu pracy jako wspólnoty ludzi, odrzucając propozycję włączenia instytucji zakładu pracy do opracowywanego w latach 2016–2018 projektu kodeksu pracy (szerzej Musiała, 2019, s. 139–153). Dlatego tak ważne jest dostrzeżenie przez A. Sobczyka fundamentalności instytucji zakładu pracy w omawianej monografii i w konsekwencji uczynienie z instytucji zakładu pracy punktu wyjścia dla reszty analiz z zakresu prawa pracy, tym bardziej że wreszcie można mówić o spójności polskiej doktryny prawa pracy z najbardziej uznanymi w skali globalnej autorami rozważającymi problemy pracy współczesnego świata.

Myślę tu przede wszystkim o książce Y. Mounka (2019) pt. *Lud kontra demokracja. Dlaczego nasza wolność jest w niebezpieczeństwie i jak ją ocalić*, która uświadamia nie tylko ważkość tematu wspólnoty pracy, ale wręcz konieczność dyskusji o nim, jeśli chcieć zatrzymać rozlew populizmu, z jakim zresztą mamy dziś w Polsce do czynienia. Jak pisze autor, zatrudnienie, rozumiane jako pewne zakotwiczenie w grupie, uzyskanie swoistego statusu społecznego, pozwala nam niwelować różnice kulturowe, znaleźć płaszczyznę bytowania z różnymi ludźmi, niezależnie od rasy i religii. Nasza bowiem praca, tak właśnie pojmowana, a więc w pewnej wspólnocie, to również cały zestaw więzi społecznych, które nadają życiu sens i porządek. „Kiedy nabyta tożsamość wymyka nam się z rąk, z reguły wracamy do tożsamości »przypisanej«, co sprawia, że nasze pochodzenie etniczne, religia i narodowość stają się kluczowe dla naszego światopoglądu". Dalej Y. Mounk stwierdza, że w świecie mediów społecznościowych wszystko to, a więc różnice, jeszcze bardziej się potęguję (s. 283). O potrzebie podporządkowania się pewnym z góry ustalonym regułom, wspólnie wypracowanym, a więc o konieczności istnienia heteronomii, pisał również A. Supiot (2019, s. 344), który m.in. przestrzegał przed zagrożeniem płynącym z rozbijania wspólnot, wspólnot pracy, i takimi tego potencjalnymi konsekwencjami, gdy wypływają różnice pochodzeniowe, etniczne itd.

Szczególną uwagę przykuwa również zaprezentowana przez A. Sobczyka myśl o owym statusie publicznym pracownika, jaki jest efektem wykonywania przez niego pracy w zakładzie pracy. Myśl tę do tej pory można było znaleźć tylko w literaturze zachodnioeuropejskiej (szerzej Supiot, 2002, s. 143; Dockes, 2017, s. 448), zresztą na próżno było jej szukać wśród autorów polskiego prawa pracy reprezentujących w większości neoliberalny punkt widzenia i w konsekwencji piszących o funkcji ochronnej prawa pracy (szerzej zob. Skąpski 2006), ryzyku pracodawcy (szerzej zob. Pisarczyk, 2007) czy kontrahentach jako stronach stosunku pracy (Stelina, 2017, s. 93; Czerniak-Swędzioł, 2017, s. 628–629), mimo że od Deklaracji filadelfijskiej minęło ponad 70 lat[2]. Wracając zaś do tej myśli w zakresie statusu publicznego osiąganego poprzez pracę człowieka w zakładzie pracy, należy stwierdzić, że jest to niebywale przydatny niejako konstrukt dla opisu sytuacji pracownika w prawie pracy, ponieważ pozwala dostrzec ważkość efektów realizacji praw człowieka związanych z pracą. Człowiek znajdujący zatrudnienie „wchodzi" bowiem niejako w cały system zabezpieczenia socjalnego, zyskując tym samym już nie tylko dla siebie, ale również dla swojej rodziny gwarancje bytowe. A. Sobczyk idzie w swoich wywodach jednak jeszcze dalej, bo z owego statusu publicznego, jaki pracownik osiąga poprzez podjęcie zatrudnienia — wyciąga dalsze wnioski i pisze o pracy pracownika jako służbie dla dobra wspólnego: „Usytuowanie pracownika jako osoby wykonującej zadania publiczne w ramach jednostki organizacyjnej prawa publicznego wyjaśnia liczne występujące w zatrudnieniu pracowniczym elementy służby, typowe dla relacji z państwem" (s. 118). Można się domyślać intencji autora, chcącego pewnie w ten sposób przywrócić obowiązkowi pracownika w zakresie sumiennego i starannego wykonywania swojej pracy i dbałości o zakład pracy — jego rzeczywisty sens i stąd wskazanie na pojęcie wręcz służby. Wydaje się jednak, że powołanie się na etos pracowniczy mogłoby się okazać wystarczające (Musiała, 2020). Uważam tak, zwłaszcza że nie jest obca autorowi idea dostrzeżenia publicznoprawnego charakteru norm prawa prywatnego, na którą zresztą — bardzo celnie — zwraca uwagę (s. 146).

Poszukując trafnej charakterystyki prawnej zakładu pracy autor proponuje „potraktowanie" zakładu pracy jako zakładu administracyjnego. Tak jak wyżej wskazałam, zmierzenie się z powyższą tezą wymaga odrębnego opracowania, w zasadzie wręcz symetrycznego, a więc monograficznego, ale też, a nawet przede wszystkim określenia, czy poruszamy się w sferze *de lege lata*, czy *de lege ferenda*. Owa propozycja A. Sobczyka — zresztą jak sam podkreślił — „przebudowuje sposób myślenia o prawie pracy" (s. 277), wymaga więc pogłębionych dyskusji. Aczkolwiek uważam, że jego tezy zarówno o publicznym zakładzie pracy jak i że zakład pracy stanowi centralną instytucję prawa pracy nie wydają się wymagające w zasadzie owej „przebudowy myślenia o prawie pracy", a wyłącznie wskazania, iż dotychczasowe doktrynalne rozważania z zakresu prawa pracy były po prostu błędne w tym sensie, że nie uwzględniały założeń aksjologicznych obowiązującej Konstytucji. Krótko mówiąc, fundamentalność zakładu pracy w kontekście prawa pracy ma swoje mocne osadzenie w Preambule Konstytucji, gdzie jest mowa o roli wspólnot w strukturze organizacji społeczno-państwowej i zasadzie pomocniczości, ale również gdzie twierdzi się, iż państwo polskie respektuje prawa człowieka *in genere*, a więc i prawa społeczne, a te realizują się w zakładzie pracy, bo to tam dokonuje się realizacja publicznych praw podmiotowych związanych z pracą człowieka. Tak więc już dziś wszelkie rozważania prowadzone w prawie pracy nie uwzględniając ważkości tego podmiotu prawa jakim jest zakład pracy, w moim przekonaniu muszą być odczytywane jako prowadzone z pominięciem poszanowania ładu społeczno-gospodarczego, jaki został przyjęty poprzez Konstytucję z 1997 roku.

Dla mnie osobiście nakierowanie myślenia o zakładzie pracy jako zakładzie administracyjnym, pozostawiając na

razie ostateczny wynik „zero-jedynkowej" kwalifikacji, jest szczególnie wartościowe, ponieważ pozwoliło mi niejako „wyzwolić się" z wtłaczanego mi przez lata myślenia, jakże błędnego, o stosunku pracy jako zobowiązaniu wzajemnym. Śledząc „test", który A. Sobczyk przeprowadzał w kontekście badania zakładu pracy jako właśnie zakładu administracyjnego, przekonywałam się z każdym fragmentem, jak bardzo zakład pracy jest miejscem „upublicznionym", a przede wszystkim jak fundamentalną rolę odgrywa w nim prawo zakładowe, a w konsekwencji marginalizuje się kwestia umowy o pracę, budowanej w respekcie, co prawda, ograniczonym, ale jednak respekcie dla zasady swobody umów. Jednocześnie dziś już nie mam wątpliwości co do faktu, że pracownik do zakładu pracy po prostu przystępuje, i inaczej być nie może, wchodzi bowiem w pewien zastany „układ". Największą „zbieżność" w procesie analizy zakładu pracy z zakładem administracyjnym obok fundamentalności w obu przypadkach prawa zakładowego — upatruję w nadzorze administracyjnym nad zakładem pracy podobnie jak w zakładzie administracyjnym. Kontrolę i nadzór nad wykonywaniem prawa przez pracodawcę w zakładzie pracy sprawuje przecież Państwowa Inspekcja Pracy. Po prostu spojrzenie na zakład pracy przez analogię z zakładem administracyjnym — nawet jeśliby ostatecznie kwestionować „zero-jedynkową" kwalifikację zakładu pracy jako zakładu administracyjnego *de lege lata* — to wartościowe rozważania pozwalające uchwycić istotę stosunków pracy i charakterystykę sytuacji prawnej pracodawcy, która sprowadza się przede wszystkim do jego prawnych kompetencji połączonych z obowiązkiem po stronie pracownika, czyli krótko mówiąc do władztwa, tak jak mowa o władztwie w zakładzie administracyjnym.

Nie jest dla czytelnika niniejszej recenzji zaskakujące, że uważam prawo pracy za dział prawa cywilnego, na tej samej zasadzie jak w prawie cywilnym wyróżniono prawo rodzinne czy prawo spadkowe. Kategorycznie nie uznaję prawa pracy opartego o stosunek zobowiązaniowy w rozumieniu działu III k.c. Lektura monografii A. Sobczyka pozwala jeszcze bardziej dostrzec publiczny charakter prawa pracy jako działu prawa prywatnego. Różnica między postrzeganiem prawa pracy przez A. Sobczyka i przeze mnie jest „znaczna i nieznaczna" zarazem. „Znaczna" w tym sensie, że ja uznaję prawo pracy jakkolwiek upublicznione, to regulowane metodą prywatnoprawną. A. Sobczyk zaś pojmuje je jako prawo administracyjne, bo główny podmiot tego prawa, a więc zakład pracy, postrzega jako podmiot administracji publicznej. Z drugiej strony moje widzenie prawa pracy z traktowaniem umowy o pracę jako umowy organizatorskiej przy dostrzeżeniu fundamentalnego charakteru zakładowego prawa pracy, daleko idącej kontroli ze strony organów państwa, *de facto* niweczy dzielące nas różnice. Uważam bowiem, że w państwie prawnym, tj. państwie, które chroni prawa i interesy obywateli, posługuje się zasadami subsydiarności i proporcjonalności — celem zaliczanym do najważniejszych powinno być miarkowanie władztwa administracyjnego (Zimmermann, 2013, s. 143).

Ale mam też świadomość, że wizja prawa pracy jako prawa prywatnego, jakkolwiek upublicznionego i mogącego wydobyć interes publiczny, nie sprawdziła się. Praktyka stosowania prawa pracy w Polsce przez ostatnie 30 lat doprowadziła *de facto* do zapaści prawa pracy. Jego pojmowanie przez pryzmat zobowiązania wzajemnego „zablokowało" dostrzeganie fundamentalnego znaczenia interesu publicznego (Musiała, 2021). Notabene, musiało zablokować, ponieważ istotą zobowiązania wzajemnego jest ekwiwalentność subiektywna (*do ut des*) (Musiała, 2020, s. 140). Owszem przez ten cały czas istnienia prawa pracy po 1989 r. obowiązywały przepisy prawa powszechnie wiążącego z zakresu prawa pracy, ale owa perspektywa wzajemności zobowiązań w stosunku pracy „tępiła" interes publiczny, który z przepisów prawa powszechnie obowiązującego między podmiotami prawa prywatnego też może wypływać (Radwański i Zieliński, 2012, s. 374; szerzej zob. Grochowski, 2020; Wilejczyk, 2020). „Żarłoczność" polskiego kapitalizmu lat 90. nie dała szans prawu pracy, jako prawu gdzie podmioty prywatne — bez konieczności kategorycznego włączenia zakładu pracy (pracodawcy) w system administracji publicznej — realizują interes publiczny. Zresztą po zniesieniu podmiotu „zakładu pracy" jako wspólnoty ludzi oraz przy typowym dla państw półferyjnych trendzie konkurowania między przedsiębiorcami, głównie poprzez pracę ludzką — nie było już żadnych możliwości widzenia interesu publicznego w prawie pracy. Drastycznie powyższe można dostrzec w przypadku wytworzenia się praktyki zobowiązywania się pracowników do zachowania poufności w kwestii wynagrodzeń, a przede wszystkim nierespektowania równości w wynagrodzeniach w znaczeniu wykraczającym poza zakład pracy (ale i w owym zakładzie w zasadzie równość w kwestii wynagrodzeń też nie była w ogóle brana pod uwagę).

Krótko mówiąc, niski poziom kultury polskiego społeczeństwa, mam tu na myśli drapieżność zwłaszcza pierwszego pokolenia przedsiębiorców, choć nie tylko, bo i nowe elity, w szczególności prawnicze, te związane z moim środowiskiem, a więc teorią (doktryna), ale i praktyką prawa (sędziowie), formujące fundamenty nowo budującego się państwa demokratycznego, dramatycznie w jakiejś części przyczyniły się do unicestwienia możliwości kreowania prawa pracy jako prawa będącego działem prawa cywilnego, w którym można dostrzec szansę na urzeczywistnienie interesu publicznego (Żakowski, 2013). To było możliwe, tak bowiem zbudowane jest np. francuskie prawo pracy, które kwalifikuje się jako prawo prywatne realizujące porządek publiczny (chociaż część tego prawa stanowi dział prawa administracyjnego) (Canut, 2004), przy czym we francuskim prawie administracyjnym dostrzega się dział prawa pracy. Polskie prawo pracy tę szansę miało. Nie skorzystało z niej. W zasadzie, w konsekwencji doprowadzono, w czym ogromny udział ma polska doktryna prawa pracy, do cofnięcia tej gałęzi prawa — prawa pracy w wiek XIX (Musiała, 2020, s. 174).

Ale tak musiało się stać. Prawo pracy widziane jako prawo prywatne z porządkiem publicznym, a więc gdzie zakład pracy pozostaje podmiotem prawa prywatnego i jest adresatem obowiązków z prawa powszechnie wiążącego wypływających (a niekoniecznie podmiotem administracji publicznej, czyli elementem niejako państwa) —

w polskim kontekście kulturowym, gdzie bez restrykcyjnego prawa nie można wyegzekwować niemal w ogóle jego stosowania, prowadziło już tylko do prawa „silniejszego". I rzeczywiście doprowadziło. Dziś w Polsce stosunki pracy konstruuje w zasadzie tylko strach przed utratą pracy.

Teraz zaś — w ujęciu A. Sobczyka — zakład pracy niejako z samej mocy bycia podmiotem administracji publicznej realizowałby interes publiczny. To domniemanie legalności działania, a więc realizowania także zasady prawo-

rządności, miałoby wpłynąć na inne stosowanie prawa pracy, inną jego praktykę. Krótko mówiąc, prawo pracy rzeczywiście mogłoby otrzymać realną szansę stawania się „społecznie sprawiedliwym". A dokonywałoby się to przez siłę autorytetu państwa, którego elementem struktury byłby zakład pracy. Taką właśnie wizję zaprezentował A. Sobczyk w monografii: *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy)*.

Przypisy/Notes

[1] W wydanym zaledwie trzy lata temu *Systemie prawa pracy*, na co zresztą w omawianym tu monograficznym opracowaniu A. Sobczyk zwraca uwagę, pojęciu „zakład pracy" nie tylko nie została poświęcona odrębna jednostka redakcyjna, ale też — jak się wydaje — pojęcie to nie zostało nigdzie zdefiniowane, choć wielu autorów się do niego odnosi (s. 30).

[2] W Deklaracji filadelfijskiej podkreślono pojmowanie pracy w charakterze wartości społecznej, a nie towaru będącego przedmiotem wymiany; tak rozumiana praca miała pozwolić człowiekowi „znaleźć satysfakcję z najpełniejszego wykorzystania swoich umiejętności, spełnienia się" i dać „największy wkład do wspólnego dobrobytu".

Bibliografia/References

Baran, K. (red.). (2005). *Prawo pracy*. Kraków.

Canut, F. (2004). *L'ordre public en droit du travail*. L.G.D.J.

Czerniak-Swędzioł, J. (2017). Prawo pracy w ujęciu heterogenicznym. W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*. Warszawa.

Dockes, E. (2017). *Voyage en misarchie. Essai pour tout construire*. Paris.

Fajfer, K. (2017). *Zawód. Opowieści o pracy w Polsce. To o nas*. Warszawa.

Florek, L. (2003). Granice liberalizacji prawa pracy. W: *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV Zjazdu katedr (zakładów) prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Gitkiewicz, O. (2017). *Nie hańbi*. Warszawa.

Grochowski, M. (2020). Słuszność a autonomia woli — uwagi o nieoczywistej relacji. W: J. Pisuliński i J. Zawadzka (red.), *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*. Warszawa.

Krastew, I. (2013). *Demokracja: przepraszamy za usterki*. Warszawa: Krytyka Polityczna.

Mitrus, L. (2017). Powstanie i ewolucja prawa pracy. W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*. Warszawa.

Mounk, Y. (2019). *Lud kontra demokracja. Dlaczego nasza wolność jest w niebezpieczeństwie i jak ją ocalić*. Warszawa.

Musiała, A. (2019). Ustrojowe podstawy prawa pracy a kodyfikacja prawa pracy lat 2016–2018 — kilka refleksji. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, *CXIII*. https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.8.2

Musiała, A. (2020). *Polskie prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*. Poznań.

Musiała, A. (2021). O atrakcyjności aksjologii prawa administracyjnego dla systemu prawa pracy i tego konsekwencjach. *Przegląd Legislacyjny*, (2).

Pisarczyk, Ł. (2007). Ryzyko pracodawcy. Warszawa.

Radwański, Z. i Zieliński, M. (2012). Normy i przepisy prawa cywilnego. W: M. Safjan (red.), *System prawa prywatnego*. Tom I. Warszawa.

Skąpski, M. (2006). Ochronna funkcja prawa pracy. Zakamycze.

Stelina, J. (2017). W: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.

Supiot, A. (2002). *Critique du droit du travail*. Paris.

Supiot, A. (2019). *Les cours en College de France*. Paris.

Szymaniak, M. (2020). *Urobieni. Reportaże o pracy*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.

Wilejczyk, M. (2020). Argument z autonomii woli czy argument ze sprawiedliwości. Dylematy wykładni prawa umów na przykładzie przepisów o karze umownej. W: J. Pisuliński i J. Zawadzka (red.), *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*. Warszawa.

Zimmermann, J. (2013). *Aksjomaty prawa administracyjnego*. Warszawa.

Prof. dr hab. Anna Musiała, pracuje na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Kieruje Centrum Badań Zaawansowanych Człowiek i Społeczeństwo na tymże Uniwersytecie. Autorka wielu prac, m.in. książek: *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła* i *Prawo pracy: czyje? Res publica!*

Prof. dr hab. Anna Musiała, works at the Faculty of Law and Administration of Adam Mickiewicz University in Poznan. She manages the Center for Advanced Studies Man and Society at the same University. Author of many works, incl. books: *Polish labor law and the social teaching of the Church* and *Labor law: whose? Res publica!*