

„Organizacja społeczna” zakładu pracy jako podstawowe pojęcie teorii prawa pracy



Anna Musiała

Profesor na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

✉ musiala@amu.edu.pl

<https://orcid.org/0000-0001-5788-9144>

The “Social Organisation” of the Workplace as a Fundamental Concept of Labour Law Theory

The workplace, that is an organisation which consists of people and, therefore, is social in nature, is crucial key for perceiving labour law from the perspective of public administration. Put simply, if we want to view the fulfilment of tasks or public functions within the realm of labour law, we always need to bear in mind that although we might be referring to “the employer”, the discussion in fact refers to the workplace, with the employer being a certain “organ” or emanation of the workplace. The need for deliberations around this reflection turns out to be urgent in modern-day academic research if we consider the social dimension of the human community at the workplace.

Słowa kluczowe: zakład pracy, zakład pracy jako organizacja społeczna
Key words: “social organisation” of the workplace, workplace
[https://doi.org/10.32082/fp.1\(69\).2022.725](https://doi.org/10.32082/fp.1(69).2022.725)

Podobieństwo prawa pracy z prawem administracyjnym, w płaszczyźnie nie tylko aksjologii prawa pracy, ale i jego konstrukcji prawnych regulacji, przywiodło mnie do refleksji – chyba najważniejszej w kontekście ostatnio rozpatrywanych przeze mnie związków obu gałęzi prawa, a więc prawa pracy i prawa administracyjnego – iż to zakład pracy, a więc pewna organizacja (a z racji faktu, iż „składająca” się z ludzi, zatem społeczna), jest kluczem dla

postrzegania prawa pracy w perspektywie administracji publicznej¹. Po prostu, jeśli chcąc widzieć wypełnianie na gruncie prawa

1 Artykuł ten stanowi trzeci z cyklu opracowań poświęconych związkom prawa pracy z prawem administracyjnym. Zob. także A. Musiała, *O atrakcyjności aksjologii prawa administracyjnego dla prawa pracy i tego konsekwencjach*, „Przegląd Legislacyjny” 2021, nr 3(107), s. 12–21; a także A. Musiała, *O fundamentalności przepisów bezwzględ-*

pracy zadań czy funkcji publicznych, zawsze trzeba mieć na uwadze, że jakkolwiek przywoływany będzie pracodawca, to w istocie rzeczy, chodzi o zakład pracy, a pracodawcą ów jest wyłącznie jego pewnym „organem”. Ta refleksja jest dla mnie powodem szczególnej radości naukowej, gdyż biorąc pod uwagę tak ogromną niechęć polskiej doktryny prawa pracy w kontekście akceptacji zakładu pracy jako wspólnoty ludzkiej, administracyjnoprawny konstrukt organizacji społecznej, ową ludzką wspólnotę, jaką jest zakład pracy bezwzględnie już kaže dostrzec².

Najpierw należy zauważyć, że pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego zostało tzw. dużą nowelizacją kodeksu pracy w 1996 r.³ z kodeksu pracy usunięte i zastąpione pojęciem pracodawcy. Odtąd zatem zatrudniał pracodawca, a nie zakład pracy. Konsekwencje powyższego były niepomierne. Tworzył się bowiem stosunek prawny dwustronny, między pracownikiem a pracodawcą, pojmowany w kategoriach zobowiązania wzajemnego, gdzie przedmiotem świadczenia była praca, ale siłą rzeczy pojmowana jako towar. Pozostali pracownicy w pewnym sensie „znikali”, a w zasadzie z punktu widzenia owej dwustronnej relacji pracownika i pracodawcy – nie istnieli. Skutki owych legislacyjnych „dokonań” na gruncie interpretacji przepisów prawa okazały się niewyobrażalne. Zakład pracy jako wspólnota ludzi nie mógł bowiem przy kreacji kolejnych norm prawnych z zakresu zjawiska prawnego pracy stawać się punktem odniesienia, bo przecież „nie istniał”. A tymczasem absolutnie powinien. Bo pracownik ciągle wykonywał pracę w grupie ludzi i jego sytuacja prawnopracownicza nie była wyłącznie sytuacją prawną między nim a pracodawcą (kierownikiem zakładu pracy), ale również i z pozostałymi pracownikami.

² *nie wiążących w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3, s. 10–14.

³ Nawet członkowie-profesorowie prawa pracy w Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy lat 2016–2018 negowali zasadność wskazywania na wspólnotę zakładu pracy, głosząc przeciwko wskazywaniu na wspólnotę zakładu pracy w miejsce pracodawcy.

⁴ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110.

Od kilku lat w literaturze prawa pracy zakład pracy jako podmiot stosunków pracy, jakby zaczyna odzywać. A to za przyczyną niebywałego w tym zakresie dorobku Arkadiusza Sobczyka, który ma w tej mierze wielkie doktrynalne zasługi⁴. Dzięki naukowemu wysiłkowi tego właśnie autora, koncept zakładu pracy przynajmniej w piśmiennictwie przedmiotu, powraca na należytą mu pozycję kluczowej instytucji w teoretycznym ujęciu prawa pracy. Nie ma żadnych wątpliwości bowiem co do tego, że jest to kierunek właściwy dla naukowych poszukiwań, jako że stanowi gwarancję dla humanistycznego i demokratycznego rozwoju prawa pracy.

Pojawia się jednak pytanie, co do prawnego charakteru zakładu pracy. A zatem, wiedząc już, iż ów zakład pracy to zupełnie podstawowe pojęcie z zakresu socjologicznie ujmowanego prawa pracy, trzeba byłoby się zastanowić nad tym, czy w kontekście tak bliskich związków prawa pracy z prawem administracyjnym w płaszczyźnie samego stosunku pracy zakład pracy ma swój refleks w kontekście administracyjnoprawnej nomenklatury. Uważam, iż bezwzględnie tak. Twierdząc, że w perspektywie faktu, iż pracodawcy może zostać przekazane zadanie publiczne bądź jest adresatem funkcji zleconych – nie ma możliwości, aby zakład pracy nie stawał się, w świetle przepisów prawa administracyjnego, organizacją społeczną, o której stanowi się w art. 5 ust. 2 k.p.a.⁵ Jednakże waga zakładu pracy jako podmiotu administracji publicznej nabiera coraz większego znaczenia, jeśli weźmie się pod uwagę przemiany dokonujące się w samej administracji. Inaczej rzecz ujmując, chcąc dostrzec fundamentalność pojęcia

⁴ Mam na myśli zwłaszcza jego dwutomową monografię pt.: *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy* oraz *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II, *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, t. II, Warszawa 2013, ale przede wszystkim dwa kolejne opracowania książkowe tegoż Autora: *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015 oraz *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

⁵ Zgodnie z art. 5 ust. 2 k.p.a. pkt 5: *Ileokroć w przepisach Kodeksu postępowania administracyjnego jest mowa o organizacjach społecznych – rozumie się przez to organizacje zawodowe, samorządowe, spółdzielcze i inne organizacje społeczne. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r., Kodeks Postępowania Administracyjnego, j.t., Dz.U. 2020, poz. 256 ze zm.*

zakładu pracy jako organizacji społecznej w kontekście administracji publicznej, trzeba mieć świadomość zmian, które dokonują się w samej administracji publicznej, a ta zdaje się coraz bardziej poszerzać swój zakres podmiotowy i stawiać się w większym zakresie administracją świadczącą. Co więcej, uważam, że w tym coraz szerszym ujęciu podmiotowym administracji publicznej miejsce zupełnie kluczowe zajmuje właśnie zakład pracy jako organizacja społeczna. Zatem po kolei, choć w pewnym sensie „od końca”, jako że wpierw wskażę na ten zmieniający się kształt administracji publicznej i coraz większe w niej znaczenie zakładu pracy jako podmiotu tej administracji.

O administracji publicznej najkrócej można byłoby powiedzieć, że jest to działalność państwa wykonywana przez określone podmioty publiczne⁶. I tak wg Jana Bocia administracja publiczna to: „przejęte przez państwo i realizowane przez jego zawisłe organy, a także przez organy samorządu terytorialnego zaspakajanie zbiorowych i indywidualnych potrzeb obywateli, wynikających ze współżycia ludzi w społecznościach”⁷. Owo przedmiotowo-podmiotowe podejście do administracji publicznej jest charakterystyczne dla wielu innych autorów i to nie tylko polskiej literatury przedmiotu⁸. Ale wadą tej definicji jest to, iż pokazuje ona przede wszystkim ów statyczny wymiar administracji publicznej. Tymczasem, współcześnie administracja publiczna to zjawisko szczególnie, w istotnej mierze dynamiczne. Stąd tak cenna wydaje się definicja administracji publicznej sformułowana przez Irenę Lipowicz, która wskazała następująco: „administracja to system złożony z ludzi organizowany w celu stałej, systematycznej, skierowanej ku przyszłości, realizacji dobra wspólnego jako misji publicznej, polegającej głównie (choć niewyłącznie) na bieżącym wykonywaniu ustaw, wyposażonych w tym celu we władztwo państwowe oraz środki materialno-techniczne”⁹. Można zatem,

sumując, powiedzieć tak, iż administracja publiczna jest nieodzowną instytucją w każdym państwie, a najtrafniej definiować ją jako realizację zadań publicznych nakierowanych na dobro wspólne; stąd kluczową jej cechą okazuje się dynamiczność, bo dynamiczna (zmienna) jest struktura zadań publicznych. Owa dynamiczność przejawia się zaś jednak nie tylko na płaszczyźnie przyjmowanych przez nią (administrację) zadań, ale i podmiotów je wykonujących. Jak pisze zresztą Jan Zimmermann: „(...) obecne ustawodawstwo, w coraz bardziej skomplikowanej rzeczywistości społecznej i prawnej, wprowadza wiele formuł współdziałania organów administracji publicznej lub podmiotów administrujących, przebiegającego w różnych konfiguracjach”¹⁰. W każdym razie, chcąc wskazać pewien współczesny trend rozwojowy administracji publicznej w demokratycznym państwie prawa – należy powiedzieć, że staje się ona w istotnej mierze administracją świadczącą, przesuwając na plan dalszy funkcję reglamentacyjną (reglamentacyjno-porządkową), wcześniej określaną „policją administracyjną”. Na marginesie, warto tu odnotować, że owa dynamiczność rozwojowa administracji publicznej, w aspekcie rozbudowywania zakresu podmiotowego administracji publicznej, niesie też ze sobą istotne problemy. Wyżej cytowany autor, J. Zimmermann, pisząc o zjawisku rozrostu nowych kategorii podmiotów administrujących, wprost wyraża pewną obawę w związku z trudnościami pojawiającymi się na tle formułowania ustaleń dotyczących podmiotowości administracyjnoprawnej organów¹¹. Niemniej to właśnie tu, pojawi się problem umiejscowienia zakładu pracy jako potencjalnego podmiotu administracji publicznej. Ten problem nabierze szczególnej ważkości, gdy przyjdzie zmierzyć się z tezą, iż zakład pracy może być pojmowany, albo wręcz powinien, jako zakład administracyjny¹². Póki co stawiam tezę, że na pewno zakład pracy jest organizacją społeczną w ujęciu administracyjnym, co więcej, zupełnie kluczową, jeśli chodzi o podmioty spoza administracji

6 Z. Niewiadomski, *Instytucje prawa administracyjnego* (w:) *System prawa administracyjnego*, t. 1., R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), Warszawa 2015, s. 14.

7 J. Boć, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2007, s. 8.

8 J. Lang, *Prawo administracyjne*, M. Wierzbowski (red.), Warszawa 2006, s. 17 i n.

9 I. Lipowicz (w:) *Prawo administracyjne. Część ogólna*, Z. Niewiadomski (red.), Warszawa 2000, s. 27–28.

10 J. Zimmermann, *Aksjomaty prawa administracyjnego*, Warszawa 2013, s. 106.

11 Tamże, s. 108–109.

12 A. Sobczyk, *Zakład pracy jako zakład administracyjny*, Kraków 2021.

publicznej *sensu stricto* wykonujące zadania publiczne i realizujące funkcje publiczne¹³. Ale zanim o powyższym, wypada wspomnieć jeszcze o dwóch kwestiach, jeśli chceć zakład pracy pojmować w kategoriach podmiotu administrującego, bo *de lege lata* podmiotem prawa publicznego ciągle wydaje mi się nie być. Należy bowiem mieć świadomość, że szansą dla zakładu pracy na wejście w przestrzeń prawa publicznego, realizując „misję publiczną”, może być albo wykonywanie przez ów zakład zadań publicznych albo wypełnianie funkcji zleconej.

i zawodowe, również fundacje i spółki – można wskazywać na pewne cechy, które przypisuje się organizacjom społecznym, takie jak: 1) odrębność od struktur państwa, 2) samodzielność organizacyjna, 3) trwałość celów i struktur, czy 4) dobrowolność uczestnictwa albo też posłużyć się zawsze otwartą typologią tych organizacji, do których – zdaniem wyżej cytowanego autora – niewątpliwie należą partie polityczne, stowarzyszenia, zrzeszenia, samorządy, związki zawodowe i spółdzielnie. Na co zwraca uwagę Zimmermann, a co wydaje się ważne z punktu widzenia dalszych

Zakład pracy jest organizacją społeczną w ujęciu administracyjnym zupełnie kluczową, jeśli chodzi o podmioty spoza administracji publicznej *sensu stricto* wykonujące zadania publiczne i realizujące funkcje publiczne.

Mówiąc o realizowaniu przez podmioty nie będące podmiotami administracji publicznej *sensu stricto*, zadań publicznych bądź wykonywaniu przez nie funkcji publicznych, trzeba wiedzieć, że owo wyposażenie podmiotów spoza tej administracji w zadanie publiczne do realizacji czy funkcję publiczną do spełnienia, nastąpi przy potraktowaniu tego podmiotu bądź to jako organizacji społecznej, bądź podmiotu prywatnego, a więc podmiotu, który nie tylko nie mieści się w kategorii podmiotów administracji publicznej *sensu stricto*, ale też nie jest organizacją społeczną w rozumieniu przepisów art. 5 § 2 pkt 5 k.p.a. Przy czym sprawę komplikuje fakt, że nie została sformułowana legalna i uniwersalna definicja organizacji społecznej. Niemniej jak pisze J. Zimmermann, jakkolwiek prawne pojęcie organizacji społecznej jest niezwykle szerokie, bo obejmuje wszelkie organizacje samorządowe

rozważań w zakresie charakteru zakładu pracy, to następująca uwaga, a mianowicie ów autor pisze tak: „W istocie więc każde zrzeszenie ludzkie, które nie zostało powołane wprost do sprawowania administracji publicznej (samorząd terytorialny), może być adresatem normy ustawowej wyposażającej je w prawo do realizowania jakiejś funkcji administracyjnej lub może być wykonawcą jakiegoś zadania administracyjnego”. I dalej dodaje: „Jednakże państwo zleca funkcje administracyjne (lub akceptuje wykonywanie zadań administracyjnych) organizacjom dla niego nieobojętym, tzn. takim, które nie dotyczą tylko zainteresowań wąskiej grupy ludzi (Polski Związek Filatelistyczny), ale zajmują się celami ogólnospołecznymi (Polski Czerwony Krzyż)”¹⁴.

W odniesieniu do podmiotu prywatnego (niemieszczącego się w definicji organizacji społecznej), który miałby wykonywać funkcje administracji publicznej

13 Podmioty administracji publicznej *sensu stricto*, to organy państwowe i podmioty prawa publicznego, jak np. zakłady administracyjne.

14 J. Zimmermann, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2020, s. 194.

czy realizować zadania publiczne, chodzi tu o niewąskie pojmowanie terminu „podmiot prywatny”. Jak pisze J. Zimmermann, rozumienie terminu „podmiot prywatny” powinno być szerokie i obejmować obok osób fizycznych również zrzeszenia ludzkie i organizacje (kościół, organizacje pozarządowe)¹⁵.

Z powyższego jasno widać, że zaliczenie danego podmiotu prywatnego, jako podmiotu będącego organizacją społeczną w rozumieniu art. 5 § 2 pkt 5 k.p.a., a więc powiedziałabym na gruncie prawa administracyjnego, pewnego „kwalifikowanego” podmiotu prywatnego, nie jest zupełnie proste. Niemniej wydaje mi się, że z perspektywy poszukiwań miejsca, dla zakładu pracy,

musiała doszczętnie zgnieć¹⁶. Co, jak widać, uczyniła z „sukcesem”. Wśród bowiem przykładów organizacji społecznej w piśmiennictwie prawa administracyjnego na próżno szukać tej najpiękniejszej społecznie i tak doniosłej teoretyczno-prawnie instytucji prawa pracy, jaką jest zakład pracy. A konsekwencje powyższego są na gruncie prawa pracy niepomierne. Nie wiadomo bowiem jak kwalifikować szereg pracodawczych obowiązków, które w żaden sposób nie są bezpośrednio z procesem wykonywania pracy przez pracownika związane, a więc przede wszystkim zleconych pracodawcy zadań publicznych, ale też i powierzonych mu funkcji publicznych.



Nie powinno budzić wątpliwości, że zakład pracy spełnia przesłanki zakwalifikowania go jako organizacji społecznej w ujęciu administracyjnoprawnym.

w płaszczyźnie podmiotów administracji publicznej, zakład pracy jak najbardziej wydaje się organizacją społeczną. Dlaczego?

Ano dlatego, że bez wątpienia cechują go: 1) odrębność od struktur państwa, 2) samodzielność organizacyjna, 3) trwałość celów i struktur, czy 4) dobrovolność uczestnictwa. Krótko mówiąc, nie powinno budzić wątpliwości, że zakład pracy spełnia przesłanki zakwalifikowania go jako organizacji społecznej w ujęciu administracyjnoprawnym. Tymczasem w żadnym z podręczników czy innych opracowań prawa administracyjnego powyższe się nie pojawia. I choć jego – tego zakładu pracy – miejsce, w pozycjach literatury administracyjnoprawnej winno być bezsporne, to przedmiotowe pomijanie milczeniem zakładu pracy przez administratywistów nie budzi mojego żadnego zdziwienia. Winą bowiem obarczam za to doktrynę prawa pracy, która rozpowszechniając myśl o tzw. towarowym pojmowaniu pracy, ideę i instytucję zakłady pracy

Problem wyżej wskazany, a więc brak teoretycznego instrumentarium dla nazwania nałożonych na pracodawcę owych zadań i funkcji, szeroko zaprezentował w literaturze, A. Sobczyk, opracowując w tym zakresie swą monografię zatytułowaną *Państwo zakładów pracy*¹⁷. Rzeczywiście, dogłębnie przeanalizowana przez tegoż autora ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych¹⁸ przynosi przykłady takich pracodawczych obowiązków, w przypadkach których trudno o ich ściśle powiązanie z procesem pracowni-

16 Szerzej zob., J. Czerniak-Swędzioł, *Prawo pracy w ujęciu heterogenicznym* (w:) *System prawa pracy*, t. I, część ogólna, K.W. Baran (red.), Warszawa 2017, s. 628–629, L. Mitrus, *Powstanie i ewolucja prawa pracy*, *System prawa pracy*, t. I, K.W. Baran (red.), Warszawa 2017, s. 356–357. Warto tu zauważyć, że są to wypowiedzi zawarte w Systemie prawa – a więc z definicji dziele fundamentalnym dla każdej gałęzi prawa.

17 A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

18 Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. nr 43, poz. 163.

15 Tamże, s. 195.

czego wykonywania pracy, bo są one niczym innym jak powierzonym zadaniem publicznym bądź zleconą funkcją publiczną. Pracodawca bowiem ma np. obowiązek zaspakajania nie tylko bytowych i socjalnych oraz kulturalnych potrzeb pracownika, ale i jego rodziny. W tej mierze zdaje się, że to „zadanie” zostało pracodawcy przekazane. Z mocy bowiem przepisów konstytucyjnych obowiązek wspierania rodzin to obowiązek państwa i jednocześnie jego zadanie publiczne¹⁹. Oczywiście owo przekazanie nie znosi w tym zakresie cechy państwowego charakteru zadania publicznego i odpowiedzialności państwa za jego wykonanie. Jakkolwiek w owym aspekcie należy mówić o realizacji przez pracodawcę zadania publicznego, a powstającym tu stosunku prawnym – stosunku administracyjnoprawnym, chyba że pracodawcy odmówi się władzności; co przy dotychczasowej praktyce stosowania przedmiotowych przepisów nie byłoby pozbawione sensu.

Wyżej powoływany autor, wskazuje również na trafne przykłady zlecenia pracodawcy funkcji publicznych; bo jakże wyjaśnić automatyczny skutek udzielenia przez pracodawcę niektórych urlopów rodzicielskich w postaci przyznania przez ZUS zasiłku macierzyńskiego. *Notabene* słusznie dalej A. Sobczyk pisze: „Tym samym decyzja pracodawcy o udzieleniu urlopu wiąże ZUS, i już z tego powodu powinna istnieć możliwość weryfikacji jej poprawności przed sądami administracyjnymi”²⁰.

Na podstawie powyższego bez wątpienia można dostrzec, że pojmowanie stosunku pracy jako relacji dwustronnej między pracownikiem a pracodawcą jest nie tylko zubożeniem opisu tego stosunku prawnego, ale właściwie powoduje tak istotne zniekształcenia owego opisu, iż nie sposób dostrzec rządzących wielopłaszczyznową relacją pracy podporządkowanej reguł. Dlatego dla prawniczej prezentacji zjawiska pracy ludzkiej wykonywanej w podporządkowaniu, i wszystkich z tym związanych konsekwencji, trzeba wyjść od wskazania, że owszem, pracownik pozostaje

w stosunku pracy, który powstaje za pośrednictwem pracodawcy, ale punktem odniesienia dla prawnej sytuacji pracownika okazuje się bezwzględnie zakład pracy, a więc owa organizacja i to stająca się też organizacją społeczną w ujęciu administracyjnoprawnym. Piszę powyżej, że stosunek pracy „powstaje za pośrednictwem pracodawcy”, jako że w istocie uważam, iż pracownik zawiera stosunek pracy z zakładem pracy, a pracodawca działa „jedynie” w imieniu tego zakładu. Innymi słowy, pracownik pozostaje w stosunku pracy właśnie nie! z pracodawcą, ale owym zakładem i na rzecz zakładu pracy, pracę wykonuje. Już zatem można dostrzec, że ów pracodawca będzie przybierał postać czy wchodził w rolę, „organu” tego zakładu. Taki zaś schemat niesamowicie ułatwia wyjaśnienie wielu obowiązków nakładanych „na pracodawcę” pozostającym w luźnym związku z pracowniczym wykonywaniem pracy. Myślę tu w szczególności o tych obowiązkach, które okazują się bądź to zadaniami publicznymi, bądź publicznymi funkcjami. Ich realizacja będzie zawsze miała związek z zakładem pracy, organizacją społeczną, „na czele” której stoi pracodawca (on nią bowiem kieruje); i w tej oto bowiem organizacji, dochodzi do zrealizowania zadania publicznego, np. tak jak w podanym wyżej przykładzie – wspierania rodziny pracownika w aspekcie wychowania dzieci czy wypełnienia funkcji publicznej, jak dzieje w sytuacji wydawania przez pracodawcę w pewnym sensie decyzji o udzieleniu urlopu rodzicielskiego. W pierwszym przypadku, gdy chodzi o realizację podanego, przykładowego zadania publicznego, ono zostaje nałożone „bardziej” na zakład pracy, a pracodawca, jako „organ” tego zakładu, „dopilnowuje” owej realizacji; w przypadku drugim, a więc gdzie ma miejsce wypełnienie funkcji publicznej, t. rzec jasna, chodzi już bezpośrednio o pracodawcę, ale znów w roli „organu” zakładu pracy, a nie podmiotu „czysto” prywatnoprawnego (chodzi bowiem o to, że w tym aspekcie podmiot prywatny staje się podmiotem administrującym).

Sumując, bezwzględnie uważam, że punktem wyjścia dla rozważań o pracowniczej relacji prawnej staje się zakład pracy jako organizacja społeczna, kierowana przez pracodawcę; pracownik „wchodzi” w tę organizację, co staje się niejako za pośrednictwem pracodawcy. Ów pracodawca wypełnia różne funkcje publiczne, co musi czynić go podmiotem administrującym.

19 Zob. art. 71 ust. 1 Konstytucji z 1997 r. Państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny. Rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych.

20 A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2016, s. 108.

cym; jego odpowiedzialność zachodzi również z tytułu wykonywania zadań publicznych, chociażby zostały nałożone na zakład pracy. W każdym razie zakład pracy okazuje się niezmiennie istotnym podmiotem stosunków społecznych już nie tylko socjologicznie, ale i prawnie. Jest punktem odniesienia przy realizacji zadań publicznych i jego (tego zakładu) „organ”, w postaci pracodawcy, wypełnia funkcje publiczne. Tym samym poprzez instytucję zakładu pracy, bo tak należy już twierdzić, prawo pracy zdaje się wskazywać na ogromne, kolejne, podobieństwo z prawem administracyjnym (wcześniej wykazywałam podobieństwo aksjologii oraz analogiczną w obu gałęziach tego prawa ważkość przepisów bezwzględnie wiążących).

w sytuacji wręcz zaniku społeczeństwa obywatelskiego „wymuszone” przepisami prawa zakłady pracy okazują się dla państwa jedyną trwałszą strukturą dla realizacji zadań publicznych. To właśnie najlepiej widać na gruncie wypełnienia przez państwo swojego zadania w zakresie prowadzenia polityki rodzinnej, którą w tak istotnym zakresie niejako „przerzucono” na zakłady pracy. Można wręcz powiedzieć, że państwo niejako „wprzęga” zakład pracy w system podmiotów mających realizować politykę społeczną. A tu pracodawcy już nie sposób traktować „czysto” prywatnoprawnie. Wchodzi on bowiem w reżim zadań i funkcji publicznych, a zakład pracy musi być bezwzględnie postrzegany jako administracyjnoprawna organizacja społeczna.



Punktem wyjścia dla rozważań o pracowniczej relacji prawnej staje się zakład pracy jako organizacja społeczna, kierowana przez pracodawcę; pracownik „wchodzi” w tę organizację, co staje się niejako za pośrednictwem pracodawcy.

Co więcej, uważam, że z punktu widzenia publicznego (państwowego) administrowania państwem, instytucja zakładu pracy w obecnym dyskursie okazuje się mocno niedoceniona, zwłaszcza gdy zjawisko wspólnotowego pojmowania konstrukcji państwa przeżywa tak silny kryzys. Chodzi mi bowiem o to, że dziś w Polsce, w sytuacji nikłości trwałszych inicjatyw obywatelskich budowania mniejszych wspólnot, okazuje się, że zakład pracy jest tą w zasadzie jedyną, stabilniejszą, wspólnotą, jeśli nie liczyć wspólnot rodzinnych. Tym samym mam odczucie, że w niewielkim zakresie realizuje się konstytucyjne wskazanie, iż państwo polskie opiera się idei wspólnotowości, właśnie tych drobnych wspólnot, i kieruje się zasadą subsydiarności²¹. W konsekwencji twierdzę, że

Mając głęboką świadomość, złożoności roli pracodawcy, a przede wszystkim fundamentalnego znaczenia zakładu pracy, zwłaszcza obecnie w kryzysie realizacji zasady subsydiarności – nie tylko zresztą w Polsce – chciałabym potraktować swoje, czynione w przedmiotowym opracowaniu refleksje, za punkt wyjścia dla dyskusji w zakresie prawnego charakteru instytucji zakładu pracy i roli pracodawcy jako podmiotu nim kierującego. Uważam, że powyższe winno nastąpić nie tylko z powodu „czysto” teoretycznych dywagacji, ale z uwagi na palącą potrzebę dostarczenia trafnej nomenklatury dla opisu roli zakładu pracy i znaczenia pracodawcy (w sensie kierownika

podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot.

21 Fragment preambuły Konstytucji z 1997 r.: „(...) ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa

tego zakładu) na płaszczyźnie prawnej. To ułatwiłoby zarówno ustawodawcy, jak i podmiotom stosującym prawo odnalezienie właściwych, prawniczych torów myślowych w kontekście zakładu pracy. Myślę, że owa potrzeba, jak napisałam „pałaca”, jest rzeczywiste „pałaca”. Okazuje się bowiem, że zakład pracy to często jedyne miejsce, gdzie człowiek ma możliwość tak bardzo mu potrzebnego uzyskania statusu społecznego pozwalającego przecież niwelować różnice kulturowe, znajdować płaszczyznę bytowania z różnymi ludźmi, niezależnie od rasy oraz religii i jednocześnie chronić się przed ulegnięciem populizmowi. Nasza bowiem praca tak właśnie pojmowana, a więc w pewnej wspólnotcie, to przecież cały zestaw więzi społecznych, które nadają życiu sens i porządek. A jak trafnie zauważono: „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”²². W świecie mediów społecznościowych zaś wszystko to, a więc różnice, jeszcze bardziej się potęgują. O potrzebie podporządkowania się pewnym z góry ustalonym regułom, wspólnie wypracowanym, a więc o konieczności istnienia heteronomii, czego tak bardzo w społeczeństwie dostarcza zakład pracy jako wspólnota ludzi pracujących, pisał również Alain Supiot, który także przestrzegał przed zagrożeniem płynącym z rozbijania wspólnot i takimi tego potencjalnymi konsekwencjami, gdy wypływają różnice pochodzeniowe, etniczne itd.²³ Zatem lekceważenie, zarówno w aspekcie badań socjologicznych, jak również prawnych, tak bardzo potrzebnej instytucji zakładu pracy – zwłaszcza w kontekście faktu, że to już jedna z ostatnich sensownych wspólnot, gwarantujących pewien ład społeczno-gospodarczy – jest bardzo niebezpieczne, biorąc pod uwagę konsekwencje procesu utraty przez człowieka tożsamości, a tę zdaje się już tylko skutecznie dostarczać praca właśnie ujęta wspólnotowo, co w perspektywie prawa przybiera postać instytucji zakładu pracy.

Konkludując całość rozważań, uważam, iż uznanie podmiotu zakładu pracy jako kluczowej instytucji w teorii prawa pracy to teza, która pod żadnym pozorem nie może budzić wątpliwości. Bowiem konsekwencje społeczne niedostrzegania tegoż podmiotu – zakładu pracy, są drastyczne. Co więcej, w sytuacji nikłości innych wspólnot ludzkich, znacznie tej właśnie wspólnoty, zakładu pracy, jeszcze biorąc pod uwagę jej relatywną trwałość – okazuje się fundamentalne. Zatem ważkość wspólnoty zakładu pracy wybija nie tylko w perspektywie samego pojedynczego człowieka, ale i społeczeństwa. Poprzez fakt istnienia na płaszczyźnie prawa pracy, zadań publicznych i funkcji publicznych zaś, instrument zakładu pracy jako pewnej „podmiotowości” i osoby kierownika tego zakładu jako swoistego „organu” wymusza refleksję w zakresie prawnej kwalifikacji zakładu pracy i osoby nim kierującej. Potrzeba rozważań wokół tej refleksji, jak wyżej wskazywałam, okazuje się w dzisiejszych badaniach naukowych „pałaca”, jeśli wziąć pod uwagę społeczny wymiar wspólnoty zakładu pracy. Istnieje więc absolutna konieczność ustalenia prawnych relacji zachodzących między pracownikiem a zakładem pracy, ale też – a może już zwłaszcza – między zakładem pracy a państwem, szczególnie współcześnie, gdy zakład pracy okazuje się dziś prawie jedynym, znaczącym instrumentem w administrowaniu państwem, jeśli oczywiście chodzi o podmioty spoza administracji publicznej *sensu stricto*. Konstrukcja zakładu pracy daje bowiem państwu ogromne możliwości organizowania i formowania społeczeństwa.

De lege lata uważam więc, że zakład pracy jest co najmniej, w ujęciu administracyjnoprawnym, organizacją społeczną. Mam jednak świadomość ostatnio sformułowanej w literaturze tezy, iż zakład pracy to zakład administracyjny²⁴.

Bibliografia

- Boć J., *Prawo administracyjne*, Warszawa 2007.
- Czerniak-Swędzioł J., *Prawo pracy w ujęciu heterogenicznym* (w:) *System prawa pracy*, t. I, Część ogólna, K.W. Baran (red.), Warszawa 2017.
- Lang J., *Prawo administracyjne*, M. Wierzbowski (red.), Warszawa 2006.
- 24 A. Sobczyk, *Zakład pracy jako zakład administracyjny*, Kraków 2021.

22 Y. Mounk, *Lud kontra demokracja. Dlaczego nasza wolność jest w niebezpieczeństwie i jak ją ocalić*, Warszawa 2019, s. 283.

23 A. Supiot, *La gouvernance par les nombre. Cours au Collège de France 2012–2014*, Paris 2019, s. 529.

- Lipowicz I. (w:) *Prawo administracyjne. Część ogólna*, Z. Niewiadomski (red.), Warszawa 2000.
- Mitrus L., *Powstanie i ewolucja prawa pracy. System prawa pracy*, t. I, K.W. Baran (red.), Warszawa 2017.
- Mounk Y., *Lud kontra demokracja. Dlaczego nasza wolność jest w niebezpieczeństwie i jak ją ocalić*, Warszawa 2019.
- Musiś A., *O atrakcyjności aksjologii prawa administracyjnego dla prawa pracy i tego konsekwencjach*, „Przegląd Legislacyjny” 2021, nr 3(107), s. 12–21.
- Musiś A., *O fundamentalności przepisów bezwzględnie wiążących w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3, s. 10–14.
- Niewiadomski Z., *Instytucje prawa administracyjnego* (w:) *System prawa administracyjnego*, t. 1, R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), Warszawa 2015.
- Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Sobczyk A., *Zakład pracy jako zakład administracyjny*, Kraków 2021.
- Supiot A., *La gouvernance par les nombre. Cours au Collège de France 2012–2014*, Paris 2019.
- Zimmermann J., *Aksjomaty prawa administracyjnego*, Warszawa 2013.
- Zimmermann J., *Prawo administracyjne*, Warszawa 2020.