


**Janusz Żołyński**  <https://orcid.org/0000-0001-7376-1693>

Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

## EKONOMICZNY WYMIAR PRAWA PRACY – UJĘCIE SYNTETYCZNE

Abstract

### **Economic dimension of labor law: a comprehensive approach**

Human labour has an economic and social dimension. Social, because the person doing the work does not do it alone, individually. The social act of labour creation occurs. The economic dimension is the result of the fact that the work is undertaken for the sole purpose of earning money, as the activity is paid and therefore economic. For this reason, labour law in its economic dimension should be analysed both as a normative phenomenon and as a concept. Furthermore, it should be considered integrally in the praxeological field, as the law is adopted to be effective through its solutions and not merely show, satisfying in a given period of history the particular political needs of those currently in power.

**Słowa kluczowe:** prawo pracy, ekonomia, prakseologia

**Keywords:** labor law, economics, praxeology

**ASJC:** 3308, **JEL:** K31

### **1. Uwagi o charakterze ogólnym<sup>1</sup>**

Badając otaczającą nas rzeczywistość, zauważamy, jak jest ona w sposób istotny różnorodna, wielowątkowa oraz wieloaspektowa, a także dynamiczna, a zatem zmienna. Dlatego, stosując historyczną metodę badawczą<sup>2</sup>, stwierdzamy, w jak istotny sposób obecny świat różni się od tego

---

<sup>1</sup> Przedmiotowy artykuł stanowi zapowiedź opracowania monograficznego przygotowywanego przez Autora.

<sup>2</sup> W zakresie metod badawczych Wojciech Pizlo (2009, s. 246) wprost wskazuje, przywołując konkretnych autorów, że od nauk społecznych wymaga się, by twierdzenia w nich uznawane były uzasadnione wynikami najszerszej pojętej obserwacji tej dziedziny rzeczywistości, która stanowi przedmiot zainteresowania danej nauki, i odpowiednią interpretacją tych wyników (za: Nowak, 1985, s. 20). Z kolei w naukach empiryczno-indukcyjnych jako metody badawcze określa się pewne typowe, powtarzalne sposoby zbierania, opracowywania, analizy i interpretacji danych empirycznych, które służą do uzyskania maksymalnie uzasadnionych odpowiedzi na stawiane w nich pytania

sprzed naprawdę niewiele lat. Współczesny świat bowiem nie kroczy, w przysłówiowym tego słowa znaczeniu, lecz wręcz pędzi ze zmianami społecznymi, kulturowymi, politycznymi, gospodarczymi czy prawnymi<sup>3</sup>. Dynamika ta powoduje, że rozwój dokonuje się w postępie geometrycznym. To wszystko z kolei skutkuje tym, że we współczesnym świecie zachodnim, ukształtowanym według przyjętego powszechnie założenia trójpodziału władzy, architektem otaczającej nas rzeczywistości w wymiarze prawnospołecznym przestał być monarcha czy instytucjonalny kościół, a stał się ogół społeczeństwa, określanej jako suweren, którego z kolei instytucjonalnym przedstawicielem jest parlament. Parlament, jako ustawodawca, został kreatorem otaczającej nas rzeczywistości gospodarczo-społeczno-polityczno-prawnej. Niemniej ciało ustawodawcze to nie jakiś nieokreślony byt, składa się bowiem ze zwykłych ludzi, wybranych, by pełnić tę funkcję. Istnieje tu wobec tego czynnik ludzki, a więc czynnik wzajemnych, dyferentnych i niezmiernie skomplikowanych współzależności interpersonalnych, na który wpływ ma także szeroko pojęte oddziaływanie zawodowych rzeczników interesów, czyli lobbystów. Powoduje to, że w swoich decyzjach prawodawczych ustawodawca kieruje się także czynnikiem społecznym i psychologicznym. Oprócz tego wszystkiego musi również uwzględniać w wielu sytuacjach niewątpliwie obiektywny czynnik ekonomiczny. Dlaczego akurat ekonomiczny? Sprawa wydaje się oczywista. Otóż współcześnie powszechną tendencją jest zauważalny wzrost znaczenia sfery finansowo-ekonomicznej w realnym obszarze funkcjonowania świata i znajdującego w jego centrum człowieka.

Ekonomia nie jest bowiem wyznaczana tylko obiektywnymi prawami, lecz na zachowania gospodarcze czy finansowe bezpośredni wpływ mają również wynikające ze stanu świadomości decyzje podejmowane przez określone podmioty. Zachodzi tym samym bezpośrednia zależność pomiędzy systemem gospodarczym, finansowym i społecznym. Otóż obiektywny, mierzalny charakter zjawisk ekonomicznych wyznacza niejednokrotnie trendy życia społecznego, co prowadzi do procesu ekonomizacji, także w obszarze prawa. To z kolei przejawia się w silnym procesie tak zwanej finansjalizacji życia<sup>4</sup>, a więc coraz większym wpływem sfery finansowej

---

(Nowak 1985). Niemniej istota odmienności poszczególnych nauk zasadza się nie tyle na przedmiocie ich badań, lecz na odmienności użytych metod (Tatarkiewicz 2004, s. 14). W tym względzie należy zauważyć, że główną różnicą pomiędzy naukami jest to, że jedne określają prawa, zaś drugie dokonują ustaleń faktów. Jedne mówią o tym, co wielokrotnie się powtarza i jest zawsze takie samo, drugie zaś o tym, co pojawia się tylko raz (Nowak 1985). Z dostrzeżenia odmienności metodycznej pomiędzy naukami wynika, że te określające prawa ogólne mają charakter abstrakcyjny, a te ustalające fakty są indywidualne i konkretne. W naukach nomotetycznych prawa buduje się na podstawie powtarzających się prawidłowości. W tego rodzaju prawach i teoriach dopuszcza się jedynie te prawidłowości, które mają charakter powtarzający się, a pomija te, które są jednostkowe. Charakter jednostkowy obserwacji charakterystyczny jest dla nauk określanych jako idiograficzne. Ich istotą jest dostrzeżenie niepowtarzalności zjawisk jednostkowych. Rodzi się pytanie, czy ekonomia powinna wykorzystywać jedynie metody badawcze przypisane nomologicznym naukom, czy również sięgać do narzędzi badawczych charakterystycznych dla nauk idiograficznych. Pytanie to jest zasadne, może bowiem zmienić podejście do stosowanych metod badawczych.

<sup>3</sup> Przykładowo jeszcze nie tak dawno obszar regulacji dotyczących ochrony środowiska (gospodarki odpadami), ochrony danych osobowych czy szeroko pojętego prawa energetycznego nie był przedmiotem szczegółowych badań czy analiz. Teraz te sfery wyrastają wręcz na pierwszoplanowe, zmierzając do wyodrębnienia w osobne systemy prawa.

<sup>4</sup> Finansjalizacja (ang. *financialization*) oznacza ekspansję sfery finansowej w gospodarce, polegającą na rosnącej roli rynków i instytucji finansowych oraz upowszechnianiu się kryteriów finansowych w funkcjonowaniu

na życie codzienne<sup>5</sup>, w tym na obszar społecznych stosunków pracy. Każde załamanie się systemu finansowego powoduje wcześniej czy później dotkliwe konsekwencje dla społecznych stosunków pracy.

Przedstawiony wywód upoważnia do uznania, że istnieje konieczność redefinicji roli prawa pracy w procesie kształtowania obszarów zatrudnienia właśnie z uwagi na aspekt ekonomiczny, w szczególności biorąc pod uwagę nowe trendy rozwojowe i zmiany następujące w gospodarce, jeszcze kilka lat temu nieznanne prawu pracy (np. spowodowane rozwojem cyfrowym i możliwością świadczenia pracy zdalnej czy wywołane stanem pandemii). Tym samym zachodzi konieczność innego, nowego spojrzenia, a zatem wykonywania pogłębionych badań teoretycznych i tworzenia nowych modeli w tej materii. Wynika to mianowicie ze szczególnej roli, jaką w społeczeństwie odgrywają społeczne stosunki pracy. Pojawia się wobec tego także konieczność zastosowania ekonomicznych metod badawczych (np. zarówno metody statystycznej czy metody opisującej dane zjawisko, jak i zastosowania matematycznych narzędzi<sup>6</sup>) w zakresie prawa pracy. Niemniej zawsze przyjęcie jednej z metod w naukach prawnych będzie budziło kontrowersje, nie tylko natury czysto metodologicznej<sup>7</sup>, ale także ze względu na przyjmowane w tym nurcie założenia (Guzik 2017, s. 25–36).

Pomijając powyższe uwagi metodologiczne, za ekonomiczne metody badawcze prawa pracy uznaję:

- przyjęcie metody statystycznej, a więc zastosowanie matematycznych narzędzi badawczych, lub
- analizowanie społecznego charakteru świadczenia pracy (a nawet szerzej zatrudnienia) jako idei i zjawiska (o czym dalej) co najmniej z uwagi na:
  - preferowane potrzeby społeczne ludzi pracy, a zatem podejmowane w tym celu decyzje przez pracodawców i stosowne organa władzy publicznej,
  - zaangażowanie partnerów społecznych w rozwiązywaniu kwestii społecznych i socjalnych zatrudnionych,
  - czynniki gospodarcze i społeczne wpływające na decyzje podejmowane przez samych pracodawców, stosowne organy państwa lub stronę społeczną w zakładzie pracy,
  - szeroko pojęte koszty pracy i ich racjonalizację.

---

życia gospodarczego i społecznego. Inaczej mówiąc, jest to przenikanie sfery ekonomicznej do realnej, co skutkuje niespotykanymi dotychczas zmianami w wielu aspektach życia (Nieborak 2016, s. 15).

<sup>5</sup> Zauważalne w wielu aspektach: od kontaktów międzyludzkich, a więc sfery społecznej, psychologicznej (sposobu życia, wychowania dzieci, zamieszkania, wydatkowania zarobionych pieniędzy, sposobu spędzania wolnego czasu, kształcenia się), po zasady i formy prowadzenia działalności gospodarczej.

<sup>6</sup> Stosowanie matematycznych narzędzi w prawie pracy stanowi przedmiot mojego odrębnego opracowania, które znajduje się w stadium redakcyjnym.

<sup>7</sup> Jak wskazuje Bartłomiej Krzeczewski (2015, s. 87), przywołując w tym względzie stanowiska innych autorów, pojęcie metodologii nauk może być zdefiniowane jako tworzenie układów badawczych czynności i ich zastosowanie do poznawania rzeczy lub zjawisk danego typu. Inaczej mówiąc metodologia nauk może być określona jako nauka o metodach nauk, a jej celem jest opis, ocena, jak również dookreślenie pewnych wytycznych dotyczących działalności naukowej.

W ramach ogólnych uwag niezbędne jest także wskazanie, że w literaturze polskiej z zakresu prawa pracy problematyce ekonomicznego wymiaru prawa pracy<sup>8</sup> nie poświęca się szczególnej uwagi<sup>9</sup>, choć materia ta<sup>10</sup> jest przedmiotem badań innych dziedzin prawa, jak choćby prawoznawstwa<sup>11</sup> czy prawa finansowego (zob. np. Piszcz 2009; Nieborak 2016), a także samego obszaru ekonomii (Wygnański 2008) oraz zarządzania (Patulski 2021). Z kolei w literaturze zagranicznej zagadnienia te budzą znacznie szersze zainteresowanie (zob. np. Coase 1960; Baker 1975; Standen 1986; Rizzo, Arnold 1987; Cooter, Ulen 1998, 2016; Shavell 2002; Sima 2003, 2004; Parisi 2004; Arban 2011). Dlatego pozostawienie tej sfery badań na uboczu zarówno rozważań doktrynalnych oraz teoretycznych z obszaru prawa pracy, jak i nauki prawa pracy należy uznać za niezasadne, a przy tym znacznie ograniczające horyzonty zainteresowań, a więc przestrzeń badawczą, prawnikowi zajmującemu się tym obszarem. Prawo pracy jest bowiem genetycznie związane z ekonomią, ponieważ świadczenie pracy ma określone cele, które należy jasno określić.

Po pierwsze, to uzyskanie przez zatrudnionego wymiernych środków finansowych, ponieważ praca w rozumieniu tej gałęzi prawa nie ma charakteru nieodpłatnego. Służy zapewnieniu pracownikom oraz ich rodzinom środków do życia. Ponadto uzyskane ze świadczonej pracy środki wpływają nie tylko na sferę materialną zatrudnionych i ich rodzin, lecz na ich ogólny dobrostan.

Po drugie, to zapewnienie pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą osiągnięcie wymiernego efektu ekonomicznego w postaci zysku. Z tego też względu pracodawca zatrudnia pracownika nie z pobudek osobistych, ideowych, altruistycznych czy etycznych, lecz wyłącznie w celu przejmowania efektów nakładu jego pracy (ten wymiar nie jest tak istotny u pracodawców nieprowadzących działalności gospodarczej, np. praca świadczona w różnych urzędach). Oczywiście jako rekompensatę przejmowania efektów pracy pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie i – co jest niezmiernie istotne zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.p.”) – wynagrodzenie to winno być godziwe. Takie wynagrodzenie jest zgodne zarówno z ideą społecznej gospodarki rynkowej, jak i naukami społecznymi Kościoła katolickiego. Dlatego wykonywana przez pracownika w obszarze gospodarczym praca musi mieć wymierny walor ekonomiczny.

Po trzecie, zapewnienie pracownikom i ich rodzinom środków materialnych prowadzi do zachowania jednej z postaci bezpieczeństwa, a mianowicie bezpieczeństwa społecznego. To

---

<sup>8</sup> W doktrynie prawa pracy zob. m.in. monografie Arkadiusza Sobczyka (2015, 2017, 2018), który w swoich rozważaniach skupia się raczej na aspekcie administracyjnym prawa pracy; osobno Michał Skąpski (2014).

<sup>9</sup> Badania dotyczą raczej problematyki związanej z ekonomią czy polityką społeczną (zob. np. Dreła, Kiernożycka-Sobejko 2009).

<sup>10</sup> Oczywiście nie dotyczy to istotnego dorobku polskich autorów, dotyczącego problematyki społecznej gospodarki rynkowej i aksjologicznych podstaw uczestnictwa pracowników w zarządzaniu czy też bogatej literatury europejskiej na temat relacji praw gospodarczych i społecznych w Unii Europejskiej.

<sup>11</sup> Odnosnie do wzajemnej relacji prawa i ekonomii zob. wyłącznie przykładowo: Kaźmierczyk 1988, 2009; Stroński 2002; Jakubowska 2015; Jędrysiak 2015; Kamiński 2015; Kozłowski 2015; Marendziak 2015; Sobieska 2015; Wojraszek 2015; Nieborak 2016.

z kolei zmierza do utrzymywania w określonych ramach pokoju społecznego poprzez unikanie konfliktów społecznych skutkujących wymiernymi stratami czy szkodami ekonomicznymi<sup>12</sup> wywoływanymi przez te zjawiska. W ten sposób pracodawcy, zobligowani regulacjami publicznoprawnymi, z reguły o charakterze materialno-administracyjnym, w pewnym zakresie wręcz wyręczają państwo z jednego z jego podstawowych obowiązków, jakim jest zapewnienie bezpieczeństwa społecznego jego obywateli.

Analizując przedmiotowe zagadnienie, należy wyraźnie zwrócić uwagę, że ekonomiczny wymiar prawa pracy, który reguluje społeczne stosunki pracy, winien być rozpatrywany dwutorowo – jako przywołane już zjawisko normatywne, lecz także jako idea. Osobno winno być także ono rozpatrywane integralnie w zakresie prakseologicznym (Żołyński 2021a, 2021b), gdyż prawo przyjmowane jest po to, by było efektywne poprzez swoje rozwiązania, a nie wyłącznie efektowne, zaspokajające w danym okresie dziejów partykularne potrzeby polityczne aktualnie rządzących. Winno mieć zatem charakter relewantny, a więc ważny, istotny z jakiegoś punktu widzenia lub ważny dla czegoś. Ważność z jakiegoś punktu widzenia lub ważność czegoś to potrzeba ochrony pracowników z uwagi na:

- ważność z jakiegoś punktu widzenia, a więc z uwagi na:
  - godność jednostki,
  - wynagrodzenie, a zatem ochronę środków materialnych do życia,
  - bezpieczeństwo i higienę pracy, a więc z uwagi na niezbędność ochrony zdrowia i życia,
  - skuteczność zamierzonego działania, a więc w ujęciu sensowności, pożyteczności, oraz
  - efektywność, czyli mając na względzie wydajność, operatywność, oszczędność, korzyść (opłacalność), a więc uzyskiwanie przewagi osiągniętych korzyści nad poniesionymi nakładami, głównie finansowymi, materiałowymi i energetycznymi;
- ważność czegoś to potrzeba bezpieczeństwa państwa, a zatem konieczność zapewnienia:
  - pokoju społecznego,
  - ładu i porządku,
  - ochrony w wymiarze socjalnym i społecznym (zabezpieczenie społeczne i zdrowotne),
  - ochrony w zakresie ochrony środowiska oraz zwalczania zjawisk pandemicznych, co obecnie jest ważne, a w sposób szczególny uderza w obszar zatrudnienia.

Relewantność jest także istotna z uwagi na cele fiskalne państwa, a zatem podatki i inne daniny. Na ekonomiczny wymiar pracy wpływa mianowicie przyjęty system fiskalny państwa. System nieprawidłowo skonstruowany niewątpliwie znacznie utrudnia funkcjonowanie pracodawcy, ponieważ podwyższa koszty pracy, a w konsekwencji koszty funkcjonowania pracodawcy. Istotą wadliwości systemu fiskalnego w obszarze szeroko pojętego obszaru pracy jest mianowicie to, że prowadzi w konsekwencji do naruszenia godności pracownika, gdyż powoduje zjawisko „inflacji” zatrudnienia (w postaci pracy na czarno), ucieczki przed wypłatą prawdziwego wynagrodzenia (przez wypłatę części należności na rękę), a tym samym prowadzi do ograniczeń w zakresie możliwości dokonywania podwyżek wynagrodzeń.

<sup>12</sup> Wyraźnie odróżniam szkodę od straty, gdyż szkodą może być np. zniszczenie mienia, a więc utrata lub zmniejszenie określonej wartości materialnej. Stratą z kolei może być nieosiągnięcie założonych parametrów zysku.

Skutkiem tego może być także brak zainteresowania pracodawcy rozwojem zakładu pracy, zarówno materialnym, jak i niematerialnym, co przejawia się brakiem chęci inwestowania w czynnik ludzki (np. podwyższania kwalifikacji zatrudnionych). Może to także prowadzić do ucieczki kapitału, a w konsekwencji stanowić zagrożenie dla krajowego i lokalnego rynku pracy. To z kolei w perspektywie wieloletniej może skutkować poważnymi negatywnymi skutkami dla systemu fiskalnego państwa oraz dla systemu zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego.

Przedmiotowe opracowanie ma wyłącznie charakter ogólnego szkicu, zarysu badawczego, a zatem jego celem nie jest nawet syntetyczne wskazanie wszystkich problemów wartych analizy. Jest jedynie próbą zachęcenia i ukierunkowania zainteresowań przedstawicieli nauki prawa pracy do poczynienia pogłębionych badań naukowych dotyczących ekonomicznego wymiaru prawa pracy. Jest także wskazaniem, że aspektu ekonomicznego wymiaru prawa pracy nie można rozpatrywać tylko i wyłącznie odwołując się do obszaru ekonomii. Problem ten należy ujmować i badać holistycznie. Dlatego niezbędne jest połączenie analizy wymiaru ekonomicznego z dokonaniem egzegezy określonych przepisów prawa oraz rozpatrywać to wielowymiarowo, także z uwzględnieniem perspektywy aksjologiczno-filozoficzno-humanistycznej, prakseologicznej, a nawet antropologicznej. Wobec powyższego, prezentując i badając poszczególne obszary, winno się zmierzać do oceny poszczególnych stanów faktycznych i odnoszących się do nich rozwiązań prawnych nie tylko w wymiarze teoretycznym, lecz i praktycznym.

## 2. Zdefiniowanie określenia „ekonomiczny”

Słowo „ekonomiczny” może być różnie rozumiane, czasem nawet w sposób odległy od siebie w sensie znaczeniowym zjawiska (pewnego procesu). Pojęcie „ekonomiczny” związane jest mianowicie z ekonomią lub ekonomiką i z reguły należy odnieść je do szeroko rozumianej gospodarki. Ponadto określenia „ekonomiczny” czy „ekonomizacja” używane są w różnych dyscyplinach naukowych. W rozumieniu powszechnym, ogólnym, „ekonomiczny” oznacza wykonywanie czegoś w sposób racjonalny, z zastosowaniem jak najmniejszego nakładu sił i poniesionych kosztów, mało czegoś zużywający, a więc oszczędny. Przyjęcie takiego założenia powoduje, że przykładowo:

- w obszarze nauk ekonomicznych mówi się o ekonomizacji działań ludzkich jako o przyjęciu przez człowieka pewnej szczególnej postawy wobec otoczenia, związanej z racjonalnością w postępowaniu. Jednostka „ekonomizująca” stara się mianowicie osiągnąć dany cel za pomocą możliwie jak najmniejszych środków (narzędzi) i jak najmniejszego zużycia ograniczonych zasobów (materiałów, energii, nakładu pracy) przy jednoczesnym takim gospodarowaniu nimi, aby uzyskać możliwie najlepszy efekt; natomiast
- w sferze nauk o charakterze administracyjnym terminy „ekonomiczny” i „ekonomizacja” konstruowane są synonimiczne względem siebie nawzajem jako pojęcia oznaczające sprawność i efektywność. To z kolei definiuje się jako stopień osiągnięcia celu przy

uwzględnianiu stałej ekonomiczności i ekonomizacji. Wiąże się z tym również zagadnienie ekonomii (ekonomiki) procesowej<sup>13</sup>.

Definiując słowo „ekonomiczny” w obszarze całego prawa pracy (zarówno indywidualnego, procesowego, jak i zbiorowego)<sup>14</sup>, przyjmuję, że termin ten na gruncie tego systemu prawa oznacza: stosunek wyników wszystkich zdarzeń o charakterze użytecznym do wszelkich kosztów, nakładów, będących konsekwencją tych zdarzeń, zachodzących w relacjach wszystkich uczestników rynku pracy (tj. pracowników, pracodawców, związków zawodowych czy rad pracowników, a nawet państwowych organów kontroli i nadzoru, np. Państwowej Inspekcji Pracy, czy wręcz decyzji podejmowanych przez organa władzy państwowej, np. ministra właściwego ds. pracy i polityki społecznej). Miarą ekonomiczności są mianowicie wszystkie wskaźniki efektywności. „Ekonomiczny” w obszarze prawa pracy będzie oznaczało dążenie do takich zachowań, których skutkiem będzie między innymi osiągnięty efekt wymierny w postaci:

- zmniejszenia ogólnych kosztów funkcjonowania pracodawcy, w tym w szczególności w szeroko pojętym obszarze związanym z zatrudnieniem, czy
- wzrostu jakości i liczby produktów oraz świadczonych usług (w postaci np. zadowolenia klientów, kontrahentów pracodawcy), dzięki lepszemu i wydajniejszemu świadczeniu pracy.

„Ekonomiczny” w obszarze prawa pracy to nie pewien abstrakcyjny byt prognoz, założeń czy modeli, lecz realni pracownicy i pracodawcy oraz partnerzy społeczni, którzy jak ciało migdałowate czekają na każdy bodziec, aby się uaktywnić.

„Ekonomiczny” w obszarze prawa pracy będzie również stanowił efekt niewymierny bezpośrednio w danym czasie, a więc taki, który dopiero w przyszłości może przeobrazić się w określoną wartość materialną, jak nakłady poczynione przez pracodawcę w postaci inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników, w ochronę ich zdrowia i bezpieczeństwa czy w ogóle w rozwój przedsiębiorstwa pracodawcy (w znaczeniu art. 551 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.). Dlatego ekonomiczne będą także wszelkie zachowania, których celem jest dążenie do zadowolenia, poprawy ogólnego dobrostanu zatrudnionych. Wreszcie ekonomiczne są niewątpliwie również zachowania zmierzające do poprawy szeroko pojętego bezpieczeństwa państwa, rozumianego jako bezpieczeństwo nie tylko wymiennie finansowo, a także społecznie (Żołyński 2022a) i socjalnie. Z tego też względu wymiar ekonomiczny prawa pracy może być przedmiotem badań, po przyjęciu stosownych narzędzi i metod badawczych, z uwagi na następujące obszary:

- odwołanie się do określonych rozwiązań prawnych bezpośrednio lub pośrednio odnoszących się do aspektu ekonomicznego funkcjonowania generalnie pracodawcy, a więc badanie ich rzeczywistych skutków,
- badanie powyższych skutków w wymiarze socjalnym, społecznym i gospodarczym w skali państwa, a nawet z uwagi na funkcjonowanie we wspólnym rynku europejskim i globalizację, w odniesieniu do Unii Europejskiej i świata,

<sup>13</sup> Przedmiotowa część opracowania, koncepcja, a nawet wiele sformułowań zostało przejętych od Anny Piszcz (2009, s. 501–509).

<sup>14</sup> Świadomie pomijam materię sferę ubezpieczeń społecznych.

- a więc badanie, analizowanie korzyści i negatywnych skutków ekonomizacji pracy. Badania te winny obejmować zarówno stronę formalną, a więc według formuły „samo w sobie jest prawidłowe lub nieprawidłowe” (ang.-łac. *per se correct or per se not true*), jak i zasadę analizy ekonomicznej.

Niemniej, rozpatrując ten aspekt, trzeba zawsze brać pod uwagę kwestię relacji, uprawnień kierowniczych pracodawcy wobec pracownika. Powstaje mianowicie podstawowe pytanie, jakie są granice kierownictwa, a tym samym władztwa nad pracownikiem w celu uzyskania wartości dodanej dla pracodawcy? Nie chodzi jednak o pytanie o pochodzenie uprawnień kierowniczych, samych źródeł tego władztwa, bo źródła są znane i wynikają z:

- idei wolności oraz
- ogólnie pojętego prawa do wydawania zatrudnionemu jednostronnych poleceń związanych z wykonywaną pracą.

Dlaczego wynikają z idei wolności? Ponieważ pracownik na wykonywanie danej pracy godzi się już podczas aktu nawiązywania stosunku pracy, według imperatywnej zasady kodeksowej, że nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli i dotyczy swobodnie wybranej pracy (art. 10 i 11 k.p.). Inaczej mówiąc, wynika to także wprost z charakteru stosunku pracy opisanego normą prawną zawartą w art. 22 k.p., na podstawie którego pracownik dobrowolnie ogranicza swoją wolność, otrzymując w zamian możliwość świadczenia pracy za wynagrodzeniem.

W omawianej materii chodzi o istotę uprawnień kierowniczych, o ich zakres i granicę. A mianowicie o to, że mechanizm zapewniający w sensie ekonomicznym przejmowanie wartości dodanej pracy opiera się na zasadzie kontraktowej<sup>15</sup> (choć granice w rozumieniu cywilnym swobody kontraktowej są wyraźnie określone, o czym dalej), a więc na zasadzie swobodnej wymiany (obrotu). Wymiany na zasadzie wolnego, autonomicznego wyboru zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Wymiany świadczenia w postaci wykonywanej pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy na ekwiwalent o charakterze ekonomicznym przyznawany pracownikowi przez pracodawcę w postaci wynagrodzenia. Istota wolności skutkuje tym, że alokacja zasobów pracy oparta jest na pewnej (ale nie pełnej) równorzędności podmiotów oraz horyzontalnym przepływie zasobów pracy i kapitału.

Oczywiście można odpowiedzieć także inaczej, że granicą wolności w prawie pracy jest treść łączącego strony umownego lub pozaumownego charakteru stosunku pracy oraz szczególnie rodzaj wykonywanej pracy. Granicą jest mianowicie zakaz wydawania poleceń, które nie są związane z wykonywaną pracą, sprzecznych z prawem lub których wykonanie mogłoby stworzyć zagrożenie dla pracownika lub osób trzecich. Problem w istocie rzeczy sprowadza się jednak do tego, w jakim zakresie pracodawca może korzystać z autonomicznego samoograniczenia wolności dokonanej przez pracownika, na przykład wykonywania pracy przekraczającej szeroko pojęte normy pracy, a tym samym w jakim zakresie może korzystać z jego możliwości fizycznych i intelektualnych. Należy zatem poszukiwać regulacji prawnych, które tej autonomicznej, „samowolnej” możliwości wyrażenia woli pracownika będą się

---

<sup>15</sup> Choć niewątpliwie należy mieć także na uwadze silnie ingerujący aspekt publicznoprawny, tj. narzucanie stronom stosunków pracy pewnych unormowań, których strony nie mogą wyłączyć umownie.



sprzeciwiały, a raczej będą ją normatywnie modyfikowały w imię ochrony jego godności oraz życia i zdrowia. Przeciwwagą tego zjawiska w zakresie normatywnym będą regulacje publicznoprawne dotyczące choćby:

- zakazu pracy w godzinach nadliczbowych,
- zakazu pracy w niedziele i święta,
- ograniczeń wykonywania pracy przez młodocianych,
- ograniczeń wykonywania pracy przez kobiety w ciąży i wychowujące małe dzieci (do czwartego roku życia),
- ograniczeń wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne,
- czasu pracy, w postaci norm czasu pracy do przepracowania, obowiązkowych przerw w świadczeniu pracy oraz wymogu wykorzystania urlopu wypoczynkowego (zakazu wypłaty wynagrodzenia w zamian za urlop, a tym samym zrzeczenia się urlopu), a także
- bezwzględnego wymogu dbania o zdrowie pracownika (w postaci obowiązkowych badań lekarskich)
- co w konsekwencji zmierza do ogólnej ochrony dobrostanu zarówno ludzi pracy, jak i ich rodzin oraz osób im bliskich.

W powyższe wkomponuje się także to, że niewątpliwie zarówno w indywidualnych, jak i zbiorowych stosunkach pracy z zasady pracodawca ma przewagę ekonomiczną<sup>16</sup>. Przewaga ta w istocie rzeczy ma racjonalne uzasadnienie i wynika właśnie z ekonomii, a mianowicie z ryzyka zaangażowania kapitału pracodawcy, a więc jego prywatnych środków finansowych, i potrzeby zwrotu wyłożonego kapitału. Niemniej współczesny świat nie może mieć wymiaru jednokierunkowego według hasła wczesnego kapitalizmu, że „chciwość jest cnotą”. Takie podejście jest w społecznych stosunkach pracy amoralne oraz nieetyczne i wcześniej czy później doprowadza do wybuchu niezadowolenia społecznego, często przejawiającego się w postaci fizycznej agresji. Dlatego instytucjonalne rozwiązania mające na celu niwelowanie tej przewagi, rozumianej jako coś niewłaściwego choćby z uwagi na godność człowieka, mają charakter zarówno indywidualny, jak i zbiorowy. W obszarze indywidualnym należą do nich między innymi przyjęte unormowania dotyczące przykładowo: najniższego wynagrodzenia, zakazu dokonywania potrąceń z wynagrodzenia bez zgody pracownika, procedury w postaci ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (konieczność uzasadnienia wypowiedzenia czy możliwość uznania przez sąd wypowiedzenia za bezskuteczne i ewentualne przymuszenie pracodawcy, w trybie egzekucji sądowej, do dopuszczenia pracownika do świadczenia pracy). Z kolei na gruncie zbiorowego prawa pracy są to na przykład ustawowe uprawnienia związków zawodowych i rad pracowników, czego podstaw należy poszukiwać nie tylko w uniwersalnej idei, że razem jest łatwiej reprezentować zatrudnionych oraz bronić ich praw i interesów, lecz w unijnej, a także konstytucyjnej idei społecznej gospodarki rynkowej oraz przekonania, że

<sup>16</sup> Brak przewagi pracodawcy widoczny jest generalnie w niektórych zawodach, wymagających od pracowników wysokich kwalifikacji lub szczególnie poszukiwanych umiejętności. Tutaj to pracownicy *de facto* dyktują pracodawcy warunki pracy i płacy. Taka przewaga widoczna jest po stronie pracowników także w stanach nadzwyczajnych, na przykład w czasie pandemii brak wykwalifikowanej kadry medycznej powoduje, że ta dostępna może dyktować warunki.

konflikty społeczne winno się rozwiązywać pokojowo w formie dialogu społecznego, który może czasem przybrać postać porozumienia (umowy) o charakterze normatywnym.

Do pełnej kompozycji analizowanego zagadnienia „ekonomiczny” należałoby także, co najmniej ogólnie zarysować znaczenie terminu „wymiar ekonomiczny”. Otóż będziemy go mogli niewątpliwie zdefiniować jako ogólną kondycję, czynniki wpływające na tak zwaną żywotność całego systemu gospodarczego, w którym funkcjonuje pracodawca. Czynnikiem ekonomicznym jest wiele, wśród aktualnych przykładów wskazać należy między innymi: międzynarodową wymianę towarów i usług oraz przepływ kapitału, a więc aspekt globalizacji, wzrost gospodarczy, system podatkowy państwa, stopę inflacji, bankowe stopy procentowe, system obciążeń ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, w tym politykę społeczną w postaci instytucjonalnych rozwiązań związanych z posiadaniem dzieci przez pracownika, pożądanym wykształceniem czy bezrobociem oraz aktywizacją zawodową bezrobotnych i osób starszych.

### 3. Prawo pracy jako zjawisko i jako idea

Wnikliwy obserwator społecznych stosunków pracy, a w szczególności ich badacz będący prawnikiem bez wątplenia sformułuje tezę, że prawo pracy jest niezmiernie ważnym elementem utrzymania swoistej homeostazy społecznej, a więc stanu równowagi (stałości) pomiędzy elementami określonego systemu istniejącego układu gospodarczo-polityczno-społecznego<sup>17</sup>. Na gruncie społecznym będzie to regulacja dokonywana przez ludzi, która odnosi się do całej społeczności. Prawo pracy zatem normuje relacje zachodzące w społeczeństwie. Dlatego istotne znaczenie w obszarze prawa pracy ma to, że reguluje ono delikatną materię społeczną, jaką są właśnie społeczne stosunki pracy, a więc relacje zachodzące zarówno w sferze stosunków indywidualnych, jak i zbiorowych, w tym te pomiędzy pracownikiem/pracownikami i partnerami społecznymi, a także pracodawcą/pracodawcami i państwem.

W przedmiotowych rozważaniach trzeba zwrócić uwagę na okoliczność, że analiza tych relacji, a więc ich funkcji i znaczenia w obszarze badawczym, a nie w rozumieniu wykładniczym, uprawnia do postawienia kolejnej tezy, że centralną wartością, na której te relacje bezwzględnie muszą być oparte, jest zaufanie. Z zaufania społecznego mianowicie wynika stabilność i bezpieczeństwo, a źródła zaufania należy poszukiwać w poziomie świadomości jednostek oraz ich wykształceniu, a następnie ukształtowanych na tej podstawie relacjach w środowisku, w którym one funkcjonują. Jak wskazuje M. Szyszkowska, „świadomość człowieka warunkuje treść i kierunek ludzkich działań. Nie jest trafny pogląd, w myśl którego zmiana okoliczności zewnętrznych prowadzi automatycznie do zmian świadomości. Odwrotnie. Świadomości człowieka należy szukać powodów, dla których rzeczywistość podlega przeobrażeniu” (Szyszkowska 2010, s. 458).

<sup>17</sup> Stanowisko to argumentuję odwołaniem się do pojęcia homeostazy w znaczeniu biologicznym. Termin jest różnie definiowany, lecz uprawnione jest uznanie, że oznacza w uproszczeniu, iż organizm wytwarza, a może raczej posiada mechanizmy obronne, których współdziałanie umożliwia zwalczanie zagrożeń. Homeostaza pozwala zatem na zapewnienie organizmowi równowagi w zmiennym środowisku.

W wymiarze ekonomicznym na relacje te w sposób istotny i bezpośredni wpływają jakiegokolwiek zakłócenia społeczne oraz gospodarcze i powiązane ściśle z tym ostatnim zakłócenia w obszarze finansowym. Skutkuje to mianowicie prostym, ekonomicznym przełożeniem na stosunek pracy. Aktualnym przykładem takich zakłóceń jest pandemia COVID-19, która demoluje życie społeczne i gospodarkę, a tym samym rynek pracy oraz obszary relacji międzyludzkich, a więc obszary społeczne. Prawo pracy pozostaje zatem w funkcjonalnym związku z ekonomią. W aspekcie aksjologiczno-filozoficznym pozostaje to także niewątpliwie w związku z relacjami do określonych wartości. Otóż upadek podstawowych wartości – w których centrum sytuuje się przywołane zaufanie, a należą do nich również wiara w człowieka, w powszechnie rozumianą etykę, moralność, sprawiedliwość i praworządność – a w zamian w wymiarze ekonomicznym skoncentrowanie systemu finansowo-bankowego wyłącznie na kryterium kumulacji kapitału i zysku czy dochodu doprowadziło do stanu chciwości, zagrażającemu poczuciu przyzwoitości i zdrowemu rozsądkowi. Sektor finansowy, który sam nie wytwarza realnej wartości, został wręcz systemowo uczyniony głównym twórcą wartości gospodarczej. System ten jednak prowadzi w istocie rzeczy jedynie do pomnażania wartości księgowej przedsiębiorstwa, zaniedbując przy tym sferę realną. Powstaje zatem obszar kapitału fikcyjnego, oderwanego od kapitału rzeczywistego. W konsekwencji prowadzi to do utraty znaczenia tego, co pracodawca wytwarza lub jakie świadczy usługi i jaki to ma wpływ na przykład na potrzeby społeczne czy środowisko naturalne. Znika z pola widzenia podmiot prawa pracy, którym jest człowiek, z uwagi na warunki, w jakich jest ona świadczona, oraz jakie z tego tytułu zatrudniony otrzymuje wynagrodzenie, uwzględniając jego nakład pracy (zarówno fizyczny, jak i intelektualny). Prawidłowy i realny rozwój pracodawcy, zwracanie uwagi także na pracownika traci tym samym na znaczeniu, gdyż coraz bardziej liczy się przyrost wartości jednostek uczestnictwa, udziałów czy akcji na ulotnych rynkach finansowych. W sferze gospodarczej istnieje dogmat pieniądza, a zatem finanse rządzą, a pracownicy są jedynie bezimiennym i zmiennym kosztem<sup>18</sup>. Wszystko to w konsekwencji doprowadza do upadku autorytetu prawa, gdyż ono swoimi rozwiązaniami (lub ich brakiem) tworzy możliwości ochrony stanów chciwości, na przykład w postaci nie tyle wysokiego oprocentowania kredytu przez podmioty parabankowe, co innych opłat, prowizji czy kosztów manipulacyjnych, które w ostateczności sprowadzają się wprost, nie bójmy się tego powiedzieć, do lichwy prawnej (lichwy sankcjonowanej przez prawo).

Z tego też względu prawo pracy związane nierozzerwalnie z ekonomią winno być rozpatrywane zarówno jako zjawisko normatywne, jak i jako idea. Jako zjawisko normatywne winno być analizowane poprzez wskazania na konkretne regulacje prawa, które kształtują i następnie egzekwują społeczne stosunki pracy, a więc stosunki związane z pracą człowieka świadczoną w celach społecznych. Winno być rozpatrywane z uwagi na normy, które regulują określone relacje i oczekiwane interakcje między co najmniej dwoma podmiotami. Relacje wynikające z pełnionych przez nich ról oraz pozycji społecznych, podlegających zinstytucjonalizowanej kontroli i nadzorowi przez sądy, prokuraturę czy organa państwowe, na przykład Państwową Inspekcję Pracy. Ponadto należy rozpatrywać – poprzez odnoszenie się do znaczenia tych regulacji, a zatem do ustalenia, w jaki sposób przejawiają się one w normach prawnych oraz

<sup>18</sup> Pogląd zaczerpnięty od prof. M. Kostera (za: Leśniewicz 2021, s. A20–A21).

w polityce społecznej – jak działają mechanizmy społecznych stosunków pracy w obiektywie rzeczywistości. Wobec powyższego badanie prawa pracy jako zjawiska wymaga również umiejętności gromadzenia faktów i następnie ich prawidłowego przetwarzania oraz wykorzystania poprzez zastosowanie metody analitycznej. Metodą tą jest ekstrapolacja, czyli przewidywanie przebiegu jakiegoś zjawiska w warunkach nieznanach na podstawie znajomości analogicznego zjawiska w znanych warunkach<sup>19</sup>.

Z kolei – jako idea, postulat – prawo pracy winno być dokonywane poprzez przyjęcie określonego założenia, sposobu rozumowania. Idea czy postulat wiążą się mianowicie z obszarem doktryn politycznych i prawnych. Oznacza to zatem przyjęcie rekonstrukcji pewnej myśli, odgórnego modelu analizy w dziedzinie społecznych stosunków pracy, który to model, na podstawie założeń etycznych, a więc poglądów, zestawu dyrektyw, wyraźnie będą wskazywał społeczeństwu, jak powinno postępować w obszarze określonych relacji.

W zakresie ideowym powstaje jednak zasadnicze pytanie, czy ekonomizacja to konieczność czy tylko wyzwanie współczesnych czasów. Otóż odpowiedź może być tylko jedna. Jest to zarówno konieczność, jak i wyzwanie. Jak słusznie zauważają Karolina Drela i Agnieszka Kiernożycka-Sobejko (2009, s. 7):

(...) gospodarki rynkowej nie można budować bez rynku pracy, który stanowi najistotniejszy jej segment; musi on funkcjonować obok takich rynków jak rynek pieniądza, towarów, usług, wartości majątkowych. Ponadto rynek pracy musi być mocno z nimi powiązany: nie ma bowiem towarów i usług bez pracy, a należności za pracę bez pieniędzy, czy też miejsc pracy bez inwestycji i majątku wytwórczego. Dlatego rynku pracy nie wolno traktować automatycznie i sprowadzać do rejestracji stanu podaży i popytu siły roboczej. Nie można go też oddawać swobodnej grze sił rynkowych. Występują na nim partnerzy, konkurenci, uczestnicy życia społecznego, państwo – każdy z nas. Z tych właśnie przyczyn bierze się szczególne zainteresowanie rynkiem pracy.

#### 4. Ekonomiczny wymiar prawa pracy

Przechodząc w tej części do bardziej analitycznego podejścia do ekonomicznego wymiaru prawa pracy, już na wstępie stawiam generalną tezę, że priorytetem ekonomicznego wymiaru prawa pracy winno być badanie sprzecznych interesów ekonomicznych zatrudnionych<sup>20</sup> i podmiotów zatrudniających oraz poszukiwanie skutecznych metod ich rozwiązywania na gruncie europejskim i krajowym według unijnej i konstytucyjnej idei, a także zasady demokratycznego państwa pracy oraz społecznej gospodarki rynkowej.

---

<sup>19</sup> Zob. hasło „ekstrapolacja” w *Słowniku języka polskiego* PWN, <https://sjp.pwn.pl/sjp/ekstrapolacja;2556323.html> (dostęp: 15.02.2023).

<sup>20</sup> Do przyjęcia terminu „zatrudnieni”, a nie „pracownicy”, uprawnia fakt, że prawo pracy nie normuje obecnie pozycji prawnej wyłącznie pracowników, lecz także osób zatrudnionych w innych formach niż pracownicze stosunki prawne, na przykład używa tego pojęcia zbiorowe prawo pracy.

Teżą uboczną jest z kolei uznanie, że sprzeczne interesy zatrudnionych i podmiotów zatrudniających wynikają z samej istoty prawa pracy ujmowanego w aspekcie prywatnoprawnym, wręcz cywilistycznym, jakim jest ekwiwalentność wynagrodzenia w stosunku do włożonego nakładu pracy. Dlatego tam, gdzie nie ma sprzecznych ekonomicznych interesów pracowników i pracodawców w szczególności w materii *stricte* wynagrodzeń<sup>21</sup>, nie ma ekonomicznego wymiaru stosunku pracy (choć niewątpliwie pozostaje aspekt ekonomiczny samej pracy i kosztów z nią związanych). W tej materii nie można pomijać jednak faktu, że ujmowanie wynagrodzenia w kategoriach *stricte* ekwiwalentności w stosunku do nakładu pracy nie jest do końca prawidłowe, gdyż w sposób istotny na wysokość wynagrodzenia wpływają także regulacje publicznoprawne, z zasady o charakterze *ius cogens*. Mam tutaj na uwadze kształtowane przez państwo obowiązkowe daniny nakładane na pracodawców (podatki, składki), które wprost wpływają na wysokość płac, a także inne obowiązki, które spoczywają na pracodawcy, a cywilistycznie to ujmując, nie mogą wprost odnosić się do ekwiwalentności pracy i wynagrodzenia. Są to choćby różne postacie urlopu, przerwy zaliczane do czasu pracy czy regulacje dotyczące szeroko pojmowanego rodzicielstwa, a także unormowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (np. obowiązkowe badania lekarskie na koszt pracodawcy). To wszystko skutkuje tym, że stosunek pracy nie jest *stricte* stosunkiem prywatnoprawnym, gdyż jest w dużej mierze kształtowany przez regulacje *ius cogens* prawa publicznego, niejednokrotnie o wyraźnym nakazowym charakterze administracyjnoprawnym.

W ekonomicznym wymiarze prawa pracy problem w istocie polega na tym, że sama ekonomia nie da nam odpowiedzi na wiele trudnych, choć istotnych pytań. Musimy odwołać się nie tylko do sfery normatywnej. Dlatego ekonomia nie powinna pozostawać w izolacji od innych dziedzin poznawania świata, gdyż nie jest w stanie odpowiedzieć na liczne i ważne pytania bez uwzględnienia materii aksjologii, filozofii i prakseologii. Nie można przy tym pominąć również takich nauk, jak: socjologia, psychologia czy nawet antropologia społeczna. Ekonomia nie potrafi bowiem dać nam odpowiedzi wprost w kwestii potrzeby odpoczynku (wolnego czasu), ochrony środowiska dewastowanego przez działania pracodawców, ochrony zdrowia w postaci konieczności zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy czy potrzebny społecznej wspólnotowości. Oczywiście możemy, przyjmując określone warianty i algorytmy, wyliczyć, jak czas wolny wpływa na produktywność pracownika (wypoczęty pracownik przysparza pracodawcy wartości dodanej) czy jak z kolei według wzoru Jacoba Mincera (zob. Majchrowska, Roszkowska 2013, 2014) inwestowanie w kapitał ludzki przekłada się na wzrost wynagrodzenia, a także w jakim zakresie przeciwdziałanie zagrożeniu bezpieczeństwa pracy wpływa na ewentualne koszty finansowe, na przykład w postaci wypłaty stosownych rent, odszkodowań czy zadośćuczynienia. Będą to jednak jedynie tylko pewne „suche”, hipotetyczne wyliczenia, które bardzo łatwo ulegają zmianie z powodu zmienności zjawisk gospodarczych, społecznych, politycznych czy nawet światopoglądowych i kulturowych.

---

<sup>21</sup> Pomijam tu sprzeczne interesy w zakresie społecznym i socjalnym oraz w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Oczywiście przedstawione wywody nie umniejszają faktu, że zwykle rozumowanie dedukcyjne upoważnia do sformułowania wniosku, iż prawo pracy od zawsze było powiązane z ekonomią. Dlaczego? Było tak, ponieważ:

- pracownicy podejmowali zatrudnienie nie w celu samorealizacji czy w ramach hobby, lecz w wyłącznie z uwagi na potrzebę uzyskania środków finansowych na zaspokajanie swoich potrzeb materialnych,
- szeroko pojęci pracodawcy zatrudniali pracowników nie z pobudek altruistycznych, lecz w celu czerpania dochodu z wykonywanych przez nich czynności.

Z tego też względu w społecznych stosunkach pracy występuje „swoista”, co wymaga szczególnej uwagi, ekwiwalentność świadczeń (wymiana ich) w rozumieniu cywilistycznym, ponieważ określone zachowanie zatrudnionego w znaczeniu czynnościowym (co nie oznacza konieczności wytworzenia „dzieła” w znaczeniu fizycznym) wymaga odpowiedniej rekompensaty pieniężnej w postaci wynagrodzenia. Jest to zatem także ekwiwalentność w znaczeniu ekonomicznym. Niemniej obecnie takie rozumowanie może być już uznane za zbyt proste. Otóż ostatnie dekady wykazały, że liberalizacja gospodarki w Polsce po 1989 roku, a także jej liberalizacja w wymiarze światowym dokonywana w wyniku procesu globalizacji spowodowały, iż ekwiwalentność w postaci sprowadzającej się do prostej zależności, że usługa pracy równa się jej odpowiednikowi, jakim jest wynagrodzenie, schodzi na coraz dalszy plan i w pewnym zakresie traci swoje podstawowe znaczenie. Dominujący charakter w ekonomicznym wymiarze prawa pracy odgrywa obecnie niestety geopolityczny rynek kapitałowy. Rynek ten wykreował i następnie wymusił określone zachowania. Ekonomiczny liberalizm i konkurencja na skalę globalną spowodowały mianowicie między innymi elastyczność rynku pracy. Powstały w tym zakresie formy *flexibility*<sup>22</sup>, którymi są:

- elastyczność rozkładu czasu pracy (faktycznie świadczy się pracę wtedy, gdy jest na nią zapotrzebowanie, a w pozostałym okresie zatrudniony pozostaje w tak zwanej gotowości do jej wykonywania; tak pracują na przykład prawnicy, księgowi, analitycy, informatycy czy monterzy),
- elastyczność płac (niejednokrotnie inaczej wynagradza się za pracę wykonywaną, a inaczej za gotowość do jej świadczenia, wprowadzając dodatkowo akordowy czy prowizyjny system płac),
- efektywność zatrudnienia (zatrudnianie w formach pozapracowniczych),
- funkcji pracowników świadczących pracę poprzez gotowość do istotnej zmiany w zakresie aktualnie świadczonej pracy (to znaczy przekwalifikowanie się), przejmowanie innych zadań czy sposobu wykonywania pracy (telepraca, praca zdalna) czy nawet ich mobilności.

Należy także zwrócić uwagę, że na sytuację w obszarze rynku pracy wpływają zarówno uwarunkowania makroekonomiczne (zachowanie się agregatów makroekonomicznych,

<sup>22</sup> Oczywiście pojęcie „flexicurity” rozumiane jest inaczej: nie w znaczeniu koncepcji społecznej polityki w zakresie zatrudnienia, które odrzuca traktowanie elastyczności jako elementu korzystnego wyłącznie dla pracodawców, lecz bezpieczeństwa socjalnego jako wartości istotnej wyłącznie dla pracowników. Podkreśla obopólne korzyści wynikające ze zmian w obu wymiarach oraz lansuje ideę polityki społecznej jako czynnika sprzyjającego rozwojowi. Zakłada bowiem, że wysoki poziom ochrony socjalnej jest warunkiem funkcjonowania wysoce elastycznego rynku pracy (zob. Czerwińska 2008; Rycak 2011).

takich jak produkt krajowy brutto/netto czy produkcja przemysłowa, która jest pośrednią przesłanką do oceny sytuacji na rynku zatrudnienia), jak i bezpośrednio sytuacja na rynku pracy, która determinuje ogólną ocenę gospodarki. (Niemniej zatrudnienie stanowi jeden z czynników wzrostu gospodarczego, a sytuacja na rynku pracy odbija się też na polityce płac i świadczeń społecznych, co z kolei wpływa na siłę nabywczą konsumentów, a więc na popyt). Okresy dobrej koniunktury zazwyczaj oznaczają istotną poprawę na rynku pracy. Z kolei okresy stagnacji gospodarczej z reguły prowadzą do obniżenia popytu na pracę, a zatem nadpodaży rąk do pracy. W konsekwencji zmiany w obszarze zatrudnienia zazwyczaj szybciej uwidaczniają się i eskalują w wypadku załamania gospodarczego niż w razie ożywienia. Ujawniające się cyklicznie (kryteria czasowe są bez znaczenia) kryzysy gospodarcze z reguły skutkują redukcją zatrudnienia u pracodawców odczuwających pogorszenie koniunktury. Z kolei następujące po dekonunkturze ożywienie gospodarcze nie „odwzajemnia” się szybkim wzrostem zatrudnienia, gdyż pracodawcy funkcjonujący w sferze gospodarczej w pierwszej kolejności dokonują zwiększenia płac załogi.

Obecny etap rozwoju ludzkości poprzez cyfryzację, robotyzację, standaryzację czy nawet powszechnie dostępny dostęp do wielu informacji (poprzez łącza internetowe) i tym samym praktycznie nieograniczony zasób bazy danych doprowadziły do takiego nasycenia rynku pracy, że zachodzi potrzeba zatrudniania coraz mniejszej liczby pracowników w określonych gałęziach czy działach gospodarki narodowej. Dlatego jednym ze strategicznych problemów ludzkości obecnych czasów jest szybkość zmian z uwagi na nieustanny rozwój poziomu techniki. Ten rozwój spowodował nieporównywalny z jakąkolwiek inną epoką wzrost efektywności gospodarczej. Nastąpiło zmniejszenie zapotrzebowania na miejsca pracy w sferze produkcji materialnej<sup>23</sup>, zaś nowe miejsca pracy wymagają wyższych lub zdecydowanie innych niż dotychczasowe kwalifikacji. W nowoczesnej gospodarce rynkowej coraz większego znaczenia nabiera człowiek, jednak nie jako kapitał osobowy, a jako kapitał intelektualny, który, podobnie jak kapitał finansowy, stał się szczególnym rodzajem zasobu i to o charakterze globalnym, pozbawionym wymiaru lokalnego (*casus* informatyków). Zmiany technologiczne powodują konieczność modyfikacji nie tylko liczby, ale i struktury zatrudnionych. Z jednej strony nowe technologie wpływają istotnie na ograniczanie zatrudnienia w zakresie prac prostych (powtarzalnych). Z drugiej stwarzają nie tylko możliwość tworzenia miejsc pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach, ale i szansę na zmianę organizacji pracy, ułatwiając zatrudnienie cząstkowe, a przez poprawę warunków pracy umożliwiając zatrudnienie tym, dla których pewne rodzaje prac były wcześniej niedostępne. Sytuacja ta powoduje, że postęp techniczny zarówno tworzy, lecz i zarazem konsekwentnie niszczy pewne miejsca (rodzaje) pracy<sup>24</sup>.

W obszarze społecznych stosunków pracy istotną rolę odgrywa przywołany już rynek pracy, który jest jedną z najważniejszych kategorii ekonomicznych. W kategorii rynku

<sup>23</sup> Na przykład Belgia rozważa wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy.

<sup>24</sup> W części tej przywołuję wprost poglądy i sformułowania zaczerpnięte od Karoliny Dreli i Agnieszki Kiernożyckiej-Sobejko (2009, s. 4–5).

pracy mieści się z kolei pojęcie kapitału ludzkiego (ang. *human capital*)<sup>25</sup>. Niemniej rynek pracy nie może być traktowany przedmiotowo. Ma on charakter podmiotowy, a zatem ludzki, osobowy, a wręcz humanistyczny, gdyż w sposób istotny opiera się na udziale człowieka. Czynnikiem ludzki w obszarze rynku pracy jest bezwzględnie priorytetowy. Skoro jest człowiekiem, to występuje w pojęciu rynku pracy aspekt aksjologiczno-filozoficzny, którym jest potrzeba ochrony pewnych podstawowych wartości. Jest nim strona podmiotowa, a więc godność zatrudnionego. Jest nim także osobowość człowieka, a zatem zarówno jego wiedza, umiejętności, jak i procesy psychiczne w nim zachodzące, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na świadczoną pracę (np. stres i alienacja pod wpływem mobbingu, dyskryminacji czy nierównego traktowania). Niemniej nie ma przy tym absolutnie żadnego znaczenia, czy mówimy o czynniku ludzkim w rozumieniu wiedzy czy też umiejętności o charakterze fizycznym. Przedmiotem wzajemnych relacji na rynku pracy jest bowiem świadczenie pracy i związane z nim ściśle takie elementy, jak wynagrodzenie, warunki pracy, czas pracy czy konieczność podejmowania przez pracodawcę działań mających na celu dbałość o pracownika (szeroko pojęte bezpieczeństwo i higiena pracy oraz troska o dobrostan zatrudnionych).

Na ekonomizację stosunków pracy wpływają obecnie także silnie ruchy społeczne<sup>26</sup> i polityczne<sup>27</sup> oraz związane z nimi zmiany prawno-ustrojowe, które określić można zbiorczym terminem „neomedievalizm”<sup>28</sup>. Otóż neomedievalizm wyraża współczesny trend, zjawisko przejmowania i wykorzystywania w obszarze społecznym zgoła średniowiecznych idei, estetyki, wątków tematycznych, praktyk społecznych, sposobów postępowania, metod czy wręcz tradycji. Zgodnie z nim, ze względu na narastające ograniczenie suwerenności, współczesne państwo w wymiarze prawno-ustrojowym w swoisty sposób powraca do dawnych czasów, a zatem w swojej istocie coraz bardziej cofa się i przypomina państwo o ustroju średniowiecznym. Dlaczego następuje powrót do poprzedniego bytu? Ponieważ państwo średniowieczne było uwikłane w skomplikowaną sieć relacji i zależności, zarówno z podmiotami wewnętrznymi (panowie feudalni, zorganizowane w korporacje stany, hierarchia kościelna), jak i zewnętrznymi (głoszące uniwersalistyczne idee organizacje w postaci cesarstwa i papieństwa).

Podobnie, oczywiście ze zrozumiałych względów w innym wymiarze i w innej formule, wygląda sytuacja współczesnych państw stających się wyłącznie jednym z aktorów polityki.

<sup>25</sup> Pojęcie to pojawiło się po raz pierwszy w 1975 roku za sprawą noblisty z zakresu ekonomii Gary’ego S. Beckera.

<sup>26</sup> Na zasadzie sygnalizacji należy wskazać, że niewątpliwie wpływ na sferę ekonomii w prawie pracy wywierają także ruchy społeczne, w postaci żądania ograniczenia pracy w niektóre dni wolne od pracy (np. bariery dla pracy w handlu w niedziele) czy ruchy zmierzające do ochrony środowiska naturalnego oraz nawołujące do redukcji współpracy z krajami, w których siła robocza jest bardzo tania z uwagi na nieograniczone zatrudnianie kobiet i dzieci (np. Bangladesz).

<sup>27</sup> Ruchami politycznymi są między innymi takie ugrupowania, które żądają ograniczenia wpływu kapitału obcego na gospodarkę i preferencji dla produkcji krajowej czy hasła w rodzaju „kupuj tylko polskie”.

<sup>28</sup> Pojęcie to należy wyprowadzić od słowa „medievalizm” (ang. *medievalism*), które oznacza dyscyplinę naukową badającą nawiązania do średniowiecza w kulturze i polityce nowożytnej.



Oscylują one mianowicie między nakazami prawa międzynarodowego publicznego, regulacjami regionalnymi (np. prawa Unii Europejskiej czy postanowieniami Północnoamerykańskiego Układu o Wolnym Handlu), presją światowej opinii publicznej i organizacji transnarodowych a naciskami ruchów społecznych oraz innych, często dyferentnych grup interesu. Państwo musi się dzisiaj mierzyć ze społeczeństwem, które uwierzyło w demokrację opartą nie na jakichś abstrakcyjnych normach, lecz na idei w wymiarze realnym, której przykładem jest koncepcja wyrażona w postaci zasady społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa pracy oraz idei dobra wspólnego i wspólnotowości (zob. np. Żołyński 2017). Przedmiotowe idee spowodowały, że społeczna kooperacja umożliwia lepsze życie wszystkim. Niemniej cały system bazuje na szerokim dyskursie publicznym z jednoczesnym silnym oparciem się na emocjach.

Spółeczeństwo musi nauczyć się funkcjonować w ramach tak zwanej demokracji monitorowanej, mającej wręcz wymiar totalny, w której nadzór nad podejmowanymi decyzjami sprawują także instytucje będące poza demokratyczną kontrolą<sup>29</sup> (na przykład korporacje). To powoduje, że na ekonomiczny wymiar pracy wpływa przywoływana już globalizacja, a zatem w sposób istotny ekspansja globalnych korporacji technologicznych i finansowych (sektora bankowego). Istotny w tej materii jest również fakt, że ośrodki te dysponują już ogromną władzą nie tylko ekonomiczną, a przez to niewątpliwie i polityczną, lecz także, co obecnie ma szczególne znaczenie, informacyjną i skumulowaną bazą wiedzy (technicznej i intelektualnej). W efekcie poprzez naciski technologiczno-finansowe, państwa narodowe w coraz większym stopniu stają się obszarem kolonizacji ze strony ponadnarodowego, trudnego do spersonalizowania świata technologii, finansów i przepływu informacji.

Ekonomiczny wymiar w zakresie pracy przejawia się w poszukiwaniu przez pracodawców przywołanych już tak zwanych elastycznych form zatrudnienia, które z jednej strony mają za zadanie zwiększenie efektywności świadczonej pracy, a z drugiej doprowadzenie do obniżenia samych kosztów pracy w każdej postaci, a więc kosztów „obsługi” świadczonej pracy. Kosztów bezpośrednich, ponoszonych w związku z organizacją stanowiska pracy, zakupu materiałów niezbędnych do wykonania pracy, dostarczenia mediów, a także kosztów pośrednich związanych z pracą, ponoszonych przez pracodawcę na zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy (ubiór roboczy, środki higieny), wydatków na ubezpieczenia społeczne czy ubezpieczenia zdrowotne.

Na ekonomizację prawa pracy wpływają aktualnie niewątpliwie ruchy populistyczne oraz skorelowana z nimi słabość dotychczasowych elit politycznych, które straciły swoją społeczną legitymizację. (Można to określić stwierdzeniem „tym panom już dziękujemy”). Przykładem tego zjawiska jest ruch żółtych kamizelek we Francji. Powoduje to stan zagrożenia i niepewności. Z kolei wraz z pojawieniem się ogromnej niepewności następuje stopniowe odchodzenie od dotychczasowo obowiązującego prawa, na rzecz nowych idei, reguł, pomysłów, przyjmowanych niestety czasami zbyt pochopnie i z pominięciem istniejących procedur. W konsekwencji aktualnie w Polsce proces tworzenia i stosowania prawa pracy charakteryzuje się silnym upolitycznieniem, populizmem i w końcu jego ekonomizacją. Przejawem ekonomizacji, a więc

---

<sup>29</sup> Czego przykładem obecnie są Chiny w zakresie powszechnego monitoringu społeczeństwa (monitoringu ulicznego, komunikacyjnego czy środków masowego przekazu).

zjawiska występowania sprzecznych ekonomicznych interesów pracowników i pracodawców, jest powstawanie coraz to nowszych rozwiązań instytucjonalnych, które ze względu na swój charakter zmierzający co prawda do poprawy na przykład warunków pracy, ochrony kobiet czy rodziny, a nawet prokreacji, w istocie rzeczy mają także właśnie bezpośredni wymiar ekonomiczny. Oczywiście naczelną i bezwzględnie słuszną ideą tych unormowań jest dobrostan zatrudnionych, w szczególności w postaci ochrony zdrowia i życia pracowników, lecz nie można tracić z pola widzenia faktu, że w celu zapewnienia tej ochrony pracodawca zobligowany zostaje *de facto* do wyłożenia w tym celu własnych (prywatnych), wymiernych środków finansowych.

Niemniej nie może przy tym ująć naszej uwadze, że:

- pośrednio środki te chronią dobrostan materialny pracodawcy. W jaki sposób? Otóż podejmując działania prewencyjne przeciwdziałające wypadkom przy pracy czy chorobom zawodowym, tym samym chroni się pośrednio pracodawców przed roszczeniami pracowniczymi, a więc przed koniecznością zapłaty przywołanych już świadczeń w postaci ewentualnych i w rzeczywistości wysokich roszczeń cywilnych: rent wyrównawczych, odszkodowań czy zadośćuczynienia;
- chroni się w ten sposób także państwo, czyli ogół obywateli, przed zbędnym wydatkowaniem środków publicznych na powszechne renty czy świadczenia zdrowotne. Występuje zatem pierwiastek ochrony dobra wspólnego, którym są środki finansowe państwa (a *de facto* jego obywateli). Jest to zatem ochrona przed marnotrawstwem zarówno kapitału finansowego, jak i ludzkiego (brakiem możliwości korzystania z pracy wykształconych ludzi z powodu ich śmierci, choroby czy inwalidztwa).

Oczywiście w przedstawionej materii istotnym problemem jest określona optymalizacja obszaru regulacji, a więc aby nie było niedoregulowania z jednej strony oraz nie doszło do przeregulowania z drugiej. Problemem jest mianowicie wybór, czyli dokonanie stosownego wyważenia pomiędzy interesem państwa, jego stabilnością i bezpieczeństwem, a interesem społecznym, domagającym się szerokiej ochrony, oraz interesem pracodawcy, opierającym się na idei społecznej gospodarki rynkowej, której niezbędnym elementem jest z kolei idea wolności gospodarczej.

Prawodawca nie może więc działać w tym obszarze bezrefleksyjnie i stale obciążać pracodawców. Mechanizmy rynkowe wywierają bowiem bezpośredni i silny wpływ na codzienne decyzje podejmowane przez podmioty zatrudniające. Wszystko to prowadzi do uprawnionego sformułowania kolejnej tezy, a mianowicie że ekonomiczny wymiar prawa pracy powoduje kształtowanie się szczególnego rodzaju wspólnoty społecznej w zakładzie pracy – złożonej z zatrudnionych i podmiotu zatrudniającego – a mianowicie wspólnoty wyobrażonej (Żołyński 2022b). Stanowi ona więc opartą na relacjach powstających pomiędzy członkami danej społeczności, którzy wyobrażają sobie, że się nawzajem znają, gdyż ma tę samą przeszłość u danego pracodawcy. Jest to byt intersubiektywny, dostępny więcej niż jednemu podmiotowi poznającemu, lecz istniejący raczej w wyobraźni. Rzeczywistość mu w sposób brutalny zupełnie przeczy<sup>30</sup>. Jest to mianowicie wspólnota obejmująca także pracodawcę, gdyż jest nim osoba

<sup>30</sup> Pomysł zdefiniowania zaczerpnięty od Yuvala Noacha Harari (2019, s. 442).

lub osoby fizyczne, przeobrażone jedynie przepisami prawa w określoną formę organizacyjną<sup>31</sup>. Niemniej w podmiotach zatrudniających wielu pracowników, nawet tysiące, jest to coś, co jest bezimienną masą ludzi. Oczywiście jest masą ludzi skupionych na pewnym wspólnym interesie. A jest nim sprawnie funkcjonujące przedsiębiorstwo zapewniające zatrudnionym dobre zarobki, właściwe warunki pracy i – co obecnie jest coraz bardziej znaczące – dobre warunki społeczno-socjalne (kształtowanie ogólnie pojętej kultury pracy pomiędzy zatrudnionymi, działalność sportowo-rekreacyjna, możliwość rozwoju zawodowego i samorealizacji), a także stwarzające perspektywy zatrudnienia dla następnych pokoleń. Jest to bezimienna wspólnota wyobrażona także w wymiarze lokalnym, gdyż niektóre podmioty kształtują los i byt materialny nawet dziesiątek tysięcy ludności lokalnej (porty i stocznie na Pomorzu, KGHM na Dolnym Śląsku czy kopalnie węgla kamiennego na Górnym Śląsku). Tworzy zatem zarazem określony dobrostan zatrudnionych w zakładzie pracy i dobrostan społeczności lokalnej.

Przedstawione wywody prowadzą do konstatacji, że ekonomiczny wymiar prawa pracy ma charakter zarówno wertykalny, jak i horyzontalny. Zachodzą tu mianowicie relacje wertykalne (państwo – pracodawcy/partnerzy społeczni) oraz horyzontalne (pracodawca – prawnik/pracownicy oraz partnerzy społeczni). Relacje wertykalne mogą biec zarówno w górę (ang. *upstream*), organizując współpracę w przestrzeni państwo – partnerzy społeczni (zob. np. ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. 2018, poz. 2232 tekst jedn. ze zm.), jak i w dół (ang. *downstream*), wymuszając tworzenie określonych struktur, powiązań, zależności pomiędzy partnerami społecznymi. Przykładem tych ostatnich może być ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.), „wymuszająca” na stronach konfliktu społecznego jego zakończenie w formie porozumienia, czy ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn. ze zm., dalej: „u.z.z.”), która w określonych sytuacjach „wymusza” porozumienie pomiędzy organizacjami związkowymi (art. 30 ust. 5 i 6 u.z.z.), gdyż brak takiego porozumienia otwiera pracodawcy drogę do jednostronnych decyzji. Na marginesie, przyjęcie jednolitego stanowiska przez związki zawodowe w swoim rozumiany sposób ma wybitnie charakter antypracodawczy. Z reguły bowiem ograniczają one w sposób istotny potencjał finansowy pracodawcy w postaci na przykład możliwości obniżenia wynagrodzenia poprzez dokonanie zmiany regulaminu wynagradzania, premiowania czy nagród<sup>32</sup>. Można zatem określić, że w sposób hybrydowy wpływają na działalność ekonomiczną pracodawcy.

<sup>31</sup> Oczywiście nie dotyczy to wspólnot atomistycznych, minimalnych, wręcz mikroskopijnych, tj. zakładów pracy zatrudniających od kilku do kilkunastu osób.

<sup>32</sup> Oczywiście pomijam tutaj możliwość jednostronnego „wycofania” się pracodawcy z takich aktów prawa wewnętrznego, na co zwrócił uwagę Arkadiusz Sobczyk (2012); zob. też Kulig 2017. Osobno przywołuję wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2018 roku (II PK 60/17, LEX nr 2488650), gdzie w uzasadnieniu stwierdzono, że „Sąd Najwyższy opowiada się za tymi poglądami wyrażanymi w piśmiennictwie, które uznają regulamin wynagradzania za jednostronny akt pracodawcy niezależnie od tego, czy został on wydany przez pracodawcę całkowicie samodzielnie (z uwagi na niedziałanie u niego organizacji związkowej), czy też w uzgodnieniu z jedną albo ze wszystkimi działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, które przedstawiły wspólne stanowisko, bądź też został ustalony przez pracodawcę po uwzględnieniu rozbieżnych stanowisk organizacji

## Podsumowanie

Na obszar związany z zatrudnieniem osób w normatywnym ujęciu stosunku pracy nie należy patrzeć jednostronnie. Praca świadczona przez człowieka ma bowiem nie tylko wymiar ekonomiczny, lecz i społeczny. Człowiek świadczący pracę nie wykonuje jej przecież absolutnie samodzielnie, indywidualnie. Akt kreacji pracy ma bowiem wymiar społeczny. W trakcie świadczenia pracy pracownik wchodzi w określone akcje i interakcje z innymi ludźmi, nie tylko z innymi pracownikami. Powstają zatem relacje międzyludzkie, a więc społeczne. Stosunek społeczny w dużym uproszczeniu to nic innego, jak relacja i oczekiwany schemat interakcji pomiędzy co najmniej dwiema osobami, wynikająca z pełnionych przez nich ról i zajmowanych pozycji społecznych. Dlatego też jednym z celów przyświecających prawu pracy i wytyczających kierunki jego oddziaływania na społeczne stosunki pracy jest ochrona interesów pracowniczych (Salwa 2001, s. 23). Praca ma też oczywiście wymiar ekonomiczny, gdyż człowiek świadczy ją nie hobbystycznie, lecz w celach zarobkowych. Czynność ta ma zatem wyraźnie charakter odpłatny, a więc ekonomiczny. Niemniej należy ją rozpatrywać także w ogólnym aspekcie dobrostanu pracownika oraz interesu pracodawcy. Na przykład ze względów ekonomicznych praca świadczona w formule zdalnej się sprawdza, gdyż dla pracodawcy jest korzystniejsza w porównaniu z pracą wykonywaną „normalnie” (pracodawca nie ponosi kosztów utrzymania biura) i z reguły jest bardziej bezpieczna (pracownik mniej się przemieszcza). Jednak pod kątem wydajności, uczciwości i zaufania budzi istotne wątpliwości. Nie można mianowicie przy pracy wykonywanej w ten sposób zapominać o jej aspekcie zdrowotnym czy społecznym.

Z uwagi na to, że prawo pracy reguluje materię stosunku pracy zarówno w wymiarze społecznym, jak i ekonomicznym, obie te sfery muszą być zintegrowane. Dlatego obszar ekonomiczny w społecznych stosunkach pracy nie powinien tylko statystycznie (matematycznie) obejmować redukcji kosztów. Użycie terminu „społeczny” oznacza, że synergia działań winna zmierzać także w stronę kształtowania wśród pracowników relacji międzyludzkich opartych na życzliwości, poszanowaniu i wzajemnej pomocy, a więc i solidaryzmu społecznego. Pracownik wypalony zawodowo, a tym samym „wyeksploatowany” psychicznie i fizycznie, przynosi pracodawcy więcej strat niż korzyści. Niemniej o ile w pewnym zakresie wysiłek fizyczny sprzyja ogólnie pojętemu zdrowiu, o tyle już nadmierny wysiłek psychiczny wymaga raczej długiej regeneracji i bardziej zaawansowanych zabiegów natury terapeutycznej niż fizyczna regeneracja ciała.

Ekonomiczny wymiar prawa pracy nie powinien prowadzić do wynaturzeń w postaci stałej presji na zwiększenie produktywności i braku racjonalności w zakresie wymiaru czasu pracy oraz zachwiania prawa do wypoczynku i samorealizacji. Racjonalność nie może powodować zwiększenia tempa pracy poza pewien punkt krytyczny. Nie może dojść zatem do wynaturzeń

---

związkowych, które nie wypracowały wspólnego stanowiska w tym zakresie (...). Regulamin wynagradzania może zostać przez pracodawcę uchylony, gdy działające u niego organizacje związkowe nie wyrażają zgody na wprowadzenie nowego regulaminu (*de facto* zmianę dotychczasowego regulaminu), a zmiana zasad wynagradzania pracowników obowiązujących u tego pracodawcy uzasadniona jest potrzebą radykalnego obniżenia kosztów działania przedsiębiorstwa pracodawcy (w tym kosztów płacowych), któremu w przeciwnym razie grozi upadłość”.

i odpodmiotowienia stosunków pracy. Współczesne *human relations* nie mogą zatem prowadzić do przedmiotowego traktowania człowieka pracy. Z tego względu parametry ekonomiczne wraz z kryteriami społecznymi (środowiskowymi) i – co obecnie nabiera większego znaczenia – ekologicznymi, muszą stanowić wzajemnie spójne kryterium systemowe. Z tego też względu ekonomizacja rynku pracy w wymiarze społecznym nie może prowadzić do upadku rodziny i zaniku wspólnot lokalnych, które stanowią grupy ludzi dobrze sobie znane i wzajemnie się wspierające. Istotą jej winien być sprawiedliwy podział korzyści płynących ze społecznej kooperacji. Nie może dochodzić do faworyzowania określonych pozycji wyjściowych względem innych, gdyż prowadzi to do głębokich nierówności, a w konsekwencji do naruszenia pokoju społecznego. Pokój społeczny jest możliwy do zachowania, jeżeli zostaną między innymi zachowane prawidłowe kryteria ekonomiczne.

Na koniec należy wyraźnie zwrócić uwagę, że na społeczne stosunki pracy istniejące pomiędzy pracownikiem a pracodawcą wpływają relacje ekonomiczne kształtowane przez rynki i państwo. Rynki dążą niejednokrotnie do maksymalnego wyzysku pracownika, czemu z kolei aktami prawnymi o charakterze publicznym próbuje przeciwdziałać państwo. Dodatkowo państwo próbuje także monitorować to zjawisko poprzez biurokratycznie rozbudowane systemy administracyjnego nadzoru i kontroli, w postaci różnego rodzaju inspekcji i urzędów.

Dobrze urządzone państwo jest uporządkowane prawnie (praworzadne) i zorganizowane dzięki unormowaniom publicznym, dba w swoich obywateli, a poprzez regulacje o charakterze prywatnoprawnym tworzy partnerom społecznym pewną sferę swobody w kształtowaniu stosunków pracy. Z tego też względu w aspekcie ekonomicznym prawo pracy musi mieć między innymi właściwie skonstruowany system dystrybucyjny, czyli system podziału wypracowanych przez wspólnotę zakładu pracy środków. System ten winien opierać się na dwóch zasadniczych filarach – sprawiedliwości oraz konstytucyjnej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej.

Podział sprawiedliwy i oparty na zasadzie społecznej gospodarki rynkowej dokonany jest według następujących kryteriów:

- równości, a więc jednakowego traktowania wszystkich, niezależnie od ich właściwości szczególnych, którymi się różnią. Oczywiście konieczne jest przyjęcie określonych zasad podziału korzyści, które wyznaczą właściwą ich dystrybucję będącą efektem kooperacji społecznej. Nikomu mianowicie nie jest obojętne, jak rozdzielane są korzyści, gdyż większość preferuje szerszy w nich udział. Dlatego system kooperacji społecznej musi być stabilny;
- proporcjonalności, co jest przeciwieństwem arbitralności. Proporcjonalne jest to, co pozostaje w odpowiedniej relacji do różnic w określonej sytuacji. Wyrzeczenia narzucane nielicznym muszą być rekompensowane sumą korzyści dla wielu.

## Bibliografia

- Arban E. (2011) *Interdisciplinary Approaches to Legal Research: Law and Economics and Critical Legal Studies from a North American Perspective*, „Amministrazione in Cammino”, 12.05.2011,

- <https://www.amministrazioneincammino.luiss.it/2011/05/12/interdisciplinary-approaches-to-legal-research-law-and-economics-and-critical-legal-studies-from-a-north-american-perspective-2/> (dostęp: 15.02.2023).
- Baker C.E. (1975) *The Ideology of Economic Analysis of Law*, „Philosophy and Public Affairs”, Vol. 5, No.1.
- Coase R.H. (1960) *The Problem of Social Cost*, „Journal of Law & Economics”, Vol. 3.
- Cooter R., Ulen T. (1988) *Law and Economics*, New York.
- Cooter R., Ulen T. (2016) *Law and Economics*, Berkeley.
- Czerwińska K. (2008) *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Drela K., Kiernożycka-Sobejko A. (2009) *Ekonomizacja rynku pracy w XXI wieku*, Szczecin.
- Ekstrapolacja [hasło], *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/ekstrapolacja;2556323.html> (dostęp: 15.02.2023).
- Guzik T. (2017) *Ekonomiczna analiza prawa jako metoda prawoznawstwa*, „Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ”, nr 8, [http://www.tbsp.wpia.uj.edu.pl/documents/4137545/137327153/IPP\\_2017\\_8/9bfa5579-3ead-4acb-9705-e6f45ea5fe1e#page=25](http://www.tbsp.wpia.uj.edu.pl/documents/4137545/137327153/IPP_2017_8/9bfa5579-3ead-4acb-9705-e6f45ea5fe1e#page=25) (dostęp: 29.06.2021).
- Harari Y.N. (2019) *Sapiens. Od zwierząt do bogów*, Warszawa.
- Jakubowska T. (2015) *Samozatrudnienie – granice dopuszczalności i przeciwdziałanie nadużywaniu* [w:] M. Sobiecka, M. Ślęzak (red.), *Prawo i ekonomia pracy*, t. 2: *Ekonomia pracy*, Warszawa.
- Jędrusiak M. (2015) *Zwolnienie z podatku dofinansowania wydatków na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników* [w:] M. Sobiecka, M. Ślęzak (red.), *Prawo i ekonomia pracy*, t. 2: *Ekonomia pracy*, Warszawa.
- Kamiński P. (2015) *Wybrane systemu czasu pracy a ekonomia pracy* [w:] M. Sobiecka, M. Ślęzak (red.), *Prawo i ekonomia pracy*, t. 2: *Ekonomia pracy*, Warszawa.
- Każmierczyk S. (1988) *Stosunek prawa do ekonomiki. Podstawowe problemy*, Wrocław.
- Każmierczyk S. (2009) *Ekonomiczna analiza prawa w związku ze stosunkiem prawa do ekonomii*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji”, t. 80.
- Kozłowski Ł. (2015) *Pozapłatowe koszty pracy w Polsce – teoria, zróżnicowanie, empiria* [w:] M. Sobiecka, M. Ślęzak (red.), *Prawo i ekonomia pracy*, t. 2: *Ekonomia pracy*, Warszawa.
- Krzeczewski B. (2015) *Wybrane procedury badawcze w nauce o finansach a metodologia nauk ekonomicznych*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 6.
- Kulig K. (2017) *Pozbawienie mocy obowiązującej regulaminu wynagradzania (cz. 1 i 2)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4 i 5.
- Leśniewicz K. (2021) *System nie widzi człowieka pracy*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 16–18.04.2021.
- Majchrowska A., Roszkowska S. (2013) *Czy wykształcenie i doświadczenie zawodowe mają znaczenie? Wyniki równania Mincera dla Polski*, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych. Szkoła Główna Handlowa”, nr 30.
- Majchrowska A., Roszkowska S. (2014) *Premia z wykształcenia i doświadczenia zawodowego według płci w Polsce*, „NBP. Materiały i Studia”, nr 302, [https://www.nbp.pl/publikacje/materiały\\_i\\_studia/ms302.pdf](https://www.nbp.pl/publikacje/materiały_i_studia/ms302.pdf) (dostęp: 15.02.2023).
- Marendziak J. (2015) *CSR w Polskim systemie prawa pracy* [w:] M. Sobiecka, M. Ślęzak (red.), *Prawo i ekonomia pracy*, t. 2: *Ekonomia pracy*, Warszawa.

- Nieborak T. (2016) *Tworzenie i stosowanie prawa rynku finansowego a proces ekonomizacji prawa*, Poznań.
- Nowak S. (1985) *Metodologia badań społecznych*, Warszawa.
- Parisi F. (2004) *Positive, Normative and Functional Schools in Law and Economics*, „European Journal of Law and Economics”, Vol. 18, No. 3.
- Patulski A. (2021) *Charakter własności siły roboczej w gospodarce realnego socjalizmu. Dylematy doktrynalno-polityczne i praktyczne*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, z. 1.
- Piszcz A. (2009) *Ekonomizacja prawa antymonopolowego*, „Ekonomiczne Problemy Usług”, nr 45.
- Pizło W. (2009) *Studium przypadku jako metoda badawcza w naukach ekonomicznych*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu”, t. 11, z. 5.
- Rizzo J.M., Arnold F.S. (1987) *An Economic Framework for Statutory Interpretation*, „Law and Contemporary Problems”, Vol. 50, No. 4.
- Rycak M. (2011) *Wpływ koncepcji flexicurity na przemiany stosunku pracy* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 26–28 maja 2011 r.*, Warszawa.
- Salwa Z. (2001) *Podstawy prawa pracy*, Warszawa.
- Shavell S. (2002) *Economic Analysis Of Property Law*, Harvard Law School, National Bureau of Economic Research, Discussion Paper No. 399, 12/2002, [http://www.law.harvard.edu/programs/olin\\_center/papers/pdf/399.pdf](http://www.law.harvard.edu/programs/olin_center/papers/pdf/399.pdf) (dostęp: 15.02.2023).
- Sima J. (2003) *The Logic of Social Action: Austrian Law-and-Economics*, <http://ebook-browse.com/gmu-law-economics-doc-d12704615> (dostęp: 1.06.2012).
- Sima J. (2004) *Praxeology as Law & Economics*, „Journal of Libertarian Studies”, Vol. 18, No. 2.
- Skąpski M. (2014) *Realizacja idei społecznej gospodarki rynkowej w polskim ustroju pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, t. 76, nr 2.
- Sobczyk A. (2012) „Wypowiedzenie” regulaminu, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5.
- Sobczyk A. (2015) *Wolność pracy i władza*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2017) *Państwo zakładów pracy*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2018) *Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna*, Kraków.
- Sobieska M. (2015) *Ekonomiczny wymiar czasu wolnego. Badanie budżetu czasu z 2013 roku* [w:] M. Sobiecka, M. Ślęzak (red.), *Prawo i ekonomia pracy, t. 2: Ekonomia pracy*, Warszawa.
- Standen J.A. (1986) *Critical Legal Studies as an Anti-Positivist Phenomenon*, „Virginia Law Review”, Vol. 72, No. 5.
- Stroński T. (2002) *Ekonomiczna analiza prawa, czyli w poszukiwaniu efektywności*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego”, nr 3.
- Szyszkowska M. (2010) *Zależność zjawisk ekonomicznych od świadomości jednostek i kształtującej ją edukacji* [w:] J. Oniszczuk (red.), *Normalność i kryzys. Jedność czy różnorodność*, Warszawa.
- Tatarkiewicz T. (2004) *Historia filozofii*, t. 2, Warszawa.
- Wojraszek H. (2015) *Ekonomiczne aspekty pracy w naukach o zarządzaniu* [w:] M. Sobiecka, M. Ślęzak (red.), *Prawo i ekonomia pracy, t. 2: Ekonomia pracy*, Warszawa.
- Wygnański J. (2008) *Ekonomizacja organizacji pozarządowych. Możliwość czy konieczność?*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.
- Żołyński J. (2017) *O pojęciu wspólnoty załogi w prawie pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, t. 24, nr 3.

Żołyński J. (2021a) *Ochrona praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową w świetle ustawy o związkach zawodowych. Aspekt aksjologiczno-filozoficzno-prakseologiczny* [w:] M. Borski, B.M. Ćwiertniak, M. Lekston (red.), *Księga Jubileuszowa Profesora Marka Pliszkiwicza*, „Roczniki Administracji i Prawa”, Zeszyt Specjalny II, R. XXI, Sosnowiec.

Żołyński J. (2021b) *Prakseologiczny wymiar prawa pracy* [w:] K.W. Baran, M. Lekston, A. Rogacka-Łukasik (red.), *Księga Pamiątkowa Profesora Bolesława M. Ćwiertniaka*, „Roczniki Administracji i Prawa”, Zeszyt Specjalny I, R. XXI, Sosnowiec.

Żołyński J. (2022a) *Socjalizacja prawa pracy. Od chaosu do pokoju społecznego*, Wydawnictwo FNCE.

Żołyński J. (2022b) *Zakład pracy jako byt intersubiektywny (wspólnota wyobrażona)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, t. 29, z. 1.

## **Orzecznictwo**

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2018 roku, II PK 60/17, LEX nr 2488650.

## **Akty prawa**

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. 2018, poz. 2232 tekst jedn. ze zm.