


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

Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

IDEE PRAWA PRACY JAKO PODDYSCYPLINA NAUKI PRAWA PRACY (ZARYS BADAWCZY)¹

Abstract

Ideas of labor law as a subdiscipline of labor law science (research outline)

Abstract: The process of researching labor law should be dynamic. This is conditioned by the fact that labor law, unlike many other branches of law, is a typical “law of life.” This is because it regulates a particular form of social relations, which are labor relations. Consequently, it requires the exploration of new scientific perspectives. One such research space is the realm of legal ideas, specifically those related exclusively to the domains of labor and the study of labor law. This work aims to offer a fresh perspective, constructively invigorating the research process in labor law and introducing a new cognitive quality. It also serves as a call to researchers in the field of labor law, emphasizing the need to engage in discussions on topics worthy of scholarly exploration.

Słowa kluczowe: idea, prawo pracy, nauka prawa pracy

Keywords: idea, labor law, study of labor law

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Proces badawczy każdej sfery poznania świata nie jest żadną nauką tajemną. Wymaga tylko przyjęcia do jego zgłębienia określonej metodologii, jak również określonych narzędzi (np. aksjologicznych, filozoficznych czy matematycznych), a także stałego wysiłku intelektualnego i twórczego poszukiwania nowych rozwiązań, pomysłów, a zatem i nowych idei. Proces ten nie może jednak absolutnie prowadzić do tworzenia pewnych bytów na potrzeby samego ich powstawania, lecz wyłącznie w celu twórczej kreacji potrzeb ludzkich. Powyższe powoduje, że Autor tego artykułu pozwala sobie na próbę pewnego nowego spojrzenia badawczego, które jego zdaniem będzie powodowało, w sposób konstruktywny, również określone zdynamizowanie

¹ Przedmiotowy artykuł jest częścią przygotowywanego szerszego opracowania.

procesu badań nad prawem pracy, a tym samym wprowadzało do niego nową jakość poznawczą. Opracowanie jest zatem jedynie pewną próbą naukowego spojrzenia na wskazany w nim problem i *de facto* zaproszeniem do dyskusji naukowej w zaproponowanej materii, w celu rozpoznania zasadności podjęcia tych badań. Autor przy tym nie przypisuje sobie w żaden sposób jakiegóż szczególnej kreacji naukowej, odkrywczości, znaczenia, roli czy pozycji w tym zakresie. Po prostu wyraża pogląd, że pewne zagadnienia warte są „przedyskutowania” naukowego.

Przed odniesieniem się do problematyki zawartej w artykule pragnę ponadto zwrócić uwagę, że zaprezentowane przez Autora stanowisko zrodziło się z Jego obserwacji świata, a także „przeglądu” funkcjonujących nauk badających różne sfery zainteresowania człowieka. Powstało mianowicie między innymi z faktu, że w obszarze nauk humanistycznych istnieje dyscyplina naukowa, którą jest historia idei. Dyscyplina ta obejmuje swoim szerokim obszarem pole badań historycznych oraz dziedziny jej bliskie, które odnoszą się do szeroko pojętych procesów kulturowych związanych z wyrażaniem, kontynuacją i zmianami w przyjmowanych (opracowywanych) i wdrażanych ideach na przestrzeni określonego czasu. Na gruncie prawa pracy (lecz oczywiście nie tylko tego systemu prawa), które jest przede wszystkim określonym zespołem norm prawnych, generalnie zawartych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) i innych ustawach regulujących obszar społecznych stosunków pracy, wyłania się zatem pytanie, czy można mówić o procesie badań tego systemu prawa w wymiarze temporalnym (w przeszłości, to jest historycznie, aktualnie i na przyszłość) nie tylko z uwagi na charakter zachodzących procesów, zjawisk, lecz także odnośnie do przyjętych oraz wypracowywanych doktrynalnych założeń danej idei. Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy zwrócić uwagę, że w obszarze prawa pracy mamy do czynienia z dyscypliną naukową, którą już jest nauka prawa pracy. Nauka prawa pracy, będąca oddzielną gałęzią wiedzy w systemie nauk zaliczanych do nauk o społeczeństwie i kulturze (która za przedmiot badań przyjmuje między innymi różne przejawy życia społecznego, zjawisk społecznych), tworzących określony język, moralność, gospodarność oraz oczywiście prawo (Zieliński 1986, s. 257 i n.). Niemniej brak jest moim zdaniem w obszarze nauki prawa pracy *sensu stricto* wyodrębnionej dziedziny badawczej odnoszącej się wyłącznie do obszaru badania poprzednich (nieaktualnych lub odrzuconych z różnych powodów), a także już realizowanych albo zakładanych (formułowanych jako wizja) wyłącznie na przyszłość *de facto* idei politycznoprawnych, odnoszących się do przestrzeni regulowanej prawem pracy, a czasem także powiązanych z prawem pracy (np. prawo zabezpieczenia społecznego czy polityki społecznej). Konieczność podjęcia takich badań pojawia się z uwagi na aktualne wyzwania związane z tzw. czwartą ewolucją przemysłową. Wyzwania te związane są ze zmianami technologicznymi i organizacyjnymi, powiązanych z wykorzystaniem nowych rozwiązań w obszarze cyfrowym, a tym samym zmianami powszechnie określanymi jako globalizacja świata. Powyższe powoduje więc, że z jednej strony zachodzi konieczność modelowego wypracowania nowych założeń co do funkcjonowania prawa pracy w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, a z drugiej strony istnieje potrzeba ustalenia praktycznego modelu zachowania się państwa, partnerów społecznych i innych podmiotów uczestniczących w obrocie z zakresu szeroko pojętego prawa pracy (np. różnych instytucji, organizacji społecznych czy związków wyznaniowych),

ukierunkowanych na osiągnięcie założonych z góry różnych celów, które łącznie, kompleksowo winny tworzyć racjonalne podstawy i nadbudowę teoretyczną dla funkcjonowania społecznych stosunków pracy i między innymi rozwiązywania tych problemów, którymi zajmuje się polityka społeczna.

Powyższe powoduje zatem, że uprawnione jest wyodrębnienie nowej płaszczyzny badań w obszarze dyscypliny, którą jest nauka prawa pracy, a mianowicie jej poddyscypliny, co do której uprawnione byłoby użycie terminu „idee prawa pracy”.

Zdefiniowanie pojęcia

Przed dokonaniem ustalenia, wyodrębnienia zakresu pojęciowego oraz zakresu badawczego pojęcia „idee prawa pracy” należy koniecznie zwrócić uwagę na fakt, że przyjęcie określonych założeń metodologicznych i delimitacji od innych sfer badań oraz nauki jest zawsze niezmiernie trudne. Metodologia wyodrębnienia danej przestrzeni badawczej wymaga bowiem szerokiego, poważnego i wyważonego procesu sprowadzającego się między innymi do tego, jak dokonywać opisu wykonywania pewnych czynności, poprzez które nastąpi określenie granic, a więc dokonanie wyróżnienia przestrzeni danego pojęcia od innych sfer zainteresowania badawczego, które z kolei będą przechodziły proces stawiania hipotez, tez badawczych, wnioskowania, dowodzenia, sprawdzania czy przyjmowania narzędzi badawczych, a ponadto wskazanie, jak czynności te przeprowadzać, aby osiągnąć pożądaną cel, czyli ugruntowane poznanie obiektywnej prawdy (Ziemiński 2011, s. 11). Biorąc pod uwagę powyższe uwarunkowania, metodologicznie dyscyplina idee prawa pracy w przestrzeni prawa pracy byłaby nie odrębną dyscypliną naukową, lecz podzbiorem nauki prawa pracy lub, jak już wskazano, jej poddyscypliną, zajmującą się badaniem przyjętych idei prawnych w odniesieniu do procesów społeczno-polityczno-gospodarczo-kulturowych. Procesów nowożytnej przestrzeni dziejów ludzkości (około 200 lat wstecz)², które związane były z przyjmowaniem (albo odrzucaniem), wyrażaniem, kontynuacją i zmianami w przyjętych wzorach, postawach, ideach dotyczących następujących obszarów: rodzajów zatrudnienia, sposobu świadczenia pracy, wymiaru czasu pracy, sposobu ustalania wypłaty i ochrony wynagrodzenia oraz ochrony w ogóle pracy (ochrony trwałości stosunku pracy), ochrony kobiet, dzieci, osób w wieku starszym i z niepełnosprawnością, integracji środowisk zatrudnienia w organizacjach broniących praw pracowniczych, obecnie określanych właśnie prawem pracy, procesów gospodarczych wpływających na zatrudnienie, jak również nieodłącznie związanymi z nimi innymi zjawiskami (gospodarczymi, społecznymi, kulturowymi, światopoglądowymi itp.).

² Jak wskazuje Walerian Sanetra, prawo pracy jest typowym produktem kapitalizmu, a ten z kolei efektem rewolucji przemysłowej (Sanetra 2015, s. 69). Oczywiście nie oznacza to, że tego badawczo obecnie już się nie czyni. Niektórych założeń, idei gospodarczych w powiązaniu z obszarem społecznym w odniesieniu do prawa pracy już się analizuje. Jedynie na zasadzie przywołania zob. Masewicz 1986; 1994; Gardawski 1999; 2001; Hajn 1999; Baran 2002; 2010; Skąpski 2006; 2014; Piątkowski 2010; Kurzynoga 2011; 2018; Sobczyk 2013; Świątkowski 2013; Żołyński 2013; 2016; 2022; Grzebyk 2019.

Ponadto, skoro definicja oznacza niewątpliwie wypowiedź o określonej budowie, konstrukcji, która informuje o znaczeniu pewnego wyrażenia, a więc jest sumą zakresów wszystkich nazw, które wskazują także na sposób ich rozumienia w danym języku, uprawnione wydaje się zdefiniowanie pojęcia „idee prawa pracy” w następujący sposób:

Idee prawa pracy jest to poddyscyplina nauki³ prawa pracy dokonująca:

- doktrynalnego bilansu szeroko pojętego prawa pracy⁴ na danej osi czasu poprzez usystematyzowanie procesu poznania w nim myśli wiodących i społecznego znaczenia zasobu wiedzy, zarówno o przeszłości, jak i zastanej rzeczywistości, oraz
- połączenia teorii, dydaktyki i praktyki, także w odniesieniu do przyjętego sposobu wykładni prawa, a tym samym
- wykorzystania uzyskanej wiedzy aktualnie oraz w celu kreacji wizji prawa pracy i opartych na nim społecznych stosunków na przyszłość.

Z powyższego wynika, że poddyscyplina idee prawa pracy mogłaby odgrywać rolę:

- swoistego historycznego „rachunku sumienia” co do uprzednio wdrożonych idei oraz
- analitycznego wzorca opisującego typowy zestaw cech charakterystycznych dla danej idei i wdrożenia jej w praktyce, które warto opisać, a zatem i przedyskutować. Objąć analizą badawczą przekazywanie społeczeństwu określonych wartości, pragnień i niewątpliwie związanych z tym nadziei. Badać, wyciągać wnioski i mówić nie tylko o tym, co było, lecz także przekazywać społeczeństwu, jak być powinno. Dokonywać zatem analizy danej idei zarówno w znaczeniu:
 - historycznym (przywołanym już), a więc badaniu dziejów poszczególnych idei w określonej czasoprzestrzeni, co także związane jest z procesem badawczym prowadzonym przez archeologię prawa, jak i
 - opisowym, oznaczającym wyłącznie pewien wzorec ukształtowania danej instytucji prawnej dokonanej za pomocą idei, a także niewątpliwie
 - dyrektywalnym, a więc idei przyobleczonej w normę obowiązującego prawa, a zatem obligującej jej adresatów do określonego postępowania.

Przyjęta definicja i zastosowana w niej terminologia skutkuje tym, iż uprawnione jest także wyprowadzenie stwierdzenia, że poddyscyplina idee prawa pracy w obszarze prawa pracy może służyć w ujęciu prawoznawczym (o czym będzie mowa także dalej) do badania założeń i wymiaru każdej idei zarówno w ujęciu nieinstrumentalnego traktowania (pojmowaniu) prawa, jak i jego przeciwieństwa, a mianowicie w ujęciu instrumentalnego traktowania prawa.

Nieinstrumentalne traktowanie prawa oznacza podporządkowywanie idei prawa wydawanym decyzjom ustawodawcy. Natomiast instrumentalne traktowanie w szerokim ujęciu oznacza pojmowanie idei prawa w ten sposób, że jest ona narzędziem lub środkiem służącym realizacji

³ Dyscyplina naukowa w znaczeniu instytucjonalnym oznacza usystematyzowany ze względu na przedmiot i cele procesu poznania oraz społeczne znaczenie jego rezultatów zbiór ukształtowanych i wyodrębnionych części zasobu wiedzy o rzeczywistości.

⁴ Przez co rozumiem także obszar zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego.

celów zewnętrznych w stosunku do prawa. Powoduje to zatem, że idea występowałaby w dwóch podstawowych wersjach: redukcjonistycznej i nieredukcjonistycznej.

W wersji redukcjonistycznej idea ma charakter instrumentalny w tym znaczeniu, że normy i przepisy prawne na niej oparte interpretowane są jako dyrektywy instrumentalne lub celowościowe. W myśl tej interpretacji normy i zasady prawne są dyrektywami wskazującymi podmiotom tworzącym i stosującym prawo oraz adresatom prawa, co mogą lub powinni czynić, jeżeli chcą zrealizować pewne stany rzeczy wyróżnione przez prawo, lub czego czynić nie powinni, jeżeli chcą uniknąć stanów rzeczy lub sytuacji niekorzystnych. Tak rozumiane normy prawne podlegają wyłącznie ocenom i uzasadnieniom instrumentalnym lub celowościowym.

Z kolei w wersji nieredukcjonistycznej idea prawa ma charakter instrumentalny w tym znaczeniu, że normy i instytucje prawne na niej oparte są lub mogą być używane przez podmioty tworzące i stosujące prawo oraz przez innych adresatów prawa do realizowania różnych celów (w szczególności do zabezpieczenia interesów indywidualnych i grupowych). Normy prawne są wypowiedziami formułującymi wzory powinnego zachowania się adresatów (lub postulowane stany rzeczy), nieredukowalne do dyrektyw instrumentalnych, lecz podlegające ocenom i uzasadnieniom instrumentalnym, celowościowym i aksjologicznym, a także uzasadnieniu tetycznemu – relatywizacja systemowa (sposób rozumowania oparty na Gromski 2018, s. 98).

Osobnego zwrócenia uwagi wymaga fakt, że poddyscyplina idee prawa pracy może występować, być badana, także z uwagi na trzy znaczenia: doktrynalne (naukowe), dydaktyczne i aplikacyjne.

Pierwsze z nich dotyczy ujęcia idei prawa pracy jako określonej poddyscypliny naukowej. Decydujące znaczenie dla ustalenia treści idei mają zatem poglądy doktryny prawa.

Z kolei w drugim znaczeniu możemy posłużyć się nią z uwagi na określenie przedmiotu nauczania prawa pracy. W szczególności obejmować to winno proces nauczania prawa pracy na studiach prawniczych, administracyjnych, ekonomicznych oraz nauk o zarządzaniu. Może być to także przydatne w naukach społecznych obejmujących szeroką przestrzeń polityki społecznej, socjologii oraz psychologii pracy.

Natomiast w znaczeniu aplikacyjnym może być ono rozpatrywane w związku ze stosowaniem idei prawa pracy przez organy państwa, zarówno te ustawodawcze, jak i wykonawcze, a więc pewne podmioty posiadające określone kompetencje uprawniające do wykonywania zwierzchniej władzy państwowej. Można to także odnieść do sfery procesowej, a więc odniesienia się sądownictwa do przyjętych w państwie idei, jak również w tej materii poglądów wyrażanych i argumentowanych w trakcie postępowania sądowego. Badania, jak przyjmowane założenia mogą próbować ominąć rolę parlamentu w ograniczaniu określonych praw i wolności i przerzucaniu tych uprawnień na podmioty administracyjne.

Nie ulega moim zdaniem wątpliwości, że poddyscyplina idee prawa pracy (np. Potrzeszcz 2007) w obszarze prawa pracy może być, co sygnalizowałem wcześniej, także rozpatrywana z uwagi na wymiar futurologiczny, przyszłościowy (a więc nie futurystyczny). Otóż w obszarze nauki prawa pracy należałoby prowadzić badania studialne oznaczające prognostykę: studia nad przyszłością, wiedzę zajmującą się przewidywaniem i prognozowaniem przyszłości w różnych obszarach społecznych stosunków pracy oraz ich związku z ekonomią oraz w wymiarze prakseologicznym, a także w wymiarze społecznego oddziaływania. Badania, jak

dana idea i wyrażane poprzez nią wartości, rozumiane w przeszłości, mogą łączyć przeszłość z terażniejszością, gdyż jest ona jakimś szczególnym przypadkiem. Dlaczego? Ponieważ prawo pracy, jak rzadko inna gałąź prawa, ma charakter heterogeniczny⁵, bardzo dynamiczny, ponieważ w ogóle stosunki społeczne w obecnych czasach przybierają rozwojową postać wręcz postępu wykładniczego. Oczywiście szybkość zachodzących procesów powoduje, że prawo pracy z reguły zawsze podąża za zmianami społeczno-gospodarczymi, a nie odwrotnie. Z reguły najpierw jest oparte na matematycznych wyliczeniach, których wynik ekonomiczny winien wskazywać na szeroko rozumiany zysk, a dopiero potem na dopasowujące się do nich regulacje odnoszące się do społecznych stosunków pracy.

Prawo pracy co najmniej w zakresie idei może wyprzedzać niektóre kierunki rozwojowe czy zapatrywania na konieczność podejmowanych rozwiązań prawnych. Warto tu przytoczyć kilka przykładów takich sytuacji z przeszłości.

Jeszcze kilka dekad temu z zasady nie mówiło się w Polsce o tzw. srebrnej gospodarce⁶ i potrzebie dostosowania miejsc pracy, świadczeń zdrowotnych, usług powszechnych, wypoczynku czy kultury do starszych osób. Czy w ogóle o możliwości właściwego i sensownego wykorzystania kapitału intelektualnego, a czasem nawet fizycznego tej grupy społecznej. Po co? By nie marnować nagromadzonego kapitału społecznego (wszyscy jako społeczeństwo łożymy na edukację), a także by te osoby nie czuły się tzw. balastem społecznym, co generuje problemy nie tylko społeczne, lecz i zdrowotne oraz związane z tym problemy w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego, jak i zdrowotnego, co w konsekwencji i tak obciąża ogół.

Warto przywołać tu też fakt zatrudnienia duchownych i osób świeckich, realizujących w obszarze nauczania zagadnienia religijno-światopoglądowe, a także zatrudnienia ustrojowego (najwyższych osób w państwie: prezydenta, członków Rady Ministrów, przedstawicieli głównych urzędów). W stosunku do tych pierwszych chodzi o wypracowanie założeń wręcz ideowych o podporządkowaniu duchownych świadczących pracę w stosunku do pracodawcy, a także podporządkowaniu zwierzchnikowi kościelnemu. Z kolei w stosunku do drugiej grupy osób chodzi o wypracowanie założeń między innymi w zakresie relacji ich odpowiedzialności za nieprzestrzeganie nie tylko prawa pracy, lecz w ogóle łamania prawa powiązanego ze sprawowaną funkcją, a więc nie tylko odpowiedzialności konstytucyjnej (politycznej), lecz także np. karnej i cywilnej (bo raczej trudno przyjmować jakieś konstrukcje o odpowiedzialności tych osób w świetle prawa pracy).

Warto zwrócić uwagę na rozwój spowodowany masowym używaniem urządzeń przekazu-jących w sposób szybki i prosty informację na odległość, a więc możliwości odchodzenia od pracy w klasycznym pojęciu zakładu pracy (telepraca czy praca zdalna lub praca za pomocą

⁵ Uznaje, że ma charakter heterogeniczny, gdyż w istocie rzeczy jest efemerydą wielu systemów i podsystemów prawa, a mianowicie w istocie powiązanych ze sobą wielu komponentów będących elementami prawa cywilnego, administracyjnego, konstytucyjnego, karnego, karnoadministracyjnego czy praw człowieka oraz prawa unijnego, a nawet międzynarodowego publicznego prawa pracy, co powoduje w tendencjach rozwojowych jego internacjonalizację.

⁶ Nie umniejszając nielicznym autorom wskazującym na tę problematykę, czynię to w swoich wcześniejszych publikacjach (m.in. Żołyński 2022).

platform internetowych). Nie można także nie zauważać wykorzystywania sztucznej inteligencji (AI) w obszarze zatrudnienia, co rodzi problemy zarówno natury prawnej, społecznej, jak i niewątpliwie moralnej. Prawo pracy bowiem w sposób szczególny jest związane z postępem technologicznym, który wpływa w istotny sposób na wykonywanie pracy oraz na jej organizację (Pisarczyk 2021).

Badania nad przyszłością, a mianowicie czy obecny rozwój technologiczny, organizacyjny i społeczny, a może i kulturowy nie będzie skutkował brakiem zapotrzebowania na typową pracę podporządkowaną i czy możemy oczekiwać radykalnej zmiany w organizacji i sposobie wykonywanej pracy. Czy zmiana taka zmniejszy konflikty w stosunkach pracy, czy je wręcz spotęguje, a zatem czy będzie potrzeba wyznaczenia zakresu ingerencji państwa w te relacje oraz jaka będzie rola związków zawodowych w tym obszarze zatrudnienia. Prawo pracy z uwagi na rozwój świata wymaga zatem podejmowania nowych wyzwań, a więc zgłaszania śmiałych rozwiązań, postulowania nowych idei.

Powyższe powoduje zatem, że proces badawczy idei prawa pracy nie może zamykać się wyłącznie na idee dotyczące samego prawa pracy, lecz także na idee ten obszar jedynie „dotykające”. Mam tutaj na myśli np. Ideę 3W, tj. innowacje dotyczące wody, wodoru i węgla, które mogą być tzw. game changerem dla polskiej gospodarki. Idea ta w obszarze prawa pracy wymaga bowiem zatrudniania osób o szczególnej wiedzy dotyczącej między innymi ochrony środowiska, lecz także o szczególnej wrażliwości w tym zakresie.

Konieczność podjęcia się takiej pracy badawczej wynika niewątpliwie również z tego, że w prawie pracy szeroko analizuje i argumentuje się obszar aksjologiczny. Niemniej niewątpliwie brakuje mu – moim zdaniem – wyraźnej, analitycznej podbudowy ogólnofilozoficznej, która nie będzie odnosiła się jedynie do sfery społecznej, gospodarczej czy moralno-religijnej⁷. Brakuje mu bowiem w powiązaniu z filozofią także silnie argumentowanej podbudowy ekonomicznej i prakseologicznej (np. Żołyński 2021). W tym też względzie np. w filozoficznej analizie danej idei odnoszącej się do prawa pracy należałoby inspirować poszukiwać także w innych naukach: socjologii, a nawet antropologii, gdyż prawo pracy jest prawem życia codziennego⁸. Przykładem może być to, że zgodnie z zasadą społecznej gospodarki rynkowej występuje „partycypacja” pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, a także następuje rozszerzenie zrzeszania się i tym samym ochrony związkowej na osoby pozostające w niepracowniczym stosunku zatrudnienia. Tym samym jawi się nie tylko w znaczeniu zjawiskowym, lecz właśnie wręcz ideowym, zagadnienie, jaki winien być określony modelowo zakres funkcjonowania działaczy związkowych, a więc jak powinno wyglądać w szeroko pojętym obszarze finansowanie związków zawodowych. Otóż obecnie *de facto* w dużej mierze działalność związków zawodowych ma szeroko rozumiane wsparcie pracodawców (poprzez zwolnienie ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do

⁷ Oczywiście możemy tutaj odnieść się do encyklik kościoła katolickiego: Leona XI *Rerum novarum* oraz Jana Pawła II *Laborem exercens* i *Sollicitudo rei socialis* (Liszczyński 2016; Musiała 2019).

⁸ Można to także badać w zakresie archeologii prawa pod kątem trybutów, znaków i symboli prawnych czy form i przyjętych rytuałów o charakterze symbolicznym (np. wzorów i symboli w zakresie funkcjonowania związków zawodowych).

wynagrodzenia działaczy związkowych, zwalnianie w celu dokonywania czynności doraźnych czy bezpłatne udostępnianie pomieszczenia i urzędzenia dla działalności związkowej). Powyższe, moim zdaniem, pozostaje w sprzeczności z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętą w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku (Dz.U. 1959, nr 29, poz. 126), która w art. 2 stwierdza: „Będą w szczególności uznane za akty ingerencji w rozumieniu niniejszego artykułu środki zmierzające (...) do wspierania organizacji pracowników finansowo lub w inny sposób, w celu podporządkowania tych organizacji kontroli pracodawcy lub organizacji pracodawców”.

Wszystko to winno nam dać odpowiedź przede wszystkim na pytania, jakie są powiązania, uzależnienia, struktury czy zależności w wielu obszarach życia ludzkiego związanego z szeroko pojętym zatrudnieniem. Dlatego idee prawa pracy muszą nam odpowiedzieć przykładowo na pytania:

- czy prawo pracy powinno być uzależnione od danej formacji ideowo-politycznej, która realizuje pewną myśl polityczną w danym okresie;
- czy prawo pracy jest lub powinno być ściśle związane tylko i wyłącznie z gospodarką;
- czy prawo pracy może w dobie obecnej kłaść już wyłącznie nacisk na stronę społeczno-socjalną;
- czy prawo pracy winno wyrażać i realizować idee o znaczeniu powszechnym, uniwersalnym.

Powyższe wymaga zastanowienia się nad kolejną kwestią, czy z uwagi na swoją wspomnianą heterogeniczność prawo pracy winno łączyć i godzić wiele idei, obszarów oraz zjawisk. Powstaje zatem problem z odtworzeniem i połączeniem delikatnej sieci relacji między faktami z różnych domen rzeczywistości, a więc czy ciekawią nas fakty, zjawiska, współwystępowanie, geneza, konsekwencje, znaczenia, aby je z kolei odnieść do aktualnej wizji świata i potrzeb człowieka w obszarze zarówno zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego, jak i niewątpliwie polityki społecznej. Powstaje przy tym kwestia filozoficzna i polityczna. Otóż czy należy przyjmować regulacje prawne odzwierciedlające wyłącznie „potrzeby” aktualnie rządzonych, czy tylko takie, które są racjonalne i również w przeszłości się obronią, a nie odbiją się rykoszetem. Konieczna jest więc analiza społecznego wpływu na legislację.

Z tego też względu idee prawa pracy winny być analizować jako kategorie, zagadnienia o wymiarze fundamentalnym, zasadniczym. Winny być badane i analizowane także w wymiarze historycznym i porównawczym, co oznacza zastosowanie komparatystyki prawniczej nie tylko w odniesieniu do idei i na ich podstawie formułowanych norm prawnych w prawie polskim, lecz i innych krajów i ich systemów prawnych. Odnosić się to winno także do idei formułowanych w międzynarodowym publicznym prawie pracy, np. przez konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Powyższe powoduje, że proces badawczy w obszarze idei winien także wyrażać świadomość kontynuacji oraz poszukiwania sensu rozwiązań, a więc wyrażać mądrość myśli. Udzielać odpowiedzi, jaki model prawa należy przyjąć w danym okresie, by można było uznać, że jest ono racjonalne i efektywne, a więc aby nadążało za potrzebami ludzkimi i rozwiązywało ich ważne problemy. Prawo pracy, tak jak system praw człowieka, winno bowiem wyrażać ideę postępu społecznego. Stąd w prawie pracy należy

poszukiwać właśnie praw ludzkich, a także w dobie obecnej niewątpliwie wszystkiego tego, co można określić mianem wspólnotowości i solidaryzmu społecznego, jako przeciwwagi indywidualizmu i *stricte* liberalnego rozumienia świata.

Przedstawione założenia moim zdaniem powodują, że należy między innymi odejść od *stricte* zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy, gdyż wtedy siłą rzeczy takie rozumowanie będzie generowało proste uznanie, sprowadzające się w zasadzie do tego, ile pracodawca ma zapłacić za umiejętności i wiedzę pracownika, a ten ostatni ma wykonywać polecenia pracodawcy z uwagi na swoje podporządkowanie. Pomija się tym samym jedną, lecz niezmiernie ważną, a może najważniejszą sferę filozoficzną istoty człowieka pracy. Otóż w wymiarze filozoficznym należy mianowicie patrzeć nie tylko na wymiar finansowy, a więc funkcję dystrybucyjną i szeroko pojętą funkcję ochronną, a zatem na „samo” indywidualne dobro pracownika, lecz także na szeroko pojęty jego dobrostan. Dobrostan, rozumiany także jako zbiorowość, którego elementem będzie również współcześnie jego życie rodzinne, stanowiące między innymi wypadkową świadczenia pracy czy możliwość samorealizacji, a więc potocznie mówiąc, aby być ogólnie w życiu szczęśliwym (o potrzebie i wymiarze szczęścia zob. np. Dalajlama, Tutu 2017). Nie możemy bowiem zapominać, że prawo reguluje społeczne stosunki pracy, a więc stosunki związane z pracą człowieka świadczoną w celach społecznych (co obecnie należy rozumieć jako realizację również ogólnoludzkich potrzeb) oraz niewątpliwie w celu potrzeby samorealizacji, a więc nie tylko w celach *stricte* zarobkowych. Unika się w ten sposób tzw. towarowości pracy (szerzej Sobczyk 2018). Z tego też względu między innymi osoby w wieku starszym, pobierające świadczenia emerytalne zarówno w Polsce, jak i w innych krajach, podejmują zatrudnienie nie tylko w celu poprawy ich sytuacji finansowej, lecz także niejednokrotnie, aby w znaczeniu potocznym „być z ludźmi i być potrzebnym społeczeństwu”. Prawo pracy winno mieć więc wymiar solidarnościowy, a zatem niewykluczający z szeroko pojętego rynku pracy ludzi także słabszych i o mniejszych umiejętnościach lub starszych. W przeciwnym razie grozi nam polaryzacja stosunków społecznych (szerzej Żołyński 2022). Oczywiście nie oznacza to, że pracodawca za pośrednictwem unormowań publicznoprawnych winien chronić wszystkie osoby zatrudnione, w tym zbędne (w znaczeniu potocznym) dla pracodawcy lub niewykazujące staranności i sumienności w wykonywanej pracy. Absolutnie nie. Niemniej prawo pracy ma włączać do swojego systemu także ludzi słabszych, np. za pośrednictwem unormowań umożliwiających tworzenie zakładów pracy chronionej, tak abyśmy nie budowali społeczeństwa „jednej prędkości” i pewnej sfery osób wykluczonych. Z tego też względu aktualnie największą słabością polskiego obszaru dotyczącego prawa pracy jest dopuszczenie, w zasadzie w praktyce na równych warunkach i bez żadnych ograniczeń, do świadczenia pracy osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, pomimo normatywnego uregulowania w Kodeksie pracy, że w razie zatrudnienia *de facto* na warunkach stosunku pracy należy uznać, iż dochodzi do nawiązania takiego stosunku (art. 22 § 1¹ k.p.). Prawo pracy ma bowiem mieć przede wszystkim charakter społeczny, a następnie socjalny. Społeczny, a zatem winno czynić wykluczenie możliwości *de facto* stałego, trwałego świadczenia pracy w ramach umów cywilnoprawnych czy w postaci tzw. samozatrudnienia. To ostatnie tworzy bowiem zadziwiające zjawisko społeczno-gospodarcze, a nawet kulturowe, psychologiczne i antropologiczne. Otóż w przestrzeni społecznej i czysto ludzkiej zaczyna funkcjonować

milionowa rzesza tzw. przedsiębiorców, którzy z reguły nie zatrudniali, nie zatrudniają i nie zatrudnią nigdy w przyszłości pracowników na podstawie stosunku pracy, a także na innych podstawach zatrudnienia. Nie będą zatem uczestniczyli w obszarze prawa pracy jako pracodawcy.

Do przeciwdziałania temu zjawisku niewątpliwie potrzebna jest skuteczna polityka społeczna oraz polityka w zakresie podatków i tzw. należności do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Zjawisko samozatrudnienia jest bowiem właśnie spowodowane generalnie szeroko rozumianymi obciążeniami fiskalnymi oraz daninami na rzecz ZUS. Polityka społeczna w tym obszarze jest również niewłaściwa, gdyż w późniejszym okresie, po przejściu na emeryturę, powoduje to, że w konsekwencji osoby z tzw. umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia otrzymują niskie świadczenia, co prowadzi do znacznego obniżenia ich standardu życia, a tym samym do ich niezadowolenia i frustracji. Ponadto polityka ta powoduje uszczuplenie dochodów ZUS, a w konsekwencji zmniejszenie środków mających charakter solidarnościowy (środków z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego).

To wszystko sprawia, że w warstwie aksjologicznej i filozoficznej wartości chronione objęte są niewątpliwie legitymacją społeczną, swoiście prawnie rozumianą zarówno jako legitymacja bierna, jak i czynna. Przez bierną legitymację społeczną rozumiem to, że społeczeństwo jako całość odpowiada za zaistniały stan faktyczny, a więc może być „pozywane” (np. rodzina może domagać się od Skarbu Państwa, czyli w istocie od ogółu społeczeństwa, naprawienia krzywdy za śmierć żołnierza w trakcie udziału w misji pokojowej). Z kolei czynną legitymacją społeczną byłaby możliwość występowania indywidualnie lub zbiorowo z roszczeniami do Skarbu Państwa o naprawienie szkody o charakterze ogólnym (np. rekompensata za utracone mienie pracodawcy w wyniku nacjonalizacji po 1944 i 1945 roku czy przejęcia mienia prywatnego pod pozorem ochrony osób w takich podmiotach zatrudnionych, czy ochrony środków finansowych osób trzecich w postaci przymusowego wykupu akcji, co *de facto* incydentalnie jest czynione). Jak wskazuje Anna Kociołek-Pęksa, „Społeczna aksjologiczna legitymizacja prawa – jak wykazują badania socjologiczno-prawne – odbywa się poprzez odwoływanie się jednostek i grup społecznych do takich wartości jak sprawiedliwość prawa i bezpieczeństwo prawne oraz racjonalność prawa (rozumiana jako jego zasadność, potrzeba jego stworzenia i wprowadzenia w życie, czyli celowość)” (Kociołek-Pęksa 2017, s. 115).

Przedstawiona powyżej argumentacja powoduje konieczność zajęcia stanowiska, że proces badawczy w zakresie poddyscypliny idee prawa pracy niewątpliwie musi opierać się także co najmniej na pięciu czy sześciu dyscyplinach naukowych, którymi bez wątplenia są takie dyscypliny, jak:

- antropologia społeczna i socjologia prawa; w szczególności ta ostatnia dyscyplina nauki zajmuje się podłożem, genezą, funkcjami i społecznym działaniem zjawisk prawnych, a więc również empirycznym badaniem i wyjaśnianiem rzeczywistości prawa;
- teoria i filozofia prawa, które zajmują się refleksją nad prawem oraz jego aksjologią, która z kolei, jako nauka o wartościach w prawie, bada prawo takim, jakie ono jest i bezwzględnie być powinno;
- prakseologia, badająca prawo w zakresie praktycznym, wymiernym, a więc w jego skutecznym działaniu. W ramach tej dziedziny prowadzone są badania instytucjonalnego wykorzystywania prawa w praktyce przez różne organy, lecz także wykorzystywania

prawa przez tzw. *homo faber*⁹. Polski wkład w tę dziedzinę nauki jest niewątpliwie pionierski na skalę światową;

- szeroko pojęta historia (oraz w jej ramach historia idei oraz politologia), a zatem badanie nurtów filozoficznych i uznanych wartości w danym czasie z uwagi na różnorodność i różne uwarunkowania zarówno zjawiskowe, jak i ideowe. Prowadzone są tu badania pod kątem zagrożeń, jakie niesie ze sobą lub może ponownie w przyszłości przynieść dana ideologia (czego przykładem był stalinizm, faszyzm czy wręcz ideologiczne mrzonki Mao Zedonga – tzw. rewolucja kulturalna, lub pomysły Pol Pota dotyczące *de facto* likwidacji inteligencji);
- prawoznawstwo, obejmujące dogmatykę prawa. Z jednej strony opiera się na prawie pozytywnym i bada, na ile jest ono społecznie skuteczne (a więc właśnie odwołuje się do prakseologii), lecz z drugiej strony skupia się na treści prawa, na tym, jakie ono być powinno, co przejawia się w interpretacji prawa w szczególności przez wymiar sprawiedliwości, między innymi przez uwzględnienie celowości, czyli słuszności prawa.

Kontynuując nasze rozważania, należy zwrócić uwagę, że na przestrzeni krótkich dziejów prawa pracy¹⁰ przyjmowano *de facto* różne idee, na podstawie których formułowano zarówno:

- zasady, które odzwierciedlały konkretne dobra, wartości wymagające objęcia publicznoprawną ochroną, jak i
- „wyznaczniki” tego prawa, określane funkcjami. Funkcje te wynikały z konkretnej idei¹¹, gdyż to właśnie idee wyznaczają potrzebę konkretnego, celowego zachowania. Można wymienić wiele ich przykładów. Za najważniejsze należy uznać m.in.:
 - funkcję ochronną – która w wymiarze filozoficznym była wynikiem idei swoistego uczłowieczenia świadczenia pracy, a więc uznania, że najważniejszą wartością dla człowieka, w tym człowieka pracy, jest jego godność. Można to w tej sferze określić skrótowo jako godność zatrudnionego w każdej postaci;
 - funkcję dystrybucyjną – która w wymiarze idei wyraża konieczność właściwego wynagradzania zatrudnionych oraz sprawiedliwego podziału dóbr w przestrzeni społecznej, a więc poprzez tę funkcję wyraża się w praktyce realizację zasady równości (np. braku rozróżnienia płci) i równouprawnienia (równości płac kobiet i mężczyzn). Obecnie jest to najważniejsza funkcja prawa pracy w Unii Europejskiej (Świątkowski 2015, s. 50 i n.). Przyjęcie jej jako podstawowej oznacza tym samym, że w zakresie ochrony zatrudnionych już zrobiono wiele i należy zadbać o szeroko pojętą sferę społeczną i socjalną. Tym samym wyraża ona zatem *de facto* idee w postaci unijnej zasady społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawa. Jest to

⁹ Z łac. człowiek zręczny, majster. Pojęcie z antropologii oznaczające człowieka wytwórcę, twórcę, człowieka pracy. Przeciwstawiany jest *homo ludens* – człowiekowi zabawy.

¹⁰ Za czas wyodrębnienia się prawa pracy w odrębny system prawa przyjmując okres po zakończeniu I wojny światowej.

¹¹ Np. w sporach zbiorowych z uwagi na ideę zachowania pokoju społecznego funkcjami tymi są m.in. ochronna, rozdzielcza czy ideologiczna (szerzej Żołyński 2016).

czynione z przywołanych względów zarówno społecznych, jak i socjalnych, między innymi w celu zachowania powszechnego pokoju społecznego¹².

Poddyscyplina idee prawa pracy pozwala nam również na nowe spojrzenie na pewne rozwiązania prawne. Zwrócenie uwagi, że zawsze w aspekcie aksjologicznym mamy w prawie pracy różne idee i wartości. Idee i wartości, które nie mają jednego wymiaru, wyrażającego paradygmat wyłącznie i zawsze jedyne (oczywiście poza ochroną godności człowieka, w tym zatrudnionego w każdej postaci) wzorca postępowania. Ujmując to zatem językiem matematycznym, nie są stałą. Z tego względu podlegają także różnej ocenie i ochronie. Można tutaj postawić bowiem tezę, że mają również w obszarze każdej sformułowanej idei charakter – odwołując się do funkcjonującej w teorii prawa sformułowanej w 1956 roku idei „pojęć co do istoty kwestionowanych” (ang. *essentially contested concepts*, ECC) – istotnej kwestionowalności. Odwołując się zatem do tego sposobu rozumowania, uprawnione jest uznanie, że istnieją zarówno idee, jak i wartości, wobec których nie sposób podać wyłącznie jednej, wyraźnie sformułowanej definicji, kierującej ich użyciem w procesie analizy ogólnoteoretycznej, które uprawniałoby do kanonu uznania za poprawne lub standardowe. Istnieją zawsze różne poglądy i stanowiska, które się nimi posługują, lecz nadają im zazwyczaj różne w odniesieniu do funkcji znaczenie. Z tego też względu dokonujemy – już przechodząc na wymiar zjawiskowy – w praktyce istotnej kategoryzacji każdej idei i wartości. Przykładowo już w zakresie samego pojęcia wartości (dobra) normatywnie może wystąpić ich stopniowalność (wyższość jednej wartości nad drugą lub poświęcenie dobra niższej kategorii w celu ochrony dobra o wyższej wartości). W tym względzie należy jednak mieć także na uwadze, że wartość jest podstawową kategorią aksjologiczną. Oznacza to w rozumieniu podmiotowym w istocie rzeczy ukierunkowanie na ochronę dobra, które jest ważne, istotne dla człowieka. Zatem w znaczeniu filozoficzno-moralnym w obszarze społecznych stosunków pracy (indywidualnych i zbiorowych) najwyższym dobrem, które najmocniej motywuje człowieka do podejmowanych czynów społecznie użytecznych, jest to, w czym odnajduje on ostateczny cel swojego istnienia. Mówiąc zatem językiem filozofii prawa, winno się chronić sferę realizacji, lecz jednocześnie nie przeszkadzać w osiągnięciu tych celów. Oczywiście powstaje przy tym zawsze problem wynaturzeń i nadużywania prawa. Niemniej stanowienie, stosowanie i przestrzeganie norm prawnych nie jest celem samym w sobie. Służy ono konkretnym wartościom, takim jak: dobro jednostki i dobro wspólne, praworządność, uczciwość czy sprawiedliwość.

W obszarze prawa przywołana już sfera prakseologiczna ukierunkowana jest z kolei na cel, który winien przynieść (osiągnąć) przyjęty akt prawny (czy nawet jego konkretny przepis). W rozumieniu prakseologicznym prawo pozytywne powinno realizować przyjęte idee, czyli urzeczywistniać pewne wartości, zwane wartościami prawa. Stanowi to zatem przyczynę celową stanowionego prawa, gdyż wyznacza również kierunki i sposoby działań. Cel jest zatem zasadniczym terminem ogólnej prakseologii, a zatem i prakseologii prawa. Powoduje to, że

¹² W znaczeniu historycznym można wyróżnić także funkcję ideologiczną, która w sposób wyraźny odcisnęła się na systemie prawa pracy w Związku Radzieckim i innych państwach bloku komunistycznego czy w hitlerowskich Niemczech.

cel winien być szczególnie istotnym elementem konstrukcyjnym każdej przyjętej regulacji prawnej, a więc cel jest także szczególną kategorią zarówno języka prawnego (aktu prawnego), jak i języka prawniczego.

Kategoria celu w obszarze prawa ma wyraźnie wymiar kierunkowy, funkcyjny. Jest nakierowana na właściwą (celową) ochronę dobra. Jednakże, co wymaga wyraźnego zwrócenia uwagi, cel – w przeciwieństwie do aksjologicznej kategorii wartości, która to kategoria wartości ma wyraźnie wymiar ogólnoludzki, uniwersalny w tym znaczeniu, że kształtuje się w społeczeństwie długo i ewolucyjnie oraz obejmuje ludzi co najmniej tego samego kręgu kulturowego – zawsze wskazuje na konkretną potrzebę. Odwołuje się więc do obszaru racjonalności, a zatem nawet do reguł zdrowego rozsądku oraz w obszarze etyczno-moralnym zwykłej, potocznej przyzwoitości. Z tego też względu przykładowo ochrona zatrudnienia nie przysługuje, jeżeli w ogóle rozwiązanie stosunku pracy nie jest związane z podmiotowym i przedmiotowym celem ustawowo przyjętej ochrony, ponieważ:

- potrzeba tej ochrony ustała lub
- wynika np. z naruszenia przez pracownika powszechnie uznawanych moralnych, etycznych reguł postępowania czy z szeroko pojęciowej zasady współzycia społecznego.

Stąd w obszarze prawoznawstwa i prakseologii idee prawa pracy umożliwiłyby nam wynikowe – wręcz instrumentalne – badanie prawa. Umożliwiłyby zbadanie danej idei w ten sposób, że przyjęte na jej podstawie przepisy musiałyby skutkować tym, że zrealizowanie normy *N2* musiałyoby być przyczynowo konieczne do zrealizowania normy *N1*.

Jak wskazano w definicji analizowanego pojęcia poddyscypliny idee prawa pracy, badając konkretną ideę, należy właściwie ją rozpoznać, następnie zrozumieć tak, aby dostosowywać ją do otaczającej nas rzeczywistości, a więc także dokonywać właściwej jej wykładni. Z tego też względu wyjaśnieniu treści każdej idei w obszarze prawa pracy z zasady służyć powinna wykładnia celowościowa, jako obowiązująca także w UE na pierwszym miejscu. Tym samym należy dokonać „odwrócenia” obowiązującej w Polsce kolejności zastosowania reguł wykładniczych i zamiast wykładni językowej jako pierwszą zastosować właśnie wykładnię celowościową. Dlaczego? Ponieważ w znaczeniu normatywnym za jej pomocą mierza się do ustalenia treści przepisu ze względu na cel, któremu ten przepis służy, bez względu na czas jego przyjęcia. Przepisy prawa nie powinny z zasady (oprócz sytuacji „wpadkowych”) mieć charakteru doraźnego. Wykładnia ta umożliwi nam ustalenie treści normy prawnej nie tylko obecnie, lecz także na przyszłość¹³. Dokonanie ustalenia w wymiarze uniwersalnym. Wykładnia ta ma zatem wybitnie charakter prakseologiczny. Z kolei wykładnia celowościowa

¹³ Od dłuższego czasu konsekwentnie opowiadam się za pierwszeństwem wykładni celowościowej przed językową. Za pierwszeństwem stosowania wykładni celowościowej przed językową opowiada się też m.in Aleksander Cieśliński (2003, s. 24). Gorącym zwolennikiem stosowania przez sądy wykładni funkcjonalno-celowościowej i uznania jej pierwszeństwa przed wykładnią gramatyczną jest Kazimierz Jaśkowski, co jego zdaniem daje prymat premii *ius est ars boni et aequi* nad *dura lex sed lex* (Jaśkowski 2007, s. 77–78). Za kierunkiem tym opowiada się także Walerian Sanetra, stwierdzając, że z uwagi na niski poziom stanowionego prawa Sąd Najwyższy nie zawsze powinien dawać prymat dyrektywom językowym, lecz systemowym i funkcjonalnym.

ujmowana w rozumieniu aksjologiczno-filozoficznym umożliwia nam także w stosunku do każdej idei właściwe jej odczytanie.

Oprócz wykładni celowościowej należy zastosować także inne reguły „wydobywcze”, które doprowadzają do właściwego ustalenia treści danej idei i sformułowanych na jej podstawie norm prawnych. Z tego też względu niezbędne jest przyjęcie założenia, że każda zatem interpretacja idei powinna mieć również charakter wykładni prokonstytucyjnej. Oznacza to, że winna być oparta między innymi na kanonie ogólnych zasad konstytucyjnych. Stąd winna uwzględniać co najmniej dwie istotne zasady konstytucyjne, którymi są:

- zasada godności człowieka; godność człowieka jest fundamentalną kategorią prawną, która jest przyrodzona i niezbywalna oraz stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela (art. 30 Konstytucji RP);
- zasada proporcjonalności; zasada ta (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP)¹⁴ w naszych rozważaniach winna być rozumiana jako konieczność zachowania odpowiedniej proporcji pomiędzy środkiem, jakim jest ograniczenie danego prawa lub wolności, a celem, który zamierzamy osiągnąć.

Aby analizować zasadę proporcjonalności, musimy najpierw sobie wprost odpowiedzieć, czego dotychczas w doktrynie prawa pracy nie czyniono, że w takim wypadku *de facto* będziemy mieli zastosowanie matematycznego narzędzia, jakim są założenia właśnie matematycznej zasady proporcjonalności¹⁵. Oznaczać to będzie, że prawna zasada proporcjonalności nie może się obejść bez matematycznego aparatu pojęciowego i matematycznej metody badawczej, która wymaga również matematycznego rozumowania przyczynowo-skutkowego, a więc logiczno-dedukcyjnego. Będziemy mieć do czynienia bowiem z proporcjonalnością prostą, a więc z występowaniem zależności między dwiema wielkościami zmiennymi, którymi są X oraz Y, co w obszarze prawa dotyczy dwóch dóbr (wartości) podlegających obiektywnej, pragmatycznej ocenie. Matematyka jest nam w tym rozumowaniu niezbędna, gdyż jest ona bezwzględnie spójna i konkretna w wyjaśnianiu oraz udzielaniu ostatecznej odpowiedzi. Z tego też względu, co wymaga wyraźnego podkreślenia, w wymiarze aksjologicznym i filozoficznym przeciwdziała nieracjonalności, niespójności pomiędzy normami prawa oraz zbędnemu rozdrabnianiu wartości. Można stwierdzić, że przeciwdziała to zjawisku erozji, deprecjacji i inflacji wartości. W konsekwencji przeciwdziała dewiacji oraz profanacji wielu dóbr podlegających ochronie w prawie pracy, gdyż samo pojęcie dóbr prawnych winno być rozumiane w kontekście wartości, które są lub mają być chronione. Można powiedzieć, że dobra prawne¹⁶ są pojęciem uosabiającym wartości. Wartości podlegających ochronie nie

Jego orzeczenia zasadniczo powinny mieć charakter precedensowy oraz może i powinien być w nich zawarty element prawotwórstwa (Sanetra 2006, s. 21–23).

¹⁴ Oczywiście wprost ta zasada konstytucyjna dotyczy ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności, które może być ustanawiane tylko poprzez regulację ustawową.

¹⁵ W tym względzie odsyłam Żołyński 2023.

¹⁶ Dobro prawne, które to pojęcie zawdzięczamy dogmatyce niemieckiej, oznacza zarówno określoną wartość materialną, jak i niematerialną, przy tym, co jest niezmiernie ważne, nie tylko wartość pozytywnie odbieraną

tylko bezpośrednio pomiędzy stronami stosunków pracy (indywidualnych i zbiorowych), a więc w wymiarze horyzontalnym, lecz także pomiędzy państwem i partnerami społecznymi, czyli w wymiarze wertykalnym. Umożliwia nam bowiem dokonanie właściwego wyboru i podjęcia stosownej decyzji, w tym w szczególności wyboru opartego na racjonalności odwołującej się do przestrzeni aksjologicznej i filozoficznej, a także społecznie użytecznej. Jest to istotne, ponieważ przepisy prawa pracy są przesycone typowymi pojęciami nieostrymi. Przyjęcie reguł matematycznej proporcjonalności wyznacza zatem granice niedokonywania nadmiernej ingerencji, a więc wiąże się z koniecznością zachowania odpowiedniej proporcji pomiędzy środkiem a celem.

Powyższe reguły wykładnicze umożliwiają nam zatem prawidłowe odczytanie treści konkretnej idei.

Niemniej przyjęte rozumowanie i analiza prawna powodują również, że np. odnosząc się do idei wolności pracy oraz konieczności szeroko pojętej ochrony trwałości stosunku pracy (np. przed bezpodstawnym rozwiązaniem danego stosunku), niezbędne jest zastosowanie także dwóch subsydiarnych zasad. Zasad, co do których uprawnione jest określenie ich jako zasada pomocniczości i zasada niezbędności. Zasada pomocniczości – gdyż wspierana jest w ten sposób np. postać powszechnej ochrony zatrudnienia w stosunku do osób szczególnie chronionych (np. działaczy związkowych). Z kolei zasada niezbędności – ponieważ wskazuje ona na zasadność, konieczność zastosowania w zakresie zatrudnienia między innymi wobec przywołanych działaczy związkowych dodatkowej ochrony w szczególnej postaci.

Podsumowanie

Zarys badawczy, jak sam termin sugeruje, winien mieć charakter pewnego szkicu, być wyłącznym wyznaczeniem kierunków analizy, a czasem także tylko syntezy badawczej. Z tego też względu jako podsumowanie uprawnione jest zajęcie stanowiska, że idee prawa pracy są w istocie swej obszarem rozważań dotyczących zarówno aksjologicznego, filozoficznego, prakseologicznego, jak i społeczno-kulturowego, a nawet antropologicznego wzorca postępowania w odniesieniu do aspektu określonych wartości. Badania wzorów postępowania i badania wartości, które są przyobleczone określoną ideą, należy następnie odnieść już do konkretnego zjawiska politycznego, społecznego, kulturowego, etyczno-moralnego i światopoglądowego. Należy zatem je rozpatrywać także w obszarze prawnoznawstwa. Prawo nie może być bowiem tworzone dla „samego siebie”, nie funkcjonuje bowiem w próżni. Jest wytworem, wypadkową potrzeb społecznych, moralnych, etycznych, obyczajowych, kulturowych oraz niewątpliwie także światopoglądowych (a więc i religijnych). Jest zatem wytworem pewnej ludzkiej nadziei, którą jest myśl, pomysł (idea), możliwa do ujęcia w postaci motta: Co zrobić, aby zawsze i w każdym wypadku nie było lepiej niż jest obecnie, ale też by nie było gorzej?

indywidualnie, przez konkretnego pracownika, lecz także pozytywnie wartościowaną społecznie. Przedmiotem są więc te wartości, które prawo ma za zadanie chronić.

Stąd zadaniem prawa pracy, jako konwencjonalnie prawnego zjawiska heterogenicznego, a także niewątpliwie pewnego tworu społeczno-kulturowego, jest realizowanie nadziei ludzi, którymi są również pewne idee społeczno-polityczno-prawne wyznaczające kierunkowe aksjomaty, aby ludzie byli szczęśliwi nie tylko w życiu osobistym, lecz także w miejscu świadczenia pracy. Zadaniem idei prawa pracy jest także wyjaśnienie, że niektóre obszary funkcjonowania człowieka oraz jego doznań niematerialnych nie muszą pozostawać w sprzeczności czy w stanie nieustannego konfliktu religijno-etyczno-moralnego. Dotyczyć to może np. sfery duchowości człowieka i jego światopoglądu religijnego w relacji do potrzeb czy konieczności wykonywanej pracy (np. w niedziele i dni świąteczne). Z tego też względu dogłębne studiowanie idei prawa pracy uzyskuje dodatkową argumentację w tej postaci, że:

- idee stale się rozwijają, unowocześniając nasze poglądy na życie. Niemniej rozwijają się niestety z reguły według pewnej prawidłowości, którą jest potoczne powiedzenie „od pogrzebu do pogrzebu”. Otóż zasadniczo jedne idee muszą zakończyć swój byt, aby dać miejsce nowym;
- w warunkach demokratycznego państwa prawa i społecznej gospodarki rynkowej w obszarze funkcjonowania prawa pracy przyjmowane do realizacji idee muszą w sposób bezwzględny:
 - obejmować ochroną nie tylko zatrudnionych, lecz także zatrudniających, w szczególności ich własność prywatną. Brak dbałości o podmioty zatrudniające i nakładanie na nich nowych obowiązków spowoduje konflikt pomiędzy stronami społecznych stosunków pracy,
 - na podstawie wypracowanych idei należy zapewnić normami publicznoprawnymi oraz umożliwić także normami prawa prywatnego, na zasadzie negocjacyjnej pomiędzy partnerami społecznymi, ograniczenie różnego rodzaju zakusów czynionych przez różne środowiska polityczne, w celu zapewnienia silnego i stabilnego społeczno-gospodarczego systemu prawnego, a tym samym odrzucenia populizmu i tzw. chęciństwa niektórych formacji społeczno-politycznych;
- idee winny wyrażać i ugruntowywać w świadomości społecznej fakt, że praca jest nie tylko wartością prywatną, lecz jest także szczególnie wartościową publiczną, a więc szczególnie dobrem chronionym;
- idee powinny wyrażać trwałość uniwersalnych rozwiązań i przyjmowanych demokratycznych instytucji prawnych, jak np. sprawiedliwość, praworządność, trójpodział władzy czy że ograniczenie praw podmiotowych może być dokonywane wyjątkowo i tylko na podstawie aktu ustawodawczego (wydanego przez parlament), a nie szeroko rozumianego aktu administracyjnego.

Bibliografia

- Baran K.W. (2002) *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
- Baran K.W. (2010) *Funkcje zbiorowego prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 5).

- Cieśliński A. (2003) *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, Warszawa.
- Dalajlama, Tutu D. (2017) *Wielka księga radości*, Kraków.
- Jaśkowski K. (2007) *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa.
- Gardawski J. (1999) *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*, Warszawa.
- Gardawski J. (2001) *Związki zawodowe na rozdrożu*, Warszawa.
- Gromski W. (2018) *Akty instrumentalizacji prawa i ich granice*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji”, nr 114.
- Grzebyk G. (2019) *Od rządów siły do rządów prawa*, Warszawa.
- Hajn Z. (1999) *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa.
- Kociołek-Pęksa A. (2017) *W poszukiwaniu optymalnego i idealnego aksjologicznego modelu regulacji prawnej – idea prawa Gustawa Radbrucha*, „Zeszyty Naukowe SGSP”, nr 61, t. 2.
- Kurzynoga M. (2011) *Warunki legalności strajku*, Warszawa.
- Kurzynoga M. (2018) *Odpowiedzialność prawna za strajk i inne formy pracowniczego protestu*, Warszawa.
- Liszcz T. (2016) *Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna?*, „Etnolingwistyka”, t. 28.
- Masewicz W. (1986) *Strajk. Studium prawnosocjologiczne*, Warszawa.
- Masewicz W. (1994) *Zatarg zbiorowy pracy*, Warszawa.
- Musiąła A. (2019) *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła*, Poznań.
- Piątkowski J. (2010) *Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 5).
- Pisarczyk Ł. (2021) *Stosunek pracy wobec zmian technologicznych* [w:] R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław.
- Potrzeszcz J. (2007) *Idea prawa w orzecznictwie polskiego Trybunału Konstytucyjnego*, Lublin.
- Sanetra W. (2006) *O roli Sądu Najwyższego w zapewnieniu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego*, „Przegląd Sądowy”, nr 9.
- Sanetra W. (2015) *Przyszłość prawa pracy – problemy i wyzwania* [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź.
- Skąpski M. (2006) *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków.
- Skąpski M. (2014) *Realizacja idei społecznej gospodarki rynkowej w polskim ustroju pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. 2.
- Sobczyk A. (2013) *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1 i 2, Warszawa.
- Sobczyk A. (2018) *Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna*, Kraków.
- Świątkowski A.M. (2013) *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa.
- Świątkowski A.M. (2015) *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa.
- Zieliński T. (1986) *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków.
- Ziemiński Z. (2011) *Logika praktyczna*, Warszawa.
- Żołyński J. (2013) *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych, jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa.
- Żołyński J. (2016) *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk.

Żołyński J. (2021) *Prakseologiczny wymiar prawa pracy*, „Roczniki i Administracji i Prawa”, z. 1.

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

Żołyński J. (2023) *O znaczeniu matematyki w prawie pracy*, Poznań.

Akty prawne

Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku, Dz.U. 1959, nr 29, poz. 126.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.