

Krzysztof Baran  <https://orcid.org/000-0001-5165-8265>

Uniwersytet Jagielloński

O HOLISTYCZNYM POJMOWANIU NAUKI PRAWA PRACY I KIERUNKACH JEJ ROZWOJU¹

Abstract

On the holistic understanding of Labour Law scholarship and the directions of its development

The subject matter of the article concerns the conceptualization of labor law. Its scope encompasses a contemporary broad spectrum of legal relationships related to employment, ranging from employment law, through civil law, administrative law, criminal law, and finally social law. The multiplication of these relationships continues, with increasingly new categories of non-employment-based grounds for engagement being created. Hence, the application of holistic research methodologies is of paramount importance. The article also identifies fundamental research directions for a holistically understood labor law.

Słowa kluczowe: definicje prawa pracy, metody badawcze prawa pracy, kierunki rozwoju prawa pracy

Keywords: definitions of labor law, research methods in labor law, directions of development of labor law

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Tematem mojego opracowania będą zagadnienia holistycznego pojmowania nauki prawa pracy i kierunki jej rozwoju. Swoje wywody rozpocznę od kwestii pojęciowych. W tej materii występuje silne zróżnicowanie definicyjne (Ćwiertniak 2017, s. 28 i n.). Obok definicji normatywnych prawa pracy, w tym tej z art. 9 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2025, poz. 277 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.p.”, „Kodeks pracy”), której od lat zarzuca się partykularny charakter i jednocześnie nieadekwatność do zakresu współczesnych stosunków pracy (Baran 2025, s. 67 i n.), istnieje liczna grupa definicji doktrynalnych, wśród których można wyróżnić w formule symplifikacyjnej (Nowak 1997, s. 62 i n.) definicje:

¹ Artykuł ten stanowi zmienioną wersję referatu wygłoszonego 1 czerwca 2025 roku na zjeździe Katedr Prawa Pracy w Białymstoku.

- statusowe, oparte na kryteriach podmiotowych,
- standardowe, oparte na kryteriach przedmiotowych,
- heterogeniczne, czyli podmiotowo-przedmiotowe.

Wyrażane w doktrynie poglądy są rozbieżne (Ćwiertniak 2017, s. 33 i n.), a ich unifikacja wydaje się postulatem trudnym do zrealizowania. W efekcie nie należy oczekiwać w dającej się przewidzieć przyszłości wypracowania przez doktrynę powszechnie aprobowanej definicji prawa pracy. Ze swej strony w tym opracowaniu proponuję spojrzeć na prawo pracy z nieco szerszej perspektywy – jako na zbiór norm prawnych regulujących stosunki prawne związane bezpośrednio bądź pośrednio z pracą ludzką, niezależnie od tego, na jakiej podstawie świadczoną. W tym ujęciu prawo pracy na potrzeby tego opracowania można określić jako *sensu largissimo*.

W zakres tak pojmowanego prawa pracy wchodzi cała szeroka paleta stosunków prawnych, począwszy od pracowniczego, poprzez cywilnoprawne, administracyjnoprawne, skończywszy na penalnoprawnych czy wreszcie społecznoprawnych. W nauce prawa ich multiplikacja postępuje i tworzone są coraz to nowe kategorie podstaw zatrudnienia o charakterze pozapracowniczym. Już tylko przywołane tutaj podstawy zatrudnienia ilustrują trudności w holistycznym ujęciu problematyki. Do tego dochodzi uwarunkowany czynnikami społecznymi i technologicznymi dynamizm ich ewolucji, za którym coraz trudniej nadążyć nauce i legislacji.

Kontynuując rozważania, warto poświęcić nieco uwagi samemu prawu pracy, bez różnicowania jego zakresu podmiotowego i przedmiotowego. W ujęciu formalnym jest ona subdyscypliną w ramach dyscypliny nauk prawnych, a w szerszym ujęciu – w ramach dziedziny nauk społecznych. Jako oczywistość przyjmuję fakt, że wszelkie podziały prawa na gałęzie i dyscypliny dokonywane są na podstawie kryteriów konwencjonalnych, cechujących się w pewnym zakresie subiektywizmem, a niekiedy wręcz arbitralizmem. W tym kontekście istotne znaczenie ma w płaszczyźnie merytorycznej unifikacja metod badawczych uwzględniających paradygmat jedności nauk społecznych.

Podobnej natury problemy definicyjne występują w przypadku prawa zatrudnienia. W doktrynie (Baran 2011, s. 29–30) jest ono rozmaicie pojmowane, a mianowicie:

- jako niepracownicze prawo zatrudnienia, w którym praca jest świadczona na innych podstawach niż stosunek pracy (Musiała 2011, s. 78 i n.), albo
- w najszerszym zakresie – jako prawo obejmujące świadczenie pracy zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i poza nim.

Kierując się prawniczym paradygmatem logiki formalnej, należy zauważyć, że pomiędzy zakresami pojęciowymi prawa pracy i prawa zatrudnienia zachodzą rozmaite relacje logiczne, począwszy od zawierania, poprzez podprzeciwiństwo, skończywszy na równoważności. W tym ostatnim ujęciu zakresy prawa pracy w tym szerokim znaczeniu i prawa zatrudnienia można uznać za wysoce skorelowane w zakresie przedmiotowym. Proponowana w tym opracowaniu zunifikowana konwencja jest oczywiście kontrowersyjna, ale pozwala na holistyczną generalizację wniosków, z pominięciem drugoplanowych różnic. Tego rodzaju ujęcie metodologiczne ma zakorzenienie w koncepcji idealizacyjnej teorii nauki (Nowak 1997, *passim*).

Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie konstatacja, iż metodologiczny kształt nauki prawa pracy *sensu largissimo* jest złożony i wielowymiarowy. Analiza zjawisk społecznych związanych z pracą jako taką wymaga holistycznej analizy posługującej się spluralizowanymi

metodami i technikami badawczymi. Tak pojmowany obiekt badań, ze względu na swoją społeczną i gospodarczą doniosłość, wymaga bezstronności i obiektywizmu sformułowanych ocen. W tym opracowaniu będę się kierował zatem dyrektywą *sine ira et studio*.

Prawo pracy *sensu largissimo* posługuje się różnymi metodami regulacji, zarówno metodą władczą, o cechach administracyjnych, jak i niewładczą, o cechach obligacyjnych (Zieliński 1986, s. 10–12), co generuje trudny do definitywnego rozstrzygnięcia problem, czy należy zakwalifikować go do prawa publicznego czy prywatnego. Sprawę komplikuje semiimperatywność norm Kodeksu pracy. Moim zdaniem dualistyczny podział prawa na publiczne i prywatne to swoisty przeżytek, a to ze względu na złożoność współczesnych systemów prawnych, które posługują się różnymi metodami regulacji. Do tego w przypadku prawa pracy *sensu largissimo* dochodzi jego naturalna otwartość, wynikająca z pluralizmu jakościowego swoistych źródeł prawa pracy. W efekcie teza o heterogenicznej naturze prawa pracy *sensu largissimo* stanowi swoisty aksjonormatywny kompromis. Pozwala on jednak na holistyczną analizę związanych z nim problemów.

W następstwie braku odrębnej metody regulacji nie ma też specjalnej metody badawczej, pojmowanej jako świadomie i systematycznie stosowany sposób wykonywania działań poznawczych. W moim przekonaniu w ramach uniwersalnych prawniczych metod badawczych możliwe jest w nauce prawa pracy *sensu largissimo* wyróżnienie trzech zasadniczych płaszczyzn badawczych, a to:

- teoretycznej,
- dogmatycznej oraz
- empirycznej.

W zakres płaszczyzny teoretycznej wchodzi badania podstawowe, niemające co do zasady bezpośredniego zastosowania praktycznego. Stanowią jednak fundament poznawczy dla naszej subdyscypliny. Powinny mieć one co najmniej trzy zasadnicze wymiary, a to:

- pojęciowo-terminologiczny (Płeszka 1977, s. 71–72),
- aksjologiczno-filozoficzny oraz
- logiczny.

W tym pierwszym aspekcie w rachubę wchodzi zasadnicze dla doktryny kategorie pojęcia, które są w ustawodawstwie pracy zdyferencjalizowane, ich precyzyjne zdefiniowanie stanowi swoisty kamień węgielny teorii prawa pracy. Trudności dotyczą nawet tak fundamentalnych pojęć jak pracownik czy pracodawca. Nawet w tej materii mamy do czynienia z silnymi mechanizmami zróżnicowania. W efekcie należy dążyć – nie tylko w płaszczyźnie normatywnej, ale i doktrynalnej – do ich merytorycznej unifikacji.

Z kolei w wymiarze aksjologiczno-filozoficznym (Ziemiński 1990, s. 35 i n.) kluczowymi płaszczyznami badawczymi wydają się szeroko pojmowane problemy podmiotowości człowieka w pracy, zwłaszcza w zakresie:

- poszanowania jego godności i wolności oraz
- respektowania innych uniwersalnych praw pracowniczych, także w zakresie godziwości wynagrodzenia.

Wskazane tutaj aspekty bezpośrednio lub pośrednio rzutują na dobrostan szeroko pojmowanych pracowników, tworząc tym samym dla stosunków pracy fundamentalny system

wartości. W tym kontekście obowiązkiem przedstawicieli nauki prawa pracy jest formułowanie postulatów odnoszących się do odpowiedniego kształtowania regulacji normatywnych.

Ważnym aspektem w płaszczyźnie teoretycznej jest posługiwanie się przez współczesną naukę prawa pracy metodami logiki prawniczej (Stelmach, Brożek 2006, s. 39 i n.). Ich stosowanie pomaga w tworzeniu spójnego i uporządkowanego systemu prawnego, pozwala eliminować z niego sprzeczności i luki prawne oraz unikać błędów interpretacyjnych. Zaniechania w tej materii skutkują wielokrotnie poważnymi uchybieniami w prawniczych pracach naukowych.

Wyróżnioną w tym opracowaniu drugą podstawową płaszczyzną badawczą jest dogmatyka prawa pracy *sensu largissimo*, ukierunkowana na dekodowanie znaczenia norm prawnych, z uwzględnieniem standardów wykładni operatywnej (Sarkowicz 1995, s. 82 i n.; Leszczyński 2009, s. 22 i n.). Tęgo rodzaju ujęcie ma swe źródła w doktrynie pozytywizmu prawniczego. Wielokrotnie analiza dogmatyczno-tekstualna, oparta głównie na metodzie dedukcyjnej lub indukcyjnej, dąży do neutralności aksjologicznej, czyli unikania ocen wartościujących i koncentrowania się na obiektywnej analizie przepisów. Tęgo rodzaju formalistyczna jednostronność nie zasługuje w moim przekonaniu na aprobatę. Prawo bez wartości staje się tylko zbiorem przepisów.

Istotne znaczenie w tym kontekście ma też komparatystyka prawnicza. W nauce prawa pracy przeważa jej opcja pasywna oparta na opisach obcych regulacji. Znacznie rzadziej spotykana jest komparatystyka aktywna, oparta na porównaniu regulacji zagranicznych z regulacjami krajowymi, ukierunkowana na dyfuzję instytucji prawnych, w tym także globalnych i unijnych. W tym miejscu pragnę też zwrócić uwagę na znaczenie dla dogmatyki prawa pracy *sensu largissimo* analiz w ujęciu diachroniczno-historycznym.

Z holistycznego punktu widzenia konieczna jest integracja płaszczyzny teoretycznej i dogmatycznej zgodnie z kantowską formułą, że praktyka bez teorii jest ślepa, a teoria bez praktyki jest pusta.

Doniosłe znaczenie dla nauki prawa pracy ma też płaszczyzna empiryczna. Pozwala ona nie tylko na identyfikację problemów w środowisku pracy, ale i na ocenę skuteczności instytucji prawnych. Metody empiryczne pozwalają na uchwycenie zjawisk społecznych zachodzących w stosunkach pracy, w tym tych o charakterze patologicznym. Centralne znaczenie w tej materii ma kwestia stosowanych metod badawczych, takich jak:

- badania statystyczne,
- sondaże empiryczne,
- badania aktowe,
- wywiady, a niekiedy
- obserwacja uczestnicząca.

Zaprezentowane wyliczenie ma oczywiście wymiar wyłącznie egzemplifikacyjny. Za optymalną należy uznać integrację metod, np. metod badań aktowych i metod statystycznych. Pozwala to na uzyskanie kompleksowego i zarazem bardziej wiarygodnego obrazu badanej instytucji prawnej lub zjawiska. W szczególności za użyteczne uważam stosowanie metody chi kwadrat, czyli współczynnika istotności statystycznej. Przykładowo można wskazać, że:

- może być on pomocny w badaniach zgodności rozkładów podstaw zatrudnienia, zwłaszcza określania relacji umów o pracę i umów cywilnoprawnych,

- ważną rolę może odgrywać także w badaniach różnicowania poziomu wynagrodzeń, choćby ze względu na płeć, co ma niebagatelne znaczenie chociażby z punktu widzenia dyrektyw równościowych z art. 183a k.p.,
- pozwala on również na badanie zależności między zmiennymi określającymi kryteria awansowe pracowników,
- wreszcie może być użytecznym narzędziem w badaniach warunków zatrudnienia określonych w układach zbiorowych lub innych porozumieniach zbiorowych.

W tym miejscu należy zaakcentować, że metoda chi kwadrat, jak każda metoda statystyczna, ma także swoje mankamenty: chodzi o to, że ujawnia ukryte zależności, ale nie objaśnia etiologii zjawisk zachodzących w stosunkach pracy. Z pomocą nauce prawa pracy mogą tu przyjść metody socjologiczne, ujawniające przyczyny zjawisk społecznych.

Podstawową trudnością w badaniach empirycznych są ich koszty oraz aspekt temporalny. W mojej ocenie nie jest to jednak pretekst do ich zaniechania.

Połączenie różnych metod badawczych generuje efekt synergii, który prowadzi do tego, że „całość” jest jakościowo lepsza niż suma poszczególnych „części”. W tym kontekście należy podkreślić znaczenie intersubdyscyplinarności badań. Powinny być one prowadzone zwłaszcza w ścisłej korelacji z:

- prawem ubezpieczeń społecznych,
- prawem socjalnym,
- polityką społeczną i
- socjologią pracy

oraz ewentualnie, jeżeli jest to uzasadnione specyfiką instytucji, także z pokrewnymi subdyscyplinami, jak prawo cywilne czy prawo administracyjne. Szeroko pojmowane stosunki pracy to swoiste kondominium badawcze rozmaitych subdyscyplin prawnych. **Holistyczne podejście w tej materii ma większy potencjał generowania nowej wiedzy i rozwiązywania złożonych problemów prawnych** niż ujęcie partykularne.

Na tym tle powstaje pytanie o kierunki rozwoju naszej subdyscypliny. Obok tradycyjnych obszarów badawczych, takich jak:

- indywidualne prawo pracy,
- zbiorowe prawo pracy,
- procesowe prawo pracy,

pojawiają się coraz bardziej wyspecjalizowane jego działy, jak choćby prawo urzędnicze, oświatowe, akademickie czy transportowe. Tego rodzaju multiplikację merytoryczną należy odnotować z aprobatą.

Doniosłe znaczenie mają też zupełnie nowe kierunki badań. Niektóre z nich są bezpośrednio powiązane – jak to ujmuje Nassim Taleb – z „czarnymi łabędziami”, czyli nieprzewidywalnymi zdarzeniami o negatywnych następstwach, zachodzącymi w wymiarze globalnym lub regionalnym. Całe stado tych „łabędzi” nawiedziło u nas w ostatnich latach, niektóre zagnieździły się na dłużej.

Wśród tych „czarnych łabędzi” mających wpływ na stosunki pracy są kryzysy geopolityczne, zwłaszcza o charakterze zbrojnym. Stawia to przed nauką prawa pracy *sensu largissimo* nowe wyzwania, chociażby związane z pracą w warunkach stanów nadzwyczajnych. Dla doktryny

prawa pracy ta tematyka to swoista *terra incognita*. W moim przekonaniu warto zająć się chociażby takimi zagadnieniami, jak:

- określenie statusu osób zatrudnionych w czasie mobilizacji lub powołanych do pracy w obronie cywilnej,
- określenie statusu prawnego osób powołanych do wykonywania pracy w ramach powszechnego obowiązku pracy w stanie wojennym,
- nakładanie na firmy dodatkowych obowiązków w zakresie świadczeń publicznych, także w zakresie zatrudnienia,
- status zawodowy osób internowanych w stanie wyjątkowym.

To zaledwie czubek góry lodowej problemów, które powinny zostać podjęte przez naukę prawa pracy *sensu largissimo*. Do tego dochodzą zagadnienia związane z zatrudnieniem administracyjnoprawnym żołnierzy oraz innych funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych. Bliższa analiza statusu profesjonalnego tych grup zawodowych jest konieczna dla sprawnego funkcjonowania państwa i społeczeństwa, zwłaszcza w obliczu ewentualnych militarnych zagrożeń. W tej materii mamy dużo do nadrobienia, zwłaszcza że doktryna prawa administracyjnego nie kwapi się, żeby udzielić nam wsparcia.

Ważnym problemem dla nauki prawa pracy są procesy związane z kryzysem klimatycznym. Ekstremalne zjawiska pogodowe mogą rzutować też na funkcjonowanie stosunków pracy. Na bazie doświadczeń wynikających z kataklizmów pogodowych, jakie dotknęły w ostatnich latach nasz kraj, pojawiają się problemy związane z pracą budzące silne emocje społeczne, takie jak:

- prawo do zwolnienia od pracy za pełną odpłatnością,
- zmiana treści stosunku pracy pracowników w razie zarządzenia stanu klęski żywiołowej,
- zawieszenie działalności związków zawodowych w czasie stanu klęski żywiołowej.

„Czarne łabędzie” zagnieździły się również w gospodarce. Przykładem są chociażby silne procesy inflacyjne, w swych konsekwencjach skutkujące zubożeniem niektórych grup zawodowych osób świadczących pracę najemną. Mechanizmy antyinflacyjne – czy to o charakterze ustawowym, czy też układowym – okazały się w ostatnich latach wielokrotnie zawodne i nieskuteczne, wywołując wśród zatrudnionych silną frustrację. Należy zatem ustalić przyczyny tych zjawisk oraz wskazać środki zaradcze, zwłaszcza w warunkach permanentnego deficytu budżetowego.

W ramach indywidualnego prawa pracy istotne znaczenie mają kwestie związane z kryzysem demograficznym. Powstaje pytanie, czy mechanizmy ochrony rodzicielstwa i świadczenia społeczne dla rodzin zatrzymają przerażający w długoterminowej perspektywie proces depopulacji. W tej materii nie ma prostych i tanich rozwiązań, zwłaszcza że dotychczas wprowadzone do Kodeksu pracy mechanizmy ochronne wykazały słabą skuteczność.

Kolejnym wyzwaniem badawczym dla nauki prawa pracy jest rozwój sztucznej inteligencji. To wprawdzie nie jest jeszcze „czarny łabędź” dla stosunków pracy, ale w perspektywie długoterminowej może ona negatywnie oddziaływać na rynek pracy. Szczególne niebezpieczeństwo wiąże się z bezrobociem cyfrowym. Na horyzoncie w nieodległej przyszłości rysuje się konflikt pomiędzy podmiotami zarządzającymi procesami technologicznymi a byłymi pracownikami. Oczywiście na sztuczną inteligencję nie można patrzeć tylko przez pryzmat zagrożeń. Jest ona szansą na skok cywilizacyjny, którego istotą jest poprawa wydajności pracy i jakości oferowanych usług.

Postęp technologiczny, nie tylko zresztą sztuczna inteligencja, stawia przed nauką prawa pracy wiele wyzwań. Przykładowo można wskazać:

- skrócenie czasu pracy, jak choćby pierwsze eksperymenty z czterodniowym tygodniem pracy,
- wprowadzenie mechanizmów prawnych zapobiegających procesom dyskryminacji algorytmicznej, zwłaszcza powielania przez boty ludzkich uprzedzeń, np. w procesach rekrutacji albo przy ocenie pracowników,
- ustanowienie skutecznego nadzoru nad algorytmizacją decyzji i poleceń w stosunkach pracy w kontekście ich legalności i transparentności,
- zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w środowisku cyfrowym, przede wszystkim ochrony prywatności i danych osobowych,
- doprecyzowanie prawa pracownika do bycia offline.

Oczywiście mam świadomość, że niektóre zagadnienia z tego zakresu zostały w literaturze trafnie naświetlone, jednak wiele innych oczekuje jeszcze na pogłębioną refleksję.

Prawo pracy, jako istotny faktor stosunków społecznych, nie może być rozpatrywane w oderwaniu od relacji publicznoprawnych. Centralną rolę w tej materii odgrywa państwo. Nadmierna ingerencja władz publicznych w stosunki pracy w gospodarce wolnorynkowej, z jaką mieliśmy do czynienia w ostatniej dekadzie, wywołuje rozmaite szkodliwe skutki, jak choćby:

- biurokratyzacja stosunków pracy,
- wzrost kosztów pracy,
- inwazja prawa publicznego w konstrukcje obligacyjne, skutkująca ograniczeniem autonomii stron stosunku pracy.

Z drugiej strony zaniechania władz publicznych, zwłaszcza w zakresie kontroli i nadzoru nad stosunkami pracy, potęgują niektóre zjawiska patologiczne, dobrze zresztą znane z praktyki, jak choćby mobbing czy dyskryminacja. Dlatego tak ważne jest zachowanie homeostazy w trójkącie państwo – pracownicy – pracodawcy i prowadzenie rzeczywistego dialogu między partnerami społecznymi. Rola nauki prawa pracy w tej płaszczyźnie odnosi się nie tylko do wymiaru *de lege lata*, ale i *de lege ferenda*. Stąd też w najbliższym czasie szczególna czujność doktryny powinna zostać ukierunkowana na projekty przygotowywane w ramach procesów deregulacji.

Wskazane tu kierunki rozwoju prawa pracy *sensu largissimo* mają oczywiście charakter subiektywny i jedynie egzemplifikacyjny. Można tu wskazać inne istotne wymiary rozwoju prawa pracy, jak choćby:

- prawo pracy jako instrument zrównoważonego rozwoju,
- pluralizacja podstaw zatrudnienia,
- transgraniczność prawa pracy,
- jawność wynagrodzeń,
- nowe regulacje w zakresie układów zbiorowych,
- odwieczny problem nowej kodyfikacji kodeksu pracy.

Podsumowując, stwierdzam, że obszar badawczy nauki prawa pracy permanentnie się rozszerza, a kierunki badawcze nieustannie multiplikują. Dzieło zatem wielkie, a robotników mało. Wierzę jednak, że sprostamy jako subdyscyplina tym wyzwaniom.

Bibliografia

- Baran K.W. (2011) *O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia* [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga Profesora Huberta Szurgacza*, Wrocław.
- Baran K.W. (2025) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–113*, Warszawa.
- Ćwiertniak B.M. (2017) [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna*, Warszawa.
- Leszczyński L. (2009) *Wykładnia operatywna (podstawowe właściwości)*, „Państwo i Prawo”, z. 6.
- Musiała A. (2011) *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa.
- Nowak L. (1977) *Wstęp do idealizacyjnej teorii nauki*, Warszawa.
- Płeszka K. (1977) *Językowe znaczenie tekstu prawnego jako granica wykładni* [w:] M. Zirk-Sadowski (red.), *Filozoficzno-teoretyczne problemy sądowego stosowania prawa*, Łódź.
- Sarkowicz R. (1995) *Pozioma interpretacja tekstu prawnego*, Kraków.
- Stelmach J., Brożek B. (2006) *Metody prawnicze. Logika – analiza – argumentacja – hermeneutyka*, Kraków.
- Zieliński T. (1986) *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, Kraków–Warszawa.
- Ziemiński Z. (1990) *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Warszawa.

Akty prawa

Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2025, poz. 277 tekst jedn. ze zm.