

Kolektywizm jako szczególna właściwość prawa pracy

1. W doktrynie prawa pracy zasadniczo zgodnie przez właściwości prawa pracy rozumie się jego cechy charakterystyczne, wyróżniające tę dziedzinę prawa na tle innych i nadające mu swoiste piętno¹. Do takich cech zalicza się tradycyjnie dynamizm rozwojowy, dyferencjację oraz złożoność metod regulacji². Wykaz ten uzupełniany jest propozycjami uznania za takie cechy humanizmu prawa pracy³, szczególnego mechanizmu działania przepisów prawa pracy⁴, złożoności sytuacji prawnej pracownika⁵ czy udziału związków zawodowych w tworzeniu prawa⁶. W piśmiennictwie prawa pracy zagadnienie przedmiotowych właściwości – a w szczególności analiza znaczenia tego pojęcia, jego relacji do innych kategorii, za pomocą których charakteryzuje się prawo pracy (funkcje, tendencje rozwojowe, zasady) czy prezentacja ich katalogów – było przedmiotem wielu wypowiedzi i analiz⁷, których przytaczanie z racji charakteru tego opracowania nie wydaje się konieczne.

Podzielając sformułowane dotychczas stanowiska co do zasadności oraz metod wyróżniania szczególnych⁸ właściwości prawa pracy, chciałbym wskazać na potrzebę wyróżnienia kolektywizmu prawa pracy jako tak rozumianej właściwości. Kategoria ta, choć w dyskursie doktrynalnym z zakresu prawa pracy pojawia

¹ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 44; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa-Kraków 1986, s. 24-25; A. Dral, *Właściwości prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 517-518.

² W. Szubert, *Zarys...*, s. 44-51; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 24-29; T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 27-37; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1998, s. 26-32; J. Stelina, [w:] *idem* (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 22-23.

³ T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 25-26.

⁴ Z. Salwa, *op. cit.*, s. 28-29; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 29.

⁵ Z. Salwa, *op. cit.*, s. 24-26.

⁶ U. Jackowiak, [w:] *eadem* (red.), *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2005, s. 39; T. Liszcz, *op. cit.*, s. 30.

⁷ Patrz zwłaszcza: W. Szubert, *Szczególne właściwości prawa pracy*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1970, t. IV, s. 53 i n.; B.M. Ćwiertniak, *O „szczególnych właściwościach” prawa pracy – refleksje o stanie rozważań nad podstawowym pojęciem agregatywnym prawa 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*, Warszawa 2011, s. 105 i n.; A. Dral, *op. cit.*, s. 517 i n. oraz literatura powołana przez wskazanych autorów.

⁸ Opowiadam się przy tym za poszukiwaniem takich cech prawa pracy, które wyróżniają ową „szczególnością”.

się bardzo często, to jednak dotychczas jako cecha wyróżniająca prawa pracy w ogólności nie była wprost kwalifikowana. Najbliżej uznania jej za tego typu kategorię, jak się wydaje, był T. Zieliński, nadając jej miano jednej z przesłanek rozwoju prawa pracy⁹. Kolektywizm jest też bez wątpienia podstawową konstrukcją (metodą) zbiorowego prawa pracy, co też zdaje się powodować, że do pewnego stopnia został on zawłaszczony przez tę część prawa pracy.

Tymczasem, w mojej ocenie, kolektywizm winien być traktowany jako cecha charakterystyczna, czyli właściwość całego prawa pracy, wszystkich jego części – bo na wszystkich odciska swoje znaczące piętno. Podejmując próbę dokonania takiej kwalifikacji, należy zwrócić uwagę na następujące okoliczności: rolę kolektywizmu w rozwoju prawa pracy, kolektywne sposoby tworzenia prawa pracy, zakres podmiotowy norm tworzonych w tym trybie oraz specjalny tryb egzekwowania ich przestrzegania. Rozważania tego artykułu zamykają uwagi wskazujące na wybrane konsekwencje uznania tej cechy za szczególną właściwość prawa pracy.

2. Rozpocząć trzeba więc od kontekstu historycznego. Narodziny kapitalizmu oceniane w świetle relacji pomiędzy zatrudniającymi i zatrudnianymi miały charakter indywidualistyczny. Wynikał on w zasadniczej mierze z faktu dominacji w owym okresie (koniec osiemnastego i dziewiętnasty wiek) doktryny liberalnej, akcentującej ideę wolności i swobody prowadzenia działalności gospodarczej przez jednostkę. W tym okresie wszelkie działania zbiorowe, które mogłyby tej wolności zagrażać, były inkryminowane. Za takie zagrożenie uznawano w szczególności zbiorowe formy działania osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach fabrycznych i manufakturach. Zatrudnieni szybko jednak dostrzegli, że efektywność oddziaływania na fabrykanta jest istotnie większa, gdy ich działania mają charakter zbiorowy (grupowy). Trzeba też zauważyć, że działania takie były konsekwencją faktu, iż zwykle fabrykant jednakowo źle traktował wszystkich lub większość zatrudnionych. Podjęcie przez jedną lub kilka takich osób protestu dawało okazję innym, by się z nimi utożsamiać¹⁰.

Jedną z podstawowych zasad rządzących stosunkami zatrudnienia jest prawo koalicji, którego istotą jest tworzenie i zrzeszanie się w związkach zawodowych. Istotą tego uprawnienia jest możliwość grupowego występowania osób świadczących pracę w obronie własnych interesów ekonomicznych, a poprzez to realizowanie interesów socjalnych. Swoboda koalicji została prawnie zagwarantowana w państwach europejskich w XIX w. W roku 1825 zalegalizowane zostały związki zawodowe w Wielkiej Brytanii. W innych krajach europejskich nastąpiło to później:

⁹ T. Zieliński, *Problemy rozwoju prawa pracy*, [w:] K. Baran [et al.], *Materiały VII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy, Kraków 18-20 czerwca 1984 r.*, Kraków 1987, s. 20 i n.; idem, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace Prawnicze” 1988, z. 120.

¹⁰ A. Dziadzio, *Zarys historii rozwoju zbiorowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 59 i n.

we Francji zakaz zrzeszania się w związkach zawodowych obowiązywał do 1884 r., w Niemczech do 1869. Prawo związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych pracy, a więc ich status jako strony w stosunkach zbiorowych pracy potwierdzony został w drugiej połowie XIX i na początku XX w.: w Wielkiej Brytanii w 1875 r., we Francji w 1919 r., w Stanach Zjednoczonych w 1932 r.¹¹

Od narodzin kapitalizmu do uzyskania praw koalicyjnych minęło zatem około stu lat i był to okres realnej walki o ich uzyskanie. Jakie powody dyktowały owo usilne dążenie osób zatrudnionych do zdobycia prawa do koalicji? To przede wszystkim ekonomiczna przewaga pracodawcy nad pracownikiem. Ten ostatni, występując indywidualnie, nie był liczącym się partnerem dla przedsiębiorcy. Dopiero grupowe wystąpienie pracowników tę przewagę niwelowało. Działające indywidualnie pracownika, nie godzącego się na warunki dyktowane przez pracodawcę, można było zastąpić innym kandydatem do pracy, których w warunkach wczesnokapitalistycznych było bardzo wielu. Można to było zrobić praktycznie bez wstrzymywania działalności przedsiębiorstwa; łatwo było zastąpić jednego wykonawcę innym – zwłaszcza że ówczesnie do wykonywania większości prac nie było potrzebne długotrwałe przygotowanie zawodowe. Kiedy grupa protestujących była liczna, dochodzić musiało do poważnych zakłóceń w produkcji – wymiana dużej liczby zatrudnionych wymagała czasu: trzeba było wyszukać odpowiednich kandydatów, nauczyć ich wykonywania pracy. Kłopoty rodziła zatem dopiero odpowiednio duża skala protestu¹².

Ochrona interesów pracowniczych, w powyższym kontekście, realizowana jest przede wszystkim w formie samoobrony poprzez organizowanie się zatrudnionych – a zatem postrzegana winna być przez pryzmat działalności związków zawodowych, która to działalność z kolei oparta musi być na zasadzie wolności związkowej. Zasada ta jest gwarancją istnienia niezależnych organizacji pracowniczych, które dopiero pod tym warunkiem mogą artykułować treść owych interesów. Rola państwa w tym procesie posiada mniejsze znaczenie. Rozwój prawa pracy w okresie ostatnich dwustu lat w krajach Europy Zachodniej i Ameryki Północnej dowodzi takiego stanu rzeczy¹³.

3. Powstające w opisanych okolicznościach regulacje prawne (prawo pracy) muszą wyróżniać się szczególnym charakterem. O takim właśnie charakterze prawa pracy decyduje sposób jego tworzenia. A mianowicie prawo pracy powstaje przy czynnym udziale reprezentacji pracowniczych w uzgodnieniu z pracodawcą lub grupą pracodawców, a ponadto podczas tworzeniu prawa pracy wykorzystuje się metody działania zbiorowego grup pracowniczych, w szczególności zaś płynący

¹¹ W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 8; M. Grzybowski, A. Świątkowski, *Wolność związków zawodowych. Aspekt prawny i ustrojowy*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa-Kraków 1984, s. 54-55; A. Dziadzio, *op. cit.*, s. 60-61.

¹² Zob. np.: M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 42.

¹³ L. Florek, [w:] L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 120.

z prawa do strajku nacisk ekonomiczny. Prawo to dla swej skuteczności wymaga akceptacji partnerów społecznych. U jego podstaw leży więc porozumienie oparte na zgodnej woli tychże partnerów. Wzorowane jest na tworzeniu czynności prawnej dwustronnej, wymagając zgodnego oświadczenia woli dwóch stron porozumienia. Uczestnicy rokowań zbiorowych są w swych stosunkach kontrahentami – to wymaga zapewnienia im równości prawnej oraz swobody działania, umożliwiających samodzielne decydowanie o treści tego aktu oraz o jego mocy wiążącej. Prawo pracy będzie autentyczne, gdy partnerzy społeczni przedstawiają w sposób niezależny własne oczekiwania i sami zdecydują o związaniu się tym prawem.

Tworzone na drodze porozumienia prawo może powstać jedynie przy udziale partnerów społecznych zajmujących określoną pozycję społeczną i reprezentujących określone interesy. W stosunkach kapitalistycznych zajmują oni pozycję antagonistyczną, są wzajemnie od siebie niezależni. Co więcej, są też niezależni od państwa. Oznacza to, że po obu stronach porozumienia występują wyłącznie podmioty autonomiczne (w stosunku do innych podmiotów życia publicznego i gospodarczego) – pracowników będą reprezentować związki zawodowe; po stronie pracodawczej mogą to być indywidualni pracodawcy lub ich organizacje. Po obu stronach występują więc podmioty zbiorowe, kolektywne (nawet wówczas, gdy stroną układu zbiorowego pracy jest indywidualny pracodawca – w myśl zasady, że „pracodawca sam jest związkiem”¹⁴).

Należy w dalszej kolejności mieć na uwadze, że formowanie się powszechnego prawa pracy było zwykle następstwem ustalonego w układach zbiorowych poziomu regulacji (zwłaszcza w zakresie czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, ochrony pracy kobiet, itp.)¹⁵.

4. Następnie trzeba zauważyć, że prawo pracy tworzone jest zawsze dla grupy pracowników, dla grupy zatrudnionych. Przedmiotem regulacji są więc zawsze interesy więcej niż jednej osoby – tworzy się regulacje prawne z myślą o jakiejś grupie, zespole osób: pracownikach zakładu, pracownikach branży, zawodu, a z drugiej strony – z myślą o pracodawcy albo pracodawcach działających w danej branży, dziedzinie produkcji czy usług. Nawet jeśli układ zbiorowy ma charakter ogólnopaństwowy (co raczej stanowi jedynie możliwość teoretyczną), to jednak uwzględnia interesy tylko określonych grup społecznych – pracowników i pracodawców danego kraju.

Prawo to powstaje nie w interesie ogólnospołecznym, jak to ma miejsce w przypadku prawa powszechnego, lecz w interesie tych dwóch grup społecznych, które to prawo tworzą. W tych okolicznościach interes ogólnospołeczny uwzględniany jest pośrednio – z reguły poprzez ograniczenia nakładane przez państwo na partnerów społecznych. Powyższego dowodzi rozwój prawa pracy, a zwłaszcza instytucji układów zbiorowych pracy¹⁶.

¹⁴ W. Szubert, *Układy...*, s. 77.

¹⁵ *Ibidem*, s. 60.

¹⁶ *Ibidem*, s. 8-31.

Daleko idąca dyferencjacja stosunków gospodarczych powoduje, że ta dziedzina życia społecznego wymyka się spod możliwości regulacji przez prawo powszechne w zasadniczej większości spraw – prawo powszechne ustala jedynie ogólne zasady lub minimalne standardy ochrony; prawo tworzone kolegiąlnie (zbiorowo) dopasowuje regulacje do interesów i potrzeb poszczególnych grup zatrudnionych i przedsiębiorców. Ma to również bezpośrednie oddziaływanie na efektywność gospodarczą, na konkurencyjność firm. Dzięki ustalonym w ten sposób kosztom pracy (praca jest kosztem dla pracodawcy) w konsekwencji osiąga się stabilność sytuacji – po stronie pracowniczej i pracodawczej – choćby z tego powodu, że zmienić uprawnienia dla grupy nie jest łatwo – zaakceptowanie zmian przez grupę osób zwykle wymaga wyczerpania długotrwałej procedury, a więc dłuższego czasu. Takie podejście rodzi daleko idącą stabilność, przewidywalność warunków prowadzenia działalności gospodarczej.

Wreszcie należy też zauważyć, że ustalanie warunków pracy dla grupy osób powoduje daleko idącą standaryzację uprawnień – wynika ona z faktu, że grupa zatrudnionych nie będzie się godzić na odstępstwa od poziomu uprawnień w indywidualnych przypadkach (nawet na korzyść) – jeśli to by mogło ograniczać perspektywiczne korzyści grupy. W ten sposób prawo układowe jednolicie reguluje stosunki pracy i chroni prawa pracownika, narzucając poszczególnym pracodawcom i pracownikom określone warunki pracy i płacy, wyłączając (lub co najmniej ograniczając) tym samym możliwość dokonywania sprzecznych z jego treścią ustaleń w umowach indywidualnych.

5. Na koniec ważne jest, by regulacje te były też jednolicie stosowane do wszystkich członków danej grupy (społeczności). To jest kwestia odnosząca się do zasad egzekwowania przestrzegania norm prawa pracy. Oczywiście jest, że w pewnym stopniu ich przestrzeganie wymuszone jest przez potencjalne prawo pracownika do wszczęcia indywidualnego sporu przed sądem pracy (sądem). Można też skorzystać ze wsparcia inspekcji pracy. Trzeba mieć jednak świadomość, że są to urządzenia wykorzystywane wybiórczo – instytucje te nie posiadają możliwości działania permanentnego, obejmującego na bieżąco całość procesów zatrudnienia. Nie wydaje się więc, by były to sposoby satysfakcjonująco efektywne i wystarczające do zapewnienia stosowania przepisów prawa pracy na każdym jego poziomie¹⁷.

Nie są to jednak jedyne mechanizmy wymuszania postępowania zgodnego z przedmiotowymi normami. Otóż osiągnięcie stanu satysfakcjonującego w zakresie przestrzegania norm prawa pracy powodowane jest przede wszystkim przez potencjalne zagrożenie ze strony zbiorowości, które to prawo tworzyły i które tym samym posiadają tytuł, by domagać się jego stosowania. Tam, gdzie pracownicy występują zbiorowo w obronie przyznanych im praw, posługują się sprawnie działającymi

¹⁷ Patrz np. M. Skąpski, *Funkcje procesowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VI. *Procesowe prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 48; W. Szubert, *Zarys prawa pracy...*, s. 284; W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 286.

strukturami organizacyjnymi, tworzą realne prawdopodobieństwo (dla pracodawcy – zagrożenie) wystąpienia zbiorowego (akcji, protestu) – ryzyko naruszenia tego prawa przez pracodawców jest znacząco ograniczone. Co więcej, istotą tej ochrony jest stały i obejmujący każdy element procesów zatrudnienia nadzór realizowany bezpośrednio przez pracowników.

Powyższe wzmacnia też okoliczność, że w regulacjach takich tworzone są także węzły obligacyjne jego stron (pracodawców lub ich organizacji oraz związków zawodowych), z których co najmniej wynika obowiązek współdziałania przy wprowadzaniu zawartych porozumień w życie. Zobowiązania te stanowią dodatkową gwarancję przestrzegania postanowień normatywnych zawartych w takich aktach – partnerzy społeczni biorący autentyczny udział w tworzeniu prawa pracy również powinni troszczyć się o jego stosowanie¹⁸.

W tym kontekście warto też pamiętać o funkcjach prawa układowego – początkowo było ono narzędziem walki prowadzonej przez związki zawodowe o umocnienie ekonomicznego i politycznego statusu osób zatrudnionych. Od wielu już dziesięcioleci prawo takie jest wykorzystywane do łagodzenia ostrości konfliktów pomiędzy pracą a kapitałem – tworzy stałe formy współpracy pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami, a bezpośrednie starcia (strajki, lokauty) zastępuje zorganizowanymi pertraktacjami. Dzięki temu prawo pracy ogranicza do minimum zakłócenia w przebiegu produkcji, jest więc narzędziem utrwalania pokoju społecznego. Jednak warunkiem takiego działania jest jego akceptacja i poszanowanie obustronne¹⁹.

Kolektywne działania są niezbędne dla ustanowienia realnej ochrony uprawnień pracowniczych – inne sposoby ochrony (jak wspomniane sądownictwo pracy czy inspekcja pracy) są w tym zakresie mniej efektywne – bo nie korzystają z możliwości bieżącego nadzorowania procesów zatrudniania i świadczenia pracy – tylko pracownicy „na żywo” mogą je obserwować i szybko reagować na występujące naruszenia.

6. Uznanie kolektywizmu za właściwość prawa pracy, to znaczy za cechę, która temu prawu nadaje swoisty charakter czy piętno, rodzi szereg istotnych konsekwencji odnoszących się do jego postrzegania na tle innych gałęzi prawa, jak i szereg implikacji dla oceny zespołu tych norm w przyszłości.

Przede wszystkim kolektywizm rodzi opór wobec dominacji indywidualizmu w prawie pracy – jest tym samym szansą na odwrócenie tendencji, która w Polsce trwa od czasu transformacji. Indywidualizm w warunkach polskich po transformacji z przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia pojawił się w dużym stopniu jako reakcja na państwowy kolektywizm czasów

¹⁸ Tak W. Szubert, *Układy...*, s. 75 i n.

¹⁹ W. Szubert, *Układy...*, s. 101; M. Włodarczyk, *Źródła „swoiste” – geneza i funkcje*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 847 i n.

socjalizmu²⁰. Do jego upowszechnienia przyczynił się także brak przygotowania związków zawodowych do działania w małych prywatnych przedsiębiorstwach, w warunkach relatywnie rozproszonego zatrudnienia czy niemożność implementacji ruchu związkowego w nowo powstającym segmencie dużych prywatnych przedsiębiorstw. Nie bez znaczenia jest również ogólna tendencja do desyndykalizacji, która występuje w bardzo wielu krajach.

W rozwoju prawa pracy jednym z najważniejszych działań był dialog pomiędzy partnerami społecznymi, pomiędzy reprezentacją pracowników a pracodawcami lub ich reprezentacjami. Jego realność gwarantowała zachowanie niezbędnej równowagi w procesie realizacji interesów pracodawców i pracowników. Brak tego dialogu, albo też jego zniekształcenie – jak to miało miejsce w okresie realnego socjalizmu – prowadził zawsze do dominacji jednej ze stron. Polskie doświadczenia pokazują, że jako bardzo złudny i nieporadny orędownik tego dialogu występuje państwo w ramach formuły dialogu trójstronnego – z reguły bowiem instytucje reprezentujące państwo prędzej czy później przyjmują pozycję podmiotu dominującego, zaś przedstawiciele partnerów społecznych starają się jedynie, z gorszym lub lepszym skutkiem, pozyskać ich poparcie dla realizacji swoich zamierzeń. Doświadczenie pokazuje, że zawsze w tych relacjach zwycięża bieżący lub bardziej perspektywiczny interes rządzącej grupy politycznej. Odwołanie się do kolektywizmu jako cechy konstruktywnej prawa pracy zdaje się być naturalną drogą do odrodzenia rzeczywistego dialogu pomiędzy partnerami społecznymi, którego istotą jest dialog określonej grupy (pracownicy reprezentowani przez swoje organizacje) z podmiotem, będącym celem oddziaływania tej grupy (pracodawca). To zdaje się być jedyną drogą do przywrócenia równowagi w sferze realizacji interesów partnerów społecznych; państwo powinno taką działalność wspierać²¹.

Idea kolektywizmu domaga się też dostępu przez reprezentacje pracownicze do informacji o sposobie realizacji przepisów zbiorowego prawa pracy – z jednej strony jest to możliwość weryfikacji prawidłowości stosowania tego prawa, z drugiej zaś jest gwarancją równego traktowania członków danej grupy. Tym samym kolektywizm zakłada wyłączenie uzasadnianych w szczególności ochroną dóbr osobistych pracowników ograniczeń dostępu przedstawicieli reprezentantów pracowników do informacji o wynagrodzeniach pracowników²².

Konsekwencją wskazanego powyżej rozumienia pozycji zbiorowości pracowników zakładu pracy reprezentowanej przez związki zawodowe jest też przyznanie tej reprezentacji prawa do podejmowania interwencji w indywidualnych sprawach

²⁰ Patrz T. Zieliński, *Problemy rozwoju prawa pracy...*, s. 20 i n.; M. Skąpski, *Ochronna funkcja...*, s. 40-43.

²¹ Jako przykład można wskazać tryb przygotowywania prawa w ramach struktur Unii Europejskiej: M. Włodarczyk, *Udział partnerów społecznych w tworzeniu ustawowego prawa pracy*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015, s. 485-488.

²² M. Włodarczyk, *Prawo związków zawodowych do informacji o pracownikach*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2012, s. 150-156.

pracowniczych, także w tych przypadkach, w których pracownikom przysługują uprawnienia do występowania z roszczeniami do sądów pracy. Kolektywizm prawa pracy racjonalnie podważa uzasadnienie dla ograniczenia prawa związków zawodowych do występowania na drodze sporu zbiorowego w obronie naruszonych indywidualnych praw pracowników. Skoro prawa pracownicze ustalane są na drodze zbiorowych negocjacji pomiędzy partnerami społecznymi, to egzekwowanie tych uzgodnień powinno być możliwe w takim samym trybie – chyba że uprawnione przedstawicielstwo pracownicze uzna, iż stosowane tego trybu w danym przypadku jest nieprzydatne. Naruszenie praw jednego pracownika stwarza zagrożenie dla uprawnień pozostałych przedstawicieli tej grupy – niewspółmierna bowiem reakcja ze strony osób zatrudnionych wywołuje zazwyczaj poczucie bezkarności po stronie naruszającego prawa pracownicze pracodawcy, co prowadzi do kolejnych coraz liczniejszych naruszeń. Przykładem są liczne przypadki nieterminowego wypłacania wynagrodzenia, które w wielu zakładach pracy przybrały charakter masowy.

W przedstawionej ostatnio perspektywie kolektywizm jawi się też jako gwarancja równego traktowania w sferze stosunków zatrudnienia na różnych płaszczyznach. W pierwszej kolejności pozwala pracodawcom i zrzeszonym pracownikom działać stosownie do posiadanej aktualnie siły ekonomicznej. W warunkach polskich relacja ta jest od dawna zachwiana (od czasów II wojny światowej) przez daleko idące upolitycznienie działalności związków zawodowych i trybu realizacji dążeń i oczekiwań pracowniczych. Drugą istotną płaszczyzną to doprowadzenie do wypełnienia zasady równego traktowania pracowników. W tym przypadku jedynie nadzór związkowego przedstawicielstwa pracowniczego, sygnalizowanie na bieżąco naruszeń tej reguły oraz podejmowanie działań analogicznych do opisanych powyżej mogą poprawić sytuację w tym zakresie.

Z tak rozumianego kolektywizmu bezpośrednio wynika konsekwencja w postaci odrzucenia przez prawo pracy tych przypadków zatrudnienia, które z natury rzeczy posiadają (posiadać powinny) charakter zindywidualizowany. W pierwszej kolejności chodzi o wyłączenie spod regulacji prawa pracy kadry zarządzającej zakładami pracy, owych najwyższych kierowników reprezentujących pracodawcę. Warunki ich pracy wymykają się powszechnym standardom z uwagi na ich wysoki poziom i nie ma potrzeby ani żadnych powodów, by korzystali oni z ochronnych urządzeń prawa pracy.

Kolektywizm pozwala zweryfikować także charakter i istotę działania wyposażonych przez prawodawcę powszechnego takich reprezentacji osób zatrudnionych, które nie są oparte na upoważnieniu zbiorowości, a tylko wynikają z woli ustawodawcy. Bez gwarancji ze strony struktur związków zawodowych autentyczność i efektywność w zakresie reprezentowania pracowników jest wielce dyskusyjna. Mnożenie tych tworów jest więc niecelowe, nieuprawnione, formalnie tylko podnosi poziom ochrony świata pracy. Ich ocena w kontekście wymagań wpływających

z idei kolektywizmu pozwala uświadomić istnienie szeregu ograniczeń funkcjonowania takich reprezentacji, często wręcz fasadowości ich istnienia.

Można też przypuszczać, że przywrócenie idei działań kolektywnych w opisaney powyżej postaci pozwoli zapobiec postępującej desyndykalizacji – potencjalni bowiem członkowie związków zawodowych podejmują swoje decyzje, kierując się przede wszystkim realną pozycją i rolą pełnioną przez daną strukturę organizacyjną w ich najbliższym otoczeniu społecznym.

Wreszcie kolektywizm bez wątpienia jest niezbędny w świetle postępującej globalizacji, rozwoju nowych form komunikacji czy nowych form zatrudnienia. Poszukiwania sposobów ochrony osób zatrudnianych przed zagrożeniami wynikającymi ze wskazanych i nieuchronnych zjawisk wymagają stworzenia przeciwwagi dla sił, które są głównymi tych zjawisk beneficjentami. Zważywszy, iż rozwój wskazanych form aktywności jest determinowany przez interes ekonomiczny – mają one charakter gospodarczy – w opozycji stworzyć trzeba strukturę będącą w stanie odwołać się także do siły ekonomicznej. Takim narzędziem jest kolektywne (zbiorowe) działanie „nowego świata pracy” – formuła, która doskonale się już sprawdziła w okresie narodzin prawa pracy. To wiąże się z koniecznością uświadomienia potrzeby zrzeszania się zatrudnionych w skali globalnej, a w konsekwencji także z koniecznością zdynamizowania międzynarodowej współpracy związków zawodowych i utworzenia subnarodowych związków zawodowych.

Opisana powyżej właściwość prawa pracy zdaje się oddawać w sposób bezpośredni i najdobitniejszy odmienność prawa pracy od innych dziedzin prawa, wyrażającą się przede wszystkim w oryginalnych metodach tworzenia tego prawa, jak też rozwiązywania konfliktów i sporów, które na jego tle mogą powstawać. Zastrzec jednak trzeba, że warunkiem niezbędnym do takiego postrzegania prawa pracy jest uświadomienie, iż ów kolektywizm to przede wszystkim właściwość prawa stosunku pracy – a nie tylko zbiorowego prawa pracy – zatem tej części prawa pracy, w której ustala się materialne standardy ochrony pracowników. Instytucje zbiorowego prawa pracy są jedynie metodą, za pomocą której owe standardy materialne się określa i za pomocą której powinno się ich bronić. Sądownictwo pracy (procesowe prawo pracy) oraz inspekcja pracy (reprezentująca administrację państwową) powinny jedynie wspierać owe oryginalne, własne narzędzia ochronne prawa pracy (zasada subsydiarności).

Bibliografia

Ćwiertniak B.M., *O „szczególnych właściwościach” prawa pracy – refleksje o stanie rozważań nad podstawowym pojęciem agregatywnym prawa 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*, Warszawa 2011.

- Dral A., *Właściwości prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, Warszawa 2017.
- Dziadzio A., *Zarys historii rozwoju zbiorowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Florek L., Seweryński M., *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988.
- Grzybowski M., Świątkowski A., *Wolność związków zawodowych. Aspekt prawny i ustrojowy*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa-Kraków 1984.
- Jackowiak U., [w:] U. Jackowiak (red.), *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2005.
- Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1998.
- Sanetra W., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Białystok 1994.
- Skąpski M., *Funkcje procesowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VI. *Procesowe prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.
- Stelina J. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2013.
- Szubert W., *Szczególne właściwości prawa pracy*, „*Studia Prawno-Ekonomiczne*” 1970, nr 4.
- Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
- Włodarczyk M., *Prawo związków zawodowych do informacji o pracownikach*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2012.
- Włodarczyk M., *Udział partnerów społecznych w tworzeniu ustawowego prawa pracy*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015.
- Zieliński T., *Podstawy rozwoju prawa pracy*, „*Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace Prawnicze*” 1988, z. 120.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa-Kraków 1986.
- Zieliński T., *Problemy rozwoju prawa pracy*, [w:] K. Baran [et al.], *Materiały VII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy, Kraków 18-20 czerwca 1984 r.*, Kraków 1987.