



Anna M. Musiała*

Wspólnota prawna zakładu pracy a wspólnota pracy – fikcyjność zakładu pracy

[The Legal Community of the Workplace vs. the Community of Labour: the fictitiousness of the workplace]

Abstract

The attempt to construct a legal community of the workplace in the practice of the capitalist system, however socially tinged, although possible, is very difficult. This difficulty stems from the very nature of capitalism, but is also significantly conditioned by the period of its development and results from the real position of the state, from which, in the process of legal communitarianisation of the workplace, one would expect activity. Remaining on the grounds of the Polish capitalist system, or more precisely the social-market economy referred to in Article 20 of the 1997 Constitution of the Republic of Poland, it can be said that in the light of successive transformations of labour law in Poland, there has been a consistent dismantling of the legal community of the workplace, but also the emergence of successive legislative barriers that pushed back the possibility of building such a community. This (legal) community of the workplace does not exist today in principle. Employee awareness, which also determines the existence of a legal community, has been effectively erased and replaced by slogans about the company's 'mission' or 'corporate culture'. Thus, the element of 'community' in a market economy system, materialised in a living dialogue between the social partners crowned with a company law conditioning the community of law, is blanket. As a consequence, the workplace is only a fiction of its bodies, detached from reality, because it is impossible to speak of democratic mechanisms actually built into it. Thus, the distinction between contractual labour hire and slave (or semi-free) labour, which is based not on a voluntary economic relationship but on personal dependence, must also disappear.

Keywords: workplace, community of labour, legal community of the workplace.

* **Anna M. Musiała** – prof. dr hab. nauk prawnych, Zakład Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (afiliacja), dyrektorka Centrum Badań Zaawansowanych UAM; <https://orcid.org/0000-0001-5788-9144>; anna.musiala@amu.edu.pl / DSc, Titular Professor, Department of Labour and Social Law, Faculty of Law and Administration, Adam Mickiewicz University, Poznań (affiliation), Director of the Centre for Advanced Studies, AMU.

Próba konstruowania wspólnoty prawnej zakładu pracy w praktyce ustroju kapitalistycznego, jakkolwiek społecznie zabarwionego, choć jest możliwa, to bardzo trudna. Owa trudność wynika z samej natury kapitalizmu, ale też jest istotnie uwarunkowana okresem jego rozwoju i z realnej pozycji państwa, od którego – w procesie prawnego uwspólnotowienia zakładu pracy – należałoby oczekiwać aktywności. Pozostając na gruncie polskiego ustroju kapitalistycznego, a dokładnie gospodarki społeczno-rynkowej, o jakiej mowa w art. 20 Konstytucji RP z 1997 r.¹, można powiedzieć, że w świetle kolejnych przemian prawa pracy w Polsce dochodziło do konsekwentnego demontażu prawnej wspólnoty zakładowej, ale też powstawania kolejnych barier legislacyjnych, które możliwość zbudowania takiej wspólnoty odsuwały. Ta wspólnota (prawna) zakładu pracy dziś w zasadzie nie istnieje. Świadomość pracownicza, która też warunkuje istnienie wspólnoty prawnej, została zaś skutecznie wymazana i zastąpiona hasłami o „misji przedsiębiorstwa” czy „kulturze korporacyjnej”. Tym samym element „społeczności” w ustroju gospodarki rynkowej, urzeczywistniający się w żywym dialogu partnerów społecznych uwieńczonym prawem zakładowym warunkującym wspólnotę prawa, jest blankietowy. W konsekwencji zakład pracy to wyłącznie oderwana od rzeczywistości fikcja działania jego organów, bo nie sposób mówić o realnie wbudowanych w niego mechanizmach demokratycznych. W ten sposób musi też zanikać różnica między umownym najmem pracy a pracą niewolniczą (czy półwolną), która opiera się nie na dobrowolnym stosunku ekonomicznym, lecz na zależności osobistej².

Wspólnota zakładu pracy w pierwszym rozumieniu oznacza poczucie ludzi pracy co do ich wspólnego losu. To tu ma swoje korzenie idea świata pracy i bogactwa warunkowanego pracą oraz zasada równości. Wspólnota prawna zakładu pracy (jako bytu, który pracę organizuje) oznacza obowiązywanie w ramach określonej grupy pracujących konkretnych prawnych uregulowań odnoszących się do organizacji warunków pracy i płacy tych osób.

Wyjaśnienia wymaga również relacja między pojęciami *gospodarka rynkowa* a *system kapitalistyczny*. Przywołam w tym miejscu klasyka myśli ekonomiczno-społecznej Maxa Webera, który próbując zdefiniować gospodarkę rynkową, wychodzi od pojęcia *gospodarczego zorientowania*, a więc działania, którego „sensem intencjonalnym jest troszczenie się o potrzebę użytecznych świadczeń”. *Gospodarowanie* – według tego autora – to „pokojowe wykorzystywanie prawa rozporządzenia, które zorientowane jest głównie gospodarczo”, *racjonalne gospodarowanie* oznacza zaś „takie wykorzystywanie owego prawa, które zorientowane jest gospodarczo w sposób celowo-racjonalny, a więc planowy”. *Gospodarka* dla Maxa Webera to „zorganizowane autoke-

¹ Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.

² A. Supiot, *Le travail n'est pas marchandise*, Paris 2019, s. 15 i nn., A. Supiot, *Les deux visages de la contractualisation: déconstruction du droit et renaissance féodale* [w:] S. Chassagnard-Pinet, D. Hiez, *Approche critique de la contractualisation*, L.G.D.J., Paris 2007, s. 19 i nn.

falicznie ciągłe gospodarowanie”, a działalność gospodarcza to właśnie takie (ciągłe) gospodarowanie, ale zorganizowane na modłę przedsiębiorstwa³. Jak dalej pisze – już o gospodarce rynkowej – oznacza ona „wszelkie umożliwianie jedynie przez konstelację interesów”, zorientowane na szansę wymiany i wyłącznie za sprawą wymiany nawiązujące stosunki stowarzyszenia, gospodarcze zaspokajanie potrzeb⁴. Podkreśla, że w gospodarce rynkowej każdorazowe gospodarowanie podejmowane jest przez poszczególne gospodarujące jednostki w celu urzeczywistnienia – i kładzie tu szczególny nacisk – „własnych idealnych lub materialnych interesów”⁵. Można zatem powiedzieć, że gospodarka rynkowa to taki typ gospodarowania, który głównie jest oparty na zaspokajaniu potrzeb innych, a zawsze motywowany własnym interesem gospodarujących jednostek.

Jaka jest relacja gospodarki rynkowej do ustroju kapitalistycznego?

Do zdefiniowania kapitalizmu posłużę się definicją tego systemu sformułowaną przez Luca Boltanskiego i Ève Chiapello, a określoną przez nich jako formuła minimalna. W definicji tej podkreśla się „wymóg nieograniczonej akumulacji kapitału za pomocą formalnie pokojowych środków”; podstawową cechą kapitalizmu jest więc właśnie „nieustannie ponawiane wprowadzenie kapitału do obrotu ekonomicznego w celu osiągnięcia zysku – czyli pomnożenia kapitału, który następnie zostaje zainwestowany”. Jak dalej piszą przywołani autorzy, to właśnie z tej definicji „(...) kapitalizm czerpie swój dynamizm i siłę, fascynując nawet najbardziej wrogich mu obserwatorów”. I, co jest bardzo ważne, w kapitalizmie poprzez oderwanie kapitału od materialnych form bogactwa kapitał zyskuje „prawdziwie abstrakcyjny charakter, a akumulacja staje się procesem nieskończonym”⁶. Zatem kapitalizm koncentruje się już na efektach rynkowego gospodarowania. A konkretnie tej sytuacji, gdy zysk zostaje zainwestowany dla czystego wygenerowania kolejnego zysku, bez jego społecznego przeznaczenia.

I. Mając na uwadze powyższe definicje, można powiedzieć, że jakkolwiek w obowiązującym w Polsce prawie jest mowa o społecznej gospodarce rynkowej, wydaje się poprawne także używanie w opisie tego prawa określenia *ustrój kapitalistyczny*. A to dlatego, że kapitał został w istocie oderwany od materialnych form bogactwa ludzi pracy, ale przede wszystkim nie mają oni praktycznie żadnego wpływu na kierunek gospodarczy i efekty podziału bogactwa. W konsekwencji brak jest też poważniejszych utrudnień w inwestowaniu zysku dla osiągnięcia kolejnego zysku przez świat finansjery; twierdzenie zaś, że przez pracę można się wzbogacić, pozostaje o tyle słuszne, że owszem – praca jest źródłem bogactwa, ale najczęściej bynajmniej nie tego, kto ją wykonuje. Co daje podstawy prawne do utożsamienia społecznej gospo-

³ M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, Warszawa 2002, s. 43.

⁴ M. Weber, *Gospodarka...*, s. 79.

⁵ M. Weber, *Gospodarka...*, s. 154.

⁶ L. Boltanski, E. Chiapello, *Nowy duch kapitalizmu*, Warszawa 2022, s. 27.

darki rynkowej z ustrojem kapitalistycznym i tym samym twierdzenia o fikcji elementu „społeczności” w obecnym ustroju, a w konsekwencji demontażu podstaw prawnych dla wspólnoty prawnej zakładu pracy?

Otóż nie znajdujemy dziś w przepisach wskazania społeczno-gospodarczego celu polityki państwa. Jest mowa jedynie o tym, że ustroj społeczno-gospodarczy III RP to społeczna gospodarka rynkowa oparta w pierwszej kolejności na wolności działalności gospodarczej i własności prywatnej. Abstrahując od oceny poprzedniego systemu, warto dla porównania przypomnieć, że wówczas statuowano tak: „celem społeczno-gospodarczej polityki Rzeczypospolitej Polskiej Ludowej jest systematyczne polepszanie warunków bytowych, socjalnych i kulturalnych społeczeństwa, stały rozwój sił wytwórczych kraju, umacnianie siły, obronności i niezależności Ojczyzny”⁷. A przepis ten dawał państwu nie tylko kompetencje gospodarcze, ale wskazywał przede wszystkim, że efektem gospodarowania ma być podnoszenie jakości życia społeczeństwa. Uważam odmiennie od A. Sobczyka – piszącego, że z „(...) obu stanów prawnych możemy wprost lub przy zastosowaniu narzędzi interpretacyjnych wywieść, że zadaniem państwa [obecnie, przyp. A.M.] jest dążenie do rozwoju, czyli poprawy życia ludzi oraz wzrostu siły gospodarczej państwa”, a zarazem wyprowadzającego stosowne zadanie państwa w sferze gospodarki z fragmentu preambuły, w którym mowa o „trosce o byt Ojczyzny”, czy z innych przepisów Konstytucji, np. art. 71⁸. Jest to moim zdaniem nadinterpretacja, która w kontekście znaczenia gospodarki rynkowej i braku realnych kompetencji gospodarczych państwa polskiego – ukierunkowanego na prywatyzację majątku narodowego – nie znajduje podstaw.

Trudno się jednak dziwić, że w przepisach rangi konstytucyjnej nie znajdujemy wyrażonego tak wprost, jak w poprzednim ustroju nie tylko obowiązku państwa prowadzenia polityki gospodarczej, ale obowiązku takiego jej kreowania, które niosłoby ze sobą przede wszystkim „systematyczne polepszanie warunków bytowych, socjalnych i kulturalnych społeczeństwa”. Funkcjonujemy przecież, opierając się na liberalizmie. Rolą państwa – jak wynika z przedmiotowej doktryny – jest dbanie o rynek i ochrona konkurencji. Powstające bowiem na nowo w XIX wieku państwa koncentrują swoje funkcjonowanie wokół idei rynku rozwijanego przez prywatną działalność gospodarczą⁹. Tak też w polskim porządku prawnym skonfigurowany jest ustroj społeczno-gospodarczy – czerpiący z XIX-wiecznego liberalizmu, zasadzający się na gospodarce rynkowej, opartej w pierwszej kolejności na działalności gospodarczej i własności prywatnej. Jest to, owszem, „społeczna” gospodarka rynkowa. Już bowiem u początków idei nowoczesnego państwa,

⁷ Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy 22 lipca 1952 r., Dz.U. 1952, nr 33, poz. 232.

⁸ A. Sobczyk, *Zarys systemu prawa pracy*, tom 2. Ustroj społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy, Kraków 2022, ss. 32 i 34.

⁹ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Warszawa 2007, tom 1, ss. 290–292.

które miało bazować na gospodarce rynkowej, zdawano sobie sprawę z istnienia nieuniknionych społecznych nierówności. Konieczność zabezpieczenia interesów słabszych była oczywistością, jeśli państwo to miało trwać, a nie pogrążyć się w społecznych niepokojach. Ale nikt się wówczas nie łudził, że interes prywatny jest zbieżny z interesem publicznym. I z tego też zdali sobie sprawę twórcy naszej Konstytucji, w której ograniczenie wolności działalności gospodarczej następuje tylko z uwagi na ważny interes publiczny. A zatem jest możliwe, że podjęta i prowadzona dana działalność gospodarcza wcale nie jest zgodna z interesem publicznym¹⁰. A z kolei państwo polityki gospodarczej nie prowadzi, bo takiego obowiązku nie ma.

Oczywiście doktryna liberalna ma różne odcienie. Także w ustroju liberalnym możliwa jest aktywna polityka gospodarcza państwa. Ale ona przede wszystkim wymaga gospodarczej suwerenności państwa, choćby posiadania newralgicznej infrastruktury, a przede wszystkim majątku. Tymczasem w ostatnich dziesięcioleciach prowadzona była w Polsce raczej polityka odwrotna, a więc prywatyzacji. Przykładem aktywnej polityki gospodarczej państwa w warunkach liberalizmu jest Francja, uprawiająca ją przez długie lata po zakończeniu drugiej wojnie światowej – notabene określanej mianem *dirigizmu* (*dirigisme*). Państwo było silnie scentralizowane i miało istotną moc sprawczą dla procesów gospodarczych, a także społecznych¹¹.

Próbując podsumować ten fragment rozważań z punktu widzenia tytułowego zagadnienia, uważam, że nieistniejąca rola państwa w polityce gospodarczej – która oczywiście mieści się w koncepcji ustroju liberalnego, gdzie państwo może co najwyżej odgrywać rolę nocnego stróża – bardzo przyczynia się do procesów zanonimizowania kapitału, a więc *de facto*, z uwagi na naturę kapitalizmu, jeszcze większej jego koncentracji (po stronie właścicieli środków produkcji), w starciu z którymi świat pracy jest bezradny. Z jednej strony dochodzi do jego (świata pracy) koncentracji bardziej globalnej; jest jednak i druga strona, ponieważ procesy jego rozproszenia ponad państwami utrudniają efektywną mobilizację. Świat pracy w istocie zanika, a już na pewno nie przedstawia żadnej siły politycznej. Trudno w efekcie mówić o wspólnocie pracy, w której miałyby znaleźć swoje miejsce również polski świat pracy. Innymi słowy, państwo polskie nie tylko zrezygnowało z kompetencji gospodarczych, ale nie tworzy też żadnej zapory dla procesów globalizacji – z punktu widzenia rodzimego świata pracy.

W konsekwencji rezygnacji przez państwo z kompetencji gospodarczych idea racjonalnego gospodarowania i zatrudniania w ramach przedsiębiorstw państwowych także straciła na znaczeniu. Choć ustawa prawnie organizująca

¹⁰ Szerzej zob. A. Musiała, *Praca w polskim ustroju społeczno-gospodarczym*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2024, 3.

¹¹ Szerzej zob. D. Cayle, *Populisme et néolibéralisme. Il est urgent de tout reponser*, Paris 2023, s. 21 i nn.; tenże, *Déclin et chute du néolibéralisme*, Paris 2022, s. 95 i nn.

funkcjonowanie przedsiębiorstw państwowych¹² wciąż obowiązuje, to nie zawiera już wskazania, że przedsiębiorstwo państwowe jest „podstawową jednostką organizacyjną gospodarki narodowej, służącą zaspokajaniu potrzeb społecznych, tworzoną w celu osiągnięcia efektywnych ekonomicznie wyników przez produkcję dóbr, świadczenie usług lub inną działalność”. Notabene idea państwowego gospodarowania miała mocne zakotwiczenie w dodanym w 1976 r. przepisie ówczesnej Konstytucji – art. 8a (art. 13 w tekście jednolitym¹³) – gdzie napisano tak: „Przedsiębiorstwa państwowe, gospodarując racjonalnie powierzoną im częścią mienia ogólnokrajowego, realizują w sposób planowy zadania gospodarcze i społeczne”. Choć trudno mieć żal, że w obowiązującej ustawie zacytowany wyżej art. 1 już nie obowiązuje – co zresztą jest najlepszym dowodem rezygnacji przez państwo z kompetencji gospodarczych – to nie sposób odżalować elementu obligatoryjności udziału pracowników w dzisiejszym funkcjonowaniu każdego przedsiębiorstwa, co wtedy miało zakotwiczenie w zdaniu drugim wspomnianego art. 13 Konstytucji PRL; wskazywano tam, że załogi przedsiębiorstw uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwami.

I to właśnie we współczesnym ukształtowaniu roli świata pracy w gospodarce – która *de facto* stała się w pełni prywatna, gdzie przedsiębiorstwo kapitalistyczne niejako wypycha przedsiębiorstwo państwowe – należy upatrywać pierwszego etapu demontażu wspólnoty prawnej zakładu pracy. A zatem, jakkolwiek funkcjonujemy w ustroju demokracji liberalnej, który nie wyklucza interwencjonizmu gospodarczego państwa, to niestety nie jest to polski przypadek, bo państwo oddało zupełnie swoje kompetencje gospodarcze, pozabawiając się pozycji gospodarczego aktora. Tym samym ów element „społecznej” gospodarki rynkowej już został osłabiony. Pozostaje jeszcze ten element znaczenia słowa „społeczny”, który sprowadza się do rzeczywistej zdolności tworzenia przez partnerów społecznych prawnej wspólnoty zakładu pracy. I jemu w drugiej części opracowania chcę się przyjrzeć.

Notabene unormowania prawne zawarte w Konstytucji PRL z 1952 roku¹⁴ nie do końca ukazują „potencjał interpretacyjny Konstytucji RP z 1997 roku”¹⁵. Czysto teoretycznie może i tak. Formułują one bowiem (przepisy Konstytucji z 1952 r.) podstawę dla gospodarki planowej, a więc takiej – jak pisze Max Weber – w której pokojowe wykorzystywanie prawa rozporządzania ma być zorientowane gospodarczo w sposób celowo-racjonalny, a więc planowy. W ówczesnym stanie powyższy proces miało w swoje gestii państwo. A zważyć należy, że gospodarka planowa nie wyklucza gospodarki rynkowej, ale ów rynek jedynie ogranicza, chcąc wydobyć interes publiczny, o który może

¹² Ustawa z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, tekst jedn. Dz.U. z 2023, poz. 437 ze zm.

¹³ Tekst jedn. Dz.U. z 1976 r. nr 7, poz. 36.

¹⁴ Dz.U. nr 33, poz. 232.

¹⁵ Tak uważa A. Sobczyk, *Zarys systemu prawa pracy*, tom 2, *Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*, Kraków 2022, s. 31.

w pełni zadbać jedynie państwo¹⁶. Niemniej w momencie, gdy państwo polskie wycofało się z aktywnej polityki gospodarczej, a realne miejsce przedsiębiorstwa państwowego zajęło przedsiębiorstwo kapitalistyczne – to jakiegokolwiek inspiracje poprzednim system prawnym zostały przerwane. Innym słowy, owa fundamentalna zmiana ciężaru gospodarowania z przedsiębiorstwa państwowego na przedsiębiorstwo kapitalistyczne najlepiej dowodzi przerwania ciągłości ustrojowej w Polsce. Z natury przedsiębiorstwa kapitalistycznego wynika, że interes prywatny ma wieść prym nad interesem publicznym. Teraz rynek, popyt i zysk zdecydują o tym, co i jak będzie produkowane. Pisze M. Weber, że kapitalistyczne przedsiębiorstwo to struktura gospodarcza „ze stałym kapitałem, wolną pracą oraz racjonalną specjalizacją i połączeniem pracy, a także podział świadczeń właściwy jedynie gospodarce rynkowej, którego fundament tworzą kapitalistyczne gospodarki zarobkowe”. I dodaje: jest to kapitalistyczna postać formalnie czysto woluntarystycznej organizacji pracy jako typowa i dominująca forma zaspokajania potrzeb szerokich mas, z wyłączeniem robotników ze środków [produkcji]¹⁷. Max Weber za cechę kluczową przedsiębiorstwa kapitalistycznego uznaje policzalność, która – jak pisze – rządzi przedsiębiorstwem przynoszącym zyski. Wskazuje także na drugą cechę z tym związaną: kalkulację. Konkretnie twierdzi tak: „(...) każde kapitalistyczne przedsiębiorstwo dokonuje stale kalkulacji operacji należących do rachunku naturalnego (...)”¹⁸. I dodaje, że przedsiębiorstwo takie zakłada z kolei „istnienie szczególnie ukształtowanego działania wspólnotowego, chroniącego samo posiadanie dóbr, a zwłaszcza możliwość zasadniczo swobodnego rozporządzania przez jednostki środkami produkcji: «porządku prawnego», i to swoistego rodzaju”¹⁹.

Współczesne definicje przedsiębiorstwa nie odbiegają od tej klasycznej, gdzie podaje się, co następuje: „Jest to jednostka (podmiot) prowadząca działalność gospodarczą, dążąca do zaspokojenia potrzeb innych podmiotów życia społecznego (osób i / lub instytucji) przez wytwarzanie produktów i / lub świadczenie usług, przy czym działalność ta jest motywowana chęcią uzyskania korzyści majątkowych i prowadzona samodzielnie na ryzyko właściciela czy właścicieli”²⁰. W obecnym stanie prawnym definicję przedsiębiorstwa zawiera art. 55¹ k.p., wskazując, że jest to zorganizowany zespół składników niematerialnych i materialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej. Przepisy dotyczące przedsiębiorstwa przynosi ponadto kodeks spółek handlowych; pozwalają one ujmować przedsiębiorstwo w różnych formach prawnych. Ale należy zwrócić uwagę, że nie ma tu już mowy o interesie publicznym czy racjonalności.

¹⁶ Szerzej zob. D. Cayle, Déclin..., s. 96 i nn.

¹⁷ M. Weber, Gospodarka..., s. 126.

¹⁸ M. Weber, Gospodarka..., ss. 282, 73.

¹⁹ M. Weber, Gospodarka..., s. 674.

²⁰ S. Sudoł, Podstawy nauki o przedsiębiorstwie. Zarządzanie przedsiębiorstwem, Warszawa 2006, ss. 36 i 37.

A zatem oparcie gospodarki na przedsiębiorstwie kapitalistycznym bez wpływu państwa na politykę gospodarczą wyalienowuje świat pracy i tym samym demontuje wspólnotę pracy. Już nie można powiedzieć: „świat pracy buduje kraj”, bo kapitał nie zna granic. Przedsiębiorstwa kapitalistyczne znają jedynie zapotrzebowanie na kolejne produkty i usługi, kierując się wyłącznie wahaniami podaży i popytu, gdzie w przypadku błędu planowania dochodzi nierzadko do niszczenia niesprzedanych towarów²¹. To również na pewno nie daje poczucia sensu pracy ludzi. Zresztą z tym zjawiskiem bezsensu pracy, za którą nawet nierzadko dużo się płaci, dziś się borykamy²². Innymi słowy, aktywność w gospodarce państwa, które jako jedyne może wprowadzić element planowości w gospodarce rynkowej, mogłaby dać pewną tożsamość krajowemu światu pracy i kolejnym mniejszym wspólnotom zakładowym. Na pewno nie można tego powiedzieć o przypadku działającego w warunkach gospodarczej wolności przedsiębiorstwa kapitalistycznego, które jest nastawione na zysk i realizację wyłącznie interesu prywatnego. Wówczas wspólnotę zakładową może zespalać jedynie walka o warunki pracy i płacy, ale nie ma już tego dodatkowego elementu budowania wspólnoty wokół tożsamości czy kultury. Bo to wymaga zakotwiczenia w państwie. Trudniej też wyzwolić w zatowizowanym świecie pracy – pozamykanym w kolejnych przedsiębiorstwach kapitalistycznych – poczucie solidarności. Tkanka świata pracy musi ulec dewastacji. Już tylko realna aktywność partnerów społecznych może nadać wspólnocie pracy przymiot prawności. Czy w polskich warunkach jest to jeszcze możliwe?

II. Nowy ustrój przerywa w przedsiębiorstwie obligatoryjność reprezentacji pracowników. Przedsiębiorstwo socjalistyczne wymagało obowiązkowej rady zakładowej²³. To obecne – kapitalistyczne – jest wolne od obowiązku reprezentacji pracowniczej. Tworzą ją już przede wszystkim związki zawodowe: wolne, samorządne i niezależne²⁴. Owszem, są i rady pracowników²⁵, ale dotyczą one jedynie większych zakładów pracy. Ich obecność zupełnie nie jest też zintegrowana ze strukturą przedsiębiorstwa, co w istocie często wyalienowuje pracowniczą reprezentację, czyniąc z niej instytucję nierzadko fasadową²⁶. Dlatego zwłaszcza w przypadku tych rad ujawnia się problem

²¹ Por. A. Mandel, Amazon niszczy miliony niesprzedanych rzeczy rocznie, „Rzeczpospolita”, 22.06.2021, www.rp.pl

²² D. Graeber, *Praca bez sensu. Teoria*, Warszawa 2019, s. 18.

²³ Ruch związkowy w PRL regulowały trzy podstawowe akty prawne: dekret z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych, Dz.U. nr 8, poz. 36 ze zm., ustawa z 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 1949, nr 41, poz. 293 ze zm. oraz ustawa z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, Dz.U. nr 32, poz. 216 ze zm.

²⁴ Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. nr 55, poz. 234 ze zm.

²⁵ Ustawa z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. nr 79, poz. 550 ze zm.

²⁶ W okresie PRL w pewnym sensie podobną rolę pełnił samorząd robotniczy, a więc organ partycypacji załogi w realizacji zadań produkcyjnych zakładów pracy, ingerujący – w przeciwieństwie np. do związków zawodowych – w cel świadczenia pracy. Samorząd robotniczy w Polsce regulowały kolejno następujące akty prawne: ustawa z 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych, Dz.U. nr 53, poz. 238 ze zm., ustawa z 20 grudnia 1958 r.

rzeczywistej reprezentacji, a więc relacji *demos* i *demokracji*, o której pisał M. Weber. Wskazywał on, iż termin „demokratyzacja” może wprowadzać w błąd: *demos*, w sensie nieodróżnianej masy, nigdy nie administruje sam w dużych związkach, lecz jest administrowany i zmienia tylko rodzaj selekcji panujących kierowników administracji oraz stopień wpływu, jaki on lub – mówiąc ściślej – inne kręgi zeń się wywodzące, za pośrednictwem oddziaływania tak zwanej opinii publicznej, mogą wywierać na treść i kierunek działalności administracyjnej. I dodawał: „demokratyzacja” w znaczeniu, jakie mamy tu na myśli, nie musi z konieczności oznaczać „wzrostu aktywnego udziału osób podlegających panowaniu w sprawowaniu panowania w danym społecznym tworze”. Wzrost ów może, ale nie musi stanowić następstwa opisywanego tu procesu²⁷.

A dlaczego w polskich warunkach tak mocno wybija problem fasadowości pracowniczej reprezentacji? Najkrócej można powiedzieć, że nie sposób demokratyzować społeczeństwa, omijając państwo. To, co jest bowiem społeczne, jest polityczne.

Podstawową i szerszą odpowiedź przynosi zaś analiza struktury przedsiębiorczości w Polsce, gdzie 99,1% stanowią małe przedsiębiorstwa, a więc zatrudniające mniej niż 50 pracowników (a 96,7% – zatrudniające do 9 osób). Jakkolwiek duże przedsiębiorstwa to zaledwie 0,2% sektora przedsiębiorczości w Polsce, ale około 4,9 mln zatrudnionych²⁸. Zarazem właściwe przepisy prawa umodelowano tak, że rzeczywisty dialog społeczny graniczy z fikcją. Właśnie bowiem podniesiono do 50 osób liczbę pracowników uzasadniającą obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy i wynagradzania. A zatem w przypadku pracodawcy zatrudniającego do 50 pracowników umowy o pracę muszą stanowić i stanowią indywidualne kontrakty o pracę. Nie ma bowiem mowy o wspólnym wypracowywaniu warunków pracy i płacy. Z kolei o reprezentacji związkowej – zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach – która przy mniejszej liczbie pracowników mogłaby wymusić wprowadzenie regulaminu pracy i wynagradzania, trudno mówić. Można byłoby pokładać nadzieję

o samorządzie robotniczym, Dz.U. nr 77, poz. 397 ze zm. oraz obowiązująca do dziś ustawa z 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. nr 24, poz. 123 – choć w wyniku prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych po roku 1989 instytucja samorządu robotniczego straciła na znaczeniu.

²⁷ M. Weber, *Gospodarka...*, s. 714. „Właśnie w tej sprawie należy sobie jasno uprzytomnić to, że polityczne pojęcie demokracji wywodzi z «równości wobec prawa» osób podlegających panowaniu dalsze postulaty: 1) niedopuszczenia do rozwoju zamkniętego «stanu urzędników», w interesie powszechnej dostępności urzędów, a także 2) minimalizowania ich uprawnień do panowania w interesie jak największego rozszerzenia sfery wpływów «opinii publicznej», a zatem, o ile to tylko możliwe, dąży do ich krótkoterminowego obsadzenia, w rezultacie odwoływalnego wyboru, nie zważając na fachowe kwalifikacje. Przez to demokracja popada nieuchronnie w konflikt ze zrodzoną przez nią samą – w wyniku walki z panowaniem notabli – tendencją do biurokratyzacji. (...) Rozstrzygające jest dla nas raczej tutaj wyłącznie znielowanie osób podlegających panowaniu w stosunku do panującej biurokratycznie zróżnicowanej grupy, którą z kolei może cechować faktycznie, a często także formalnie, całkowicie autokratyczna pozycja”.

²⁸ <https://stat.gov.pl> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw, Polska Agencja Przedsiębiorczości, 2022.

w sektorze dużych przedsiębiorstw, bo – jak już wskazano – choć nie są liczne, to znajduje w nich zatrudnienie prawie pięć milionów pracowników. Ale ich spłaszczona struktura, z jednym pracodawcą na czele, w zasadzie uniemożliwia rzeczywiste działanie związkowej reprezentacji pracowniczej²⁹.

W konsekwencji – realna budowa fundamentów zbiorowego prawa pracy w ramach zakładu pracy w Polsce jest istotnie fikcyjna. Najlepszym przykładem jest zastosowanie przepisów art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych³⁰. W tym trybie mają odbywać się ustalenia m.in. w sprawie regulaminu wynagradzania, gdy w zakładzie pracy istnieje rzeczywisty pluralizm związkowy i występuje wiele różnych związków zawodowych. Przy jednolitej strukturze pracodawcy, zwłaszcza gdy okazuje się ona rozległa obszarowo, przeprowadzenie uzgodnień międzyzwiązkowych jest w zasadzie niemożliwe. W efekcie ustanowienia „prawa” zakładowego pracodawca dokonuje samodzielnie. Kwestia reprezentatywności, o której mowa w tym przepisie, także niewiele tu pomaga, bo ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy któryś z reprezentatywnych związków zrzesza co najmniej 5% pracowników, to zaś nie jest częstym przypadkiem.

Inny, równie dobitny przykład stanowi realizacja art. 241²⁸ k.p., w którym wskazuje się, że układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. W przepisie tym mowa *de facto* o przypadku przedsiębiorstwa wielozakładowego³¹. Norma w nim zawarta w zakresie swojego zastosowania obejmuje więc duże przedsiębiorstwa, ale mimo że są duże – np. ogólnopolskie – to wciąż mają wyodrębnione lokalnie zakłady pracy. Związki zawodowe, które w nich działają, mogą dążyć do zawarcia zakładowych układów zbiorowych pracy albo na poziomie tylko swoich zakładów pracy, albo na poziomie całego przedsiębiorstwa wielozakładowego. Mają wybór. Innymi słowy, ta właśnie norma prawna daje możliwość – choć do tego nie oblige – negocjowania układu zakładowego bezpośrednio z pracodawcą właścicielskim. Trzeba jednak raz jeszcze podkreślić, że ów przepis ma zastosowanie do przedsiębiorstw w pewnym sensie o archaicznej strukturze, czyli wielozakładowych, ale w efekcie rzeczywiście ułatwia on budowanie prawnej wspólnoty zakładowej w dużym przedsiębiorstwie wielozakładowym.

²⁹ Wystarczy analiza Krajowego Rejestru Sądowego w tej materii. Zob. także J. Fryca, *Kształtowanie systemów pracy w przedsiębiorstwie*, Gdańsk 2007, *passim*.

³⁰ Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. nr 55, poz. 234 ze zm.

³¹ Na marginesie warto zauważyć, że słowa użyte w redakcji tego przepisu nie oddają najlepiej zawartej w nim normy prawnej. Lepiej byłoby zredagować go tak: „zakładowy układ zbiorowy może obejmować więcej niż jeden zakład pracy utworzony przez tego samego pracodawcę właścicielskiego”. Z tym że trzeba by wówczas wprowadzić legalną definicję pracodawcy właścicielskiego. Ten przepis jest też konieczny ze względu na art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, który zawiera autonomiczne pojęcie pracodawcy wyposażonego w zdolność układową. Pracodawca konstytucyjnie nie jest zdefiniowany w żaden sposób. Trzeba go więc rozumieć szeroko. Tak więc konstytucyjne pojęcie pracodawcy obejmuje także pojęcie pracodawcy właścicielskiego uprawnionego do rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy – jednego układu dla całości lub części pracodawcy.

Z uwagi na obecną strukturę przedsiębiorstw w zasadzie nie jest jednak w pełni do wykorzystania.

Splaszczanie struktury przedsiębiorstw czyni także przepisy o referendum strajkowym i *de facto* o strajku nieefektywnymi prawnie. Przeprowadzenie bowiem referendum strajkowego zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³² w dużych przedsiębiorstwach o splaszczonych strukturach to zadanie bardzo trudne.

Podsumowując ten fragment rozważań, trzeba powiedzieć, że struktura przedsiębiorczości w Polsce zupełnie rozmija się z uregulowaniami prawnymi w zakresie wykorzystania realnej zdolności negocjacyjnej partnerów społecznych. Można by nawet rzec, że idzie w poprzek. Z jednej bowiem strony dopiero liczba 50 pracowników w przedsiębiorstwie przesądza o obowiązku wprowadzenia przez pracodawcę regulaminu pracy i wynagrodzenia, co daje pierwsze, ważne podwaliny pod prawną wspólnotę zakłady pracy – jakkolwiek można mieć wątpliwości w kwestii ich wspólnego wypracowywania. Z drugiej strony w przypadku dużych pracodawców mamy strukturę organizacyjną tak splaszczoną, że uzyskanie efektu wypracowania stanowisk między kolejnymi potencjalnie istniejącymi organizacjami związkowymi realnie jest prawie niemożliwe. Z pewnością budowaniu bardziej złożonych struktur przedsiębiorczości nie sprzyja też outsourcing czy jednoosobowe działalności gospodarcze, które wzmagają proces indywidualizacji przestrzeni społecznych stosunków pracy i przyczyniają się do demontażu prawnej wspólnoty. Państwo zupełnie zawodzi jako gwarant równoważenia sił. A do tego nierzadko, cytując (za D. Ostem) J. Habermasa: „Duże organizacje dążą do politycznych kompromisów z państwem i między osobą, wykluczając, gdy tylko to możliwe, sferę publiczną”. Dlatego – jak dodaje D. Ost – „(...) nie tyle potęgą idei, ile potęgą pieniądza zapewnia wpływy w sferze publicznej”³³. Tymczasem wspólnota prawna zakładu pracy musi się pokrywać ze wspólnotą socjologiczną. Dialog mający doprowadzić do jakiegoś porozumienia wymaga zakorzenienia w społecznej wymianie problemów, bo problemy muszą być wspólne. W przeciwnym razie nie tylko trudno się technicznie porozumieć, ale i wypracować wspólną treść. Choć to w przypadku dużych przedsiębiorstw determinuje istnienie struktury wewnętrznej.

III. W tym kontekście budowanie wspólnoty prawa w ramach zorganizowanych stosunków pracy jest prawie niemożliwe, szansa na tworzenie zakładowych aktów prawa pracy okazuje się bowiem niewielka. Prestiż zakładowych organizacji związkowych spada dramatycznie. O budowaniu historii społecznej zakładu pracy – w ramach której mogłoby dojść do pewnej asymilacji elementów kultury różnych jednostek i grup – trzeba w zasadzie zapomnieć. Struktura przedsiębiorstw w zestawieniu z przepisami regulu-

³² Ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. nr 55, poz. 236.

³³ D. Ost, *Solidarność a polityka antypolityki*, Gdańsk 2014, s. 53.

jącymi zdolność negocjacyjną partnerów społecznych jest wyniszczająca. Człowiek pracy staje się coraz bardziej z pracy wyalienowany. Tymczasem przecież osoba, której interes prawo zupełnie pomija, może słusznie czuć się spod prawa wyłączona.

Rozpada się też pamięć pracownicza (robotnicza), bo znikają ślady tej pamięci, której śladem najtrwalszym jest zakładowe prawo pracy. Ale niszczy się też w ogóle kulturę pracowniczą, na wzór tej – kiedyś – robotniczej. Szczególnie w Polsce „zadbane” o dewaloryzację kultury robotniczej, czyniąc ją wstydliwym skansenem, wręcz obciążeniem, a nawet przedmiotem fobii społecznej (mit o *homo sovieticus*). Robotnicy oczywiście nadal istnieją, lecz ich prawo do własnej reprezentacji – zniweczone mitycznym wyobrażeniem proletariatu kierowanego przez partię i władającego państwem ich zatrudniającym – należało jak najskuteczniej wyrugować; niczego zaś w zamian nie zaproponowano. W efekcie w miejsce robotniczej kultury opartej na braterstwie i solidarności robotników obcujemy dziś z obrazem depresyjnego, ponurego życia i smutku społecznego. Trudno też, aby zadziały nawet te obecne – tak mało realne – demokratyczne mechanizmy zakładowego obrotu prawnego. Bo generalnie działają one tylko wówczas, gdy osoby, które potencjalnie mogą w nich uczestniczyć, mają ich świadomość, a konkretniej: zostały w ich świadomości zinternalizowane. Ale to dzieje się także (a może przede wszystkim) poprzez kulturę. Innymi słowy, chodzi o to, aby w kwestiach spornych w sposób naturalny odwoływano się do prawnych mechanizmów zakładowej demokracji w przypisanych jej formach. To właśnie ma zakorzenie w kulturze. W przeciwnym razie zarówno indywidualny stosunek pracy, jak i zbiorowe stosunki pracy funkcjonują nieprawidłowo, tworząc takie formy zależności, które nie odpowiadają pracy w warunkach gospodarczej wolności. Zakład pracy, posługując się terminologią M. Foucaulta, nie stanowi dla pracodawcy i pracowników „pola gry społecznej”, umożliwiającej sprawowanie władzy w demokracji³⁴. W konsekwencji wspólnota zakładowa to nic innego, jak bezkształtna masa nieświadomych swojej obywatelskiej roli jednostek. Bo wspólnocie tej nadaje charakteru kultura – historia walk o prawa społeczne. W efekcie zakład pracy jest wyłącznie oderwaną od rzeczywistości fikcją działania jego organów, gdyż nie da się mówić o realnie wbudowanych w niego mechanizmach demokratycznych³⁵. Zakładu pracy jako potencjalnego podmiotu prawa już choćby z tego względu nie sposób rozważać³⁶.

³⁴ M. Foucault, *Rządzenie sobą i innymi*, Warszawa 2018, s. 175.

³⁵ A. Musiała, *O potrzebie powrotu do podstawowych (interdyscyplinarnych) pojęć teoretycznych z prawa pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2023, 4, s. 305 i nn.

³⁶ A. Musiała, *Podmiotowość w prawie pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2024, 4 (w przygotowaniu).

Konkluzje

Nowy ustrój w Polsce to zatem nie tylko symboliczne przejście od przedsiębiorstwa państwowego do przedsiębiorstwa kapitalistycznego, ale wycofanie się państwa z gospodarki, przyjęcie pozycji gwaranta wolnego rynku, a przede wszystkim brak reakcji państwa na zdestabilizowanie stosunków zbiorowych prawa pracy. W efekcie istniejące zakłady pracy to zakłady pracy *ułomne*. Zupełnie nie wypełniają funkcji, dla której zostały stworzone – będąc instytucją demokratycznego państwa prawnego, miały one bowiem urzeczywistniać zasady sprawiedliwości społecznej. Dlaczego tak się właśnie (nie) stało?

Bo nie zauważono, że kapitalizm jest negatywną konsekwencją tego, że państwo może rezygnować ze swoich prerogatyw gospodarczych, a ustrój kapitalistyczny pozbawiony hamulców – jak pisze D. Ost – stwarza wyłącznie społeczeństwo obywatelskie skoncentrowane wokół rynku; rynkowość zaś oznacza, że obywatele zyskują polityczne wpływy, wkupując się w sferę publiczną. Słusznie dalej wskazuje, że: „W kapitalistycznym społeczeństwie sfera publiczna jest więc ograniczona przez rynek, bo nie wszyscy obywatele mają równe możliwości uczestniczenia, niezależnie od siły i przekonań”³⁷. Kapitalizm bez państwa ma już otwartą drogę do budowania wobec świata pracy narracji nakazującej otwierać się na nowe możliwości, a jeśli ten argument miałby nie zadziałać, to natychmiast zwróci się ku racjonalności polityki liczb, dla których nawet bezrobocie może być zdrowe³⁸. Wkracza już tylko tępe zarządzanie, mające wydusić z pracownika energię, dla pompowania dalszego przepływu kapitału, bez baczenia na sens pracy. Włącza się też neoliberalny menedżeryzm, który jest nie tylko kierowaniem pracownikami, ma bowiem także na celu sięgnięcie do głębszych warstw osobowości zatrudnionych oraz przekonanie ich, że modernizacja produkcji i pracy wymaga modernizacji *ich samych*³⁹.

Przemocy odbierania praw społecznych nikt się przeciwstawia. Nie czyni już tego państwo, które w ich miejsce narzuca program „autorskiej” formacji zawodowej – zbudowanej na rywalizacji i mitycznej karierze. Nie czynią tego również partnerzy społeczni, bo nie mają możliwości. Obraz silnych związków zawodowych biorących w obronę słabszych także znika. Wreszcie, nie reaguje nauka prawa pracy, bo pozbawiona jest krytycyzmu. Wyprowadzona z akademii, skupiona wokół praktyki, z naturalnych względów determinowanej interesem prywatnym, musi pozostawić na boku tematy, które pomyślność tego interesu mogłyby nawet w niewielkim stopniu naruszyć⁴⁰.

³⁷ D. Ost, *Solidarność...*, s. 62.

³⁸ A. Supiot, *Governance par les nombres*. Cours au Collège de France 2012–2013, Fayard 2015, s. 77 i nn.

³⁹ S. Beaud, M. Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris 2012, s. 403 i nn.

⁴⁰ Szerzej zob. A. Supiot, *Du bon gouvernement de la recherche*, „Philosophy World Democracy” 2021, July 6, s. 13.

BIBLIOGRAFIA

- Beaud S., M. Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris 2012.
- Boltanski L., Chiapello E., *Nowy duch kapitalizmu*, Warszawa 2022.
- Cayle D., *Déclin et chute du néolibéralisme*, Paris 2022.
- Cayle D., *Populisme et néolibéralisme. Il est urgent de tout reponser*, Paris 2023.
- Chassagnard-Pinet S., Hiez D., *Approche critique de la contractualisation*, L.G.D.J., Paris 2007.
- Foucault M., *Rządzenie sobą i innymi*, Warszawa 2018.
- Fryca J., *Kształtowanie systemów pracy w przedsiębiorstwie*, Gdańsk 2007.
- Graeber D., *Praca bez sensu. Teoria*, Warszawa 2019.
- Mandel M., *Amazon niszczy miliony niesprzedanych rzeczy rocznie*, „Rzeczpospolita”, 22.06.2021, www.rp.pl.
- Musiała A., *O potrzebie powrotu do podstawowych (interdyscyplinarnych) pojęć teoretycznych z prawa pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2023, 4.
- Musiała A., *Praca w polskim ustroju społeczno-gospodarczym*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2024, 3.
- Musiała A., *Podmiotowość w prawie pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2024, 4 (w przygotowaniu).
- Ost D., *Solidarność a polityka antypolityki*, Gdańsk 2014.
- Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Warszawa 2007.
- Sobczyk A., *Zarys systemu prawa pracy, tom 2, Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*, Kraków 2022.
- Sudoł S., *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie. Zarządzanie przedsiębiorstwem*, Warszawa 2006.
- Supiot A., *Governance par les nombres. Cours au Collège de France 2012–2013*, Fayard 2015.
- Supiot A., *Le travail n’est pas marchandise*, Paris 2019.
- Supiot A., *Du bon gouvernement de la recherche*, „Philosophy World Democracy”, 2021 July 6.
- Weber M., *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, tłum. D. Lachowska, Warszawa 2002.

Abstrakt

Próba konstruowania wspólnoty prawnej zakładu pracy w praktyce ustroju kapitalistycznego, jakkolwiek społecznie zabarwionego, choć jest możliwa, to bardzo trudna. Owa trudność wynika z samej natury kapitalizmu, ale też jest istotnie uwarunkowana okresem jego rozwoju i wynika z realnej pozycji państwa, od którego w procesie prawnego uwspólnotwienia zakładu pracy należałoby oczekiwać aktywności. Pozostając na gruncie polskiego ustroju kapitalistycznego, a dokładnie gospodarki społeczno-rynkowej, o jakiej mowa w art. 20 Konstytucji RP z 1997 r., można powiedzieć, że w świetle kolejnych przemian prawa pracy w Polsce dochodziło do konsekwentnego demontażu prawnej wspólnoty zakładowej, ale też powstawania kolejnych barier legislacyjnych, które możliwość zbudowania takiej wspólnoty odsuwały. Ta wspólnota (prawna) zakładu pracy dziś w zasadzie nie istnieje. Świadomość pracownicza, która też warunkuje istnienie wspólnoty prawnej, została zaś skutecznie wymazana i zastąpiona hasłami o „misji” przedsiębiorstwa czy „kulturze korporacyjnej”. Tym samym element „społeczności” w ustroju gospodarki rynkowej, urzeczywistniający się w żywym dialogu partnerów społecznych uwieńczonym prawem zakładowym warunkującym wspólnotę prawa, jest blankietowy. W konsekwencji zakład pracy to wyłącznie oderwana od rzeczywistości fikcja działania jego organów, bo nie sposób mówić o realnie wbudowanych w niego mechanizmach demokratycznych. W ten sposób musi też zanikać różnica między umownym najmem pracy a pracą niewolniczą (czy półwolną), która opiera się nie na dobrowolnym stosunku ekonomicznym, lecz na zależności osobistej.

Słowa kluczowe: zakład pracy, wspólnota pracy, wspólnota prawna zakładu pracy.