Ekspert: Praca jest wspólnotą, a nie towarem

**05.04.2024**

**Praca nie jest towarem, to znaczy, że pracownicy powinni współzarządzać zakładem pracy, w którym są razem z właścicielem przedsiębiorstwa jako wspólnie pracująca grupa**.

Z prawnikiem Arkadiuszem Sobczykiem z Uniwersytetu Jagiellońskiego rozmawia Teresa Wójcik.

**– Gdy pracowano nad projektem Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, odrzucono zapis o „prawie do pracy”. Tymczasem określono też w tej Konstytucji, że w Polsce mamy społeczną gospodarkę rynkową. Czy nie zachodzi tu sprzeczność?**

– Jeśli podejść odpowiednio głębiej do tego bardzo ważnego problemu, to sprzeczność staje się oczywista. Społeczna gospodarka rynkowa nie traktuje pracy jak towaru. Jej kluczowym założeniem jest solidarność tych, którzy pracują, z tymi, którzy zatrudniają. Z takim poglądem trudno było się zgodzić. To jest pogląd neoliberałów, którzy narzucali wtedy ton dyskusji o społeczeństwie. Tymczasem w praktyce te dwa poglądy się łączy. Wiele wskazuje, że twórcy Konstytucji RP nie rozumieli, o co chodzi w „prawie do pracy”. Rozumiano je i nadal wielu tak uważa, że „prawo do pracy” gwarantuje, że każdy otrzyma pracę. Tymczasem chodzi o to, że każdy ma prawo do równego dostępu do miejsc pracy. Powyższe oznacza, że zarówno bezzasadna odmowa zatrudnienia, jak i bezzasadne zwolnienie z pracy narusza prawa konstytucyjne. Można powiedzieć wręcz, że narusza prawa człowieka. Nie ma przy tym znaczenia, czy zatrudnia przedsiębiorca prywatny, czy publiczny.

Za prawem do pracy kryją się bowiem liczne wartości społeczne, takie jak warunki materialne do godnego życia, rozwój osobisty przez pracę, możliwość przynależności do społeczności, a wręcz wspólnot zakładowych, prawo do zabezpieczonego finansowo wypoczynku itd.

Tymczasem „prawo do pracy” należy do prawa przyrodzonego. Jest to prawo przynależności do wspólnoty, jaką jest zakład pracy.

Ujmując rzecz inaczej, prawo do pracy nie gwarantuje, że każdy otrzyma taką pracę, jaką chce. Gwarantuje jednak, że dostęp do pracy jest równy dla wszystkich. Ponadto powinno zagwarantować, że państwo ma wspierać każdego poszukującego pracy, m.in. poprzez darmowe podnoszenie kwalifikacji zawodowych. To nie znaczy, że ktoś, np. państwo, zapewni komuś zatrudnienie, tak jak nie znaczy, że zapewni mu przynależność do gminy czy do rodziny.   
   
**– Dlaczego więc to prawo nie zostało zapisane w Konstytucji?**

– Lata, kiedy pracowano nad projektem Konstytucji, to był okres całkowitej dominacji obowiązkowego myślenia neoliberalnego. Podkreślmy, że nie chodzi tu o myślenie liberalne czy też wolnorynkowe, co nie jest niczym złym. Chodzi o skrajny indywidualizm, o przekonanie, że żyjemy obok siebie, a nie razem, że „każdy jest kowalem swojego losu”, że jeśli w życiu ci się nie udało, to dlatego, że nie jesteś dostatecznie zaradny, że to twoja wina. Sformułowanie „solidarność społeczna”, choć używane w Konstytucji, jest w zasadzie postulatem moralnym, a nie sposobem zorganizowania społeczeństwa. Mam wrażenie, że od tego sposobu myślenia szczęśliwie odchodzimy, nie kwestionując zarazem tego, że gospodarka ma być rynkowa.

Ponadto z perspektywy neoliberalnej prawo do pracy rozumiano jako obowiązek zapewnienia każdemu pracy albo że państwo musi każdemu obywatelowi zapewnić zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. A to mogło się kojarzyć z komunizmem, w tym z prawnym komunistycznym obowiązkiem pracy. W tamtym państwie każda pełnoletnia osoba po skończeniu edukacji musiała być gdzieś zatrudniona „na etacie”. Zapewne też uznawano, że prawo do pracy to może być zamach na własność i pozycję pracodawcy, który wszak powinien dowolnie decydować, z kim chce współpracować.

To było oczywiście bez sensu, prawo do pracy nie należy do prawa cywilnego. W Konstytucji jest grupa takich ogólnych przepisów zapewniających np. obywatelowi prawo dostępu do służby zdrowia, opieki społecznej, edukacji, udziału w wyborach i do innych świadczeń.   
   
**– Wobec tego – co zrobić z prawem do pracy?**

– Zasadniczo należy ono do katalogu praw człowieka. Tak powinno być zapisane w Konstytucji RP. Tak jak zapisano w niej prawo do urlopów płatnych, wynagrodzenia godziwego czy też prawo do bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP).

A realnie biorąc, takie przysługujące pracownikowi rozwiązania jak płatny urlop, wynagrodzenie chorobowe, obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, jeśli wyzdrowiał po długiej chorobie czy gdy utracił pracę z powodu błędu w jakimś dokumencie itd., nie są wynikiem zawartej przez pracownika i pracobiorcę umowy o pracę. One wynikają z obowiązujących ustaw. Nie zdecydowała o tych rozwiązaniach korzystnych dla pracownika umowa o pracę, lecz przepisy prawa obowiązującego w państwie.   
   
**– Czyli te prawa są zapisane w Konstytucji RP?**

– Tak, tyle tylko, że sam zapis niewiele by zmienił. Ostatecznie problemem nie jest to, czy prawo do pracy jest w Konstytucji zapisane, ale to, czym w ogóle jest regulacja konstytucyjna. Większość prawników zajmujących się prawem pracy postrzega w praktyce Konstytucję jako trochę ważniejszą ustawę. Innymi słowy sugeruje się, że jeden podmiot prywatny pracuje, w zamian za co otrzymuje od innego podmiotu prywatnego zapłatę. Przy czym ta zapłata, czy też cena, jest dość specyficzna, bo składa się na nią wynagrodzenie, w tym urlopowe i chorobowe, odprawy, premie itd.

Czytając polską literaturę prawniczą, można odnieść wrażenie, że Konstytucja reguluje relacje między jednostkami jako relacje bezpośrednie. Nie dostrzega się jednak, że relacja ta ustalana jest za pośrednictwem państwa. Tymczasem Konstytucja co do zasady mówi o relacjach jednostka – państwo. Ujmując rzecz w pewnym uproszczeniu: Konstytucja określa obowiązki państwa wobec jednostki – i odwrotnie.

I tu dochodzimy do momentu, który nie tylko dla pracowników, ale i dla bardzo wielu prawników jest trudny do zrozumienia. Chodzi o to, że państwo wykonuje czasem swoje zadania poprzez podmioty prywatne. Co więcej, podmioty te, wykonując powyższe zadania, działają w imieniu państwa, a nie w imieniu własnym. A skoro tak jest, to jeśli między pracodawcą a pracobiorcą istnieją jakieś zakazy lub nakazy, to dlatego, że to państwo ma tu jakieś obowiązki określone w Konstytucji. Weźmy za przykład artykuł 66 Konstytucji i prawo do urlopu. Kto nie rozumie Konstytucji, uważa przepis o prawie do urlopu za prawo prywatne. A to oznacza, że wynagrodzenie urlopowe jest elementem wynagrodzenia za pracę, choć przecież pracownik w tym czasie nie pracuje. Z takiej perspektywy musielibyśmy przyjąć, że pracodawca udziela pracownikowi urlopu w zamian za wykonaną pracę. A to przecież nie jest prawda. To państwo przyznało pracownikowi prawo do urlopu płatnego. Przy czym realizuje w ten sposób własny obowiązek, zobowiązało się bowiem do tego w Konstytucji. Co prawda nie robi tego bezpośrednio samo, lecz ustawą nakłada ten obowiązek na pracodawcę. Dlatego wynagrodzenie urlopowe płacone przez pracodawcą jest de facto daniną publiczną. Pracodawca wykonuje obowiązek wobec państwa w ten sposób, że wypłaca pracownikowi w jego imieniu gwarantowane Konstytucją wynagrodzenie. Dokładnie to samo możemy powiedzieć o wynagrodzeniu chorobowym. Z tego powodu państwo sprawuje nadzór nad wykonaniem tego obowiązku poprzez Państwową Inspekcję Pracy. Z tego powodu niewypłacenie powyższych świadczeń może być przestępstwem. A skoro zgodnie z prawem unijnym urlop służy przede wszystkim ochronie zdrowia, to pracodawca w imieniu państwa powinien także pilnować, żeby pracownik z tego prawa skorzystał w każdym roku kalendarzowym. To również jest zapisane w Kodeksie pracy.

W życiu społecznym jest bardzo mało tzw. prawa prywatnego, gdy to my sami decydujemy o sobie i relacjach z innymi ludźmi. Nasze życie jest bardzo mocno reglamentowane przez prawo. Sami wykazujemy przy tym coś bardzo dziwnego – marzymy o pełnej „wolności”, mentalnie bronimy się przed wszechobecnością państwa, a zarazem sami chcemy, żeby było wszechobecne. I tak rozwój społeczeństw, a przynajmniej rozwój społeczeństw europejskich, odbywa się poprzez zwiększanie zakresu regulacji prawnych. I większość Europejczyków tego oczekuje.

**– W Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjętej w Filadelfii w 1944 r. podstawowe jest stwierdzenie „praca nie jest towarem”. To zgodne z encykliką św. Jana Pawła II „Laborem exercens” i z katolicką nauką społeczną. Jednak na ogół przyjęto pogląd liberalny, według którego umowa o pracę to czysto komercyjny kontrakt.**

– Zdanie o treści „praca nie jest towarem” znajduje się w wielu podręcznikach prawa pracy, choć nie we wszystkich. Niestety, problem w tym, że jest ono traktowane jako ozdobnik o znaczeniu postulatu moralnego, a nie jako zasada prawna.

Tymczasem praca nie może być towarem z wielu powodów. Po pierwsze, przeczy temu już samo prawo pracy, które szczęśliwie zachowało się w art. 10 Kodeksu pracy. Skoro mam do czegoś prawo, to znaczy, że przedmiot tego prawa nie jest towarem. Po drugie, wykonywanie pracy przez pracownika wiąże się z poddaniem kierownictwu, czyli władztwu. Innymi słowy, praca pracownika nie wiąże się jedynie z tym, że człowiek wykonuje jakieś czynności. Wiąże się z częściowym ograniczeniem wolności. Pracodawca decyduje bowiem nie tylko o tym, co pracownik ma robić, ale także kiedy i gdzie. A to jest już ingerencja w życie prywatne. Po trzecie, Kodeks pracy w art. 100 wymaga od pracownika „dbałości o dobro zakładu pracy”, czyli zaangażowania, które ma charakter moralny. Po czwarte wreszcie, z filozoficznego punktu widzenia wykonywanie pracy wiąże się samorealizacją. Innymi słowy, pracując, nie tyle oferujemy usługę, ile sami przeżywamy swoje życie, w myśl wyrażonej przez Jana Pawła II tezy, że przez pracę człowiek staje się bardziej człowiekiem. A to tylko niektóre argumenty za nietowarowością pracy.

Poważne potraktowanie tego zdania to trudności z opisem jego znaczenia. A skoro praca nie jest towarem, to opisując relację między pracownikiem a pracodawcą, musimy odrzucić język komercyjny, czyli nie ma tu znaczenia komercyjnego, nie działa tu język wymiany. Jedyną alternatywą racjonalizacji stosunków zatrudnienia jest relacja wspólnotowa. Cała reszta jest tylko konsekwencją tych słów. Praca nie jest towarem, czyli nie podlega wymianie. Innymi słowy z powyższej zasady wynika, że w istocie pracownicy i pracodawca pracują razem, po czym dzielą się wynikami. Nie jest tak, że jeden pracuje dla drugiego za zapłatę, za jakąś cenę. W pojęciu wspólnotowym nie ma pracownika i pracodawcy – są współpracownicy. Pojawia się kwestia podziału zysku oraz kontroli. Wobec tego organizujemy związki zawodowe w zakładach pracy.

**– Jakie to ma konsekwencje dla prawa pracy?**

– Jeżeli bierzemy na serio słowa, że „praca nie jest towarem”, to musimy przyjąć, że prawo pracy ma być dyscypliną dotyczącą organizacji społeczeństwa w kontekście pracy, a nie prawem regulującym relację między dwoma stronami, których nie łączy nic poza wymianą pracy za pieniądze. Innymi słowy, jest to prawo regulujące życie społeczności zakładowych oraz warunki maksymalnego osiągania dobra wspólnego poprzez stworzenie optymalnych warunków dla rozwoju jednostek.

Tymczasem tu jest poważny problem. Skutki dominującego dziś pojmowania prawa pracy są fatalne, ponieważ wzmacniają indywidualistyczne postawy społeczne, czyli – celowo uproszczę – antyspołeczne. Z takiej perspektywy pracodawcę musimy traktować jak „złodzieja”, albowiem odbiera sobie on coś, co Marks nazwał „wartością dodatkową”. Z tej samej perspektywy tylko od drugiego końca pracodawca traktuje pracownika jak „darmozjada”. Z tej pozycji nie rozumie on, dlaczego musi płacić mu za urlop, gdy pracownik nie świadczy pracy albo płacić za „chorobowe”. To wszystko pracodawca odbiera jako niezrozumiałą ingerencję w jego własność. Traktuje pracownika jak wroga.

**– Stąd też dość powszechna presja na obniżanie „kosztów pracy”?**

– Tak, z tego pochodzi kariera umów śmieciowych, które nie nakładają na pracodawcę takich zobowiązań, jak wypłata chorobowego czy odpłatny urlop. W logice wolnorynkowej urlop płatny, wynagrodzenie chorobowe, odprawy, finansowanie badań lekarskich itd. są nienaturalne, krzywdzące właściciela przedsiębiorstwa.   
Wraz ze zmianą optyki na społeczną to wszystko się zmienia. Pracodawca płaci wspomniane świadczenia dlatego, że państwo uznało je za element warunkujący godne życie pracowników, czyli świadczenia te są w istocie daninami publicznymi, a pracodawcy są filarami państwa. Równocześnie jednak państwo przyznaje pracodawcy władzę do wydawania poleceń, do stanowienia prawa zakładowego czy do karania pracownika karą porządkową. Tylko dzięki tym uprawnieniom pracodawca może zapewnić np. 24-godzinną obsługę przedsiębiorstwa. Ujmując rzecz inaczej, z jednej strony pracodawca wykonuje zadania państwa, ale z drugiej – korzysta z władzy, którą państwo mu przyznało.   
   
**– A zakład pracy w ten sposób staje się wspólnotą?**

– Bardziej precyzyjnie to tę wspólnotę tworzą ludzie, czyli pracownicy i właściciel kapitału. Zakład pracy to jednostka organizacyjna, która ową wspólnotę obsługuje. Tak jak mieszkańcy gminy tworzą wspólnotę, która działa poprzez instytucje i organy samorządu lokalnego. A wracając do zakładu pracy, to pracownicy i właściciele tworzą wspólnotę, czy tego chcą, czy nie. Cechą wspólnot jest bowiem m.in. to, że jej członkowie są z mocy prawa związani prawnym obowiązkiem solidarności społecznej. Jeśli chodzi o pracodawcę, to w zasadzie wszystkie jego wydatki na świadczenia pracownicze wynikają właśnie z zasady solidarności społecznej. Prawo do wynagrodzenia godziwego, do odpraw, do wynagrodzenia chorobowego, wynagrodzenia za czas opieki itd. można uzasadnić jedynie potrzebą pracownika do życia godnego, a nie tym, że pracownik świetnie pracuje. A to już jest solidarność. Z kolei prawo oczekuje od pracownika pełnego zaangażowania w pracę niezależnie od tego, czy otrzymuje wynagrodzenie minimalne, czy wielokrotnie wyższe.

Zakład pracy, którym kieruje pracodawca, w ten sposób staje się miejscem zarabiania pieniędzy, a jednocześnie wspólnotą, w której dokonują się procesy społeczne. Pracodawca nie tylko daje pracę, ale również zapewnia ludziom lepsze życie, gdy pracować nie mogą. Pracodawca nie tylko zarabia, ale także się dzieli się ze społeczeństwem jakąś częścią tego, co zarobił. Z czego w racjonalnej perspektywie też odnosi korzyść. To logika zupełnie inna od dominującej. Znajduje się też miejsce na pojęcie etosu pracy.

Analiza prawa pracy z perspektywy polityki społecznej i redystrybucji dokonywanej w zakładach pracy – bo o tym musimy mówić, gdy świadczenia pracownicze przestajemy traktować jako cenę za pracę – doprowadziła mnie do wniosku, że pracownicy i właściciele kapitału to wspólnoty prawa publicznego. Wspólnoty, w których podobnie jak we wspólnotach lokalnych stosuje się i stanowi się prawo, przeprowadza wybory i referenda, w których działają organizacje społeczne, fundusze celowe zaspokające potrzeby społeczne, w tym samopomocowe.

Powyższe było dla mnie istotnym odkryciem, bo ukazało mi, że państwo działa na bardzo wielu poziomach. Mówi się, że samorząd terytorialny to jedyna wspólnota pomiędzy państwem a rodziną. Tymczasem okazuje się, że między gminą a rodziną mamy jeszcze wspólnoty zakładowe.  
   
**– Pracownicy mają konstytucyjne prawo do organizowania się w związki zawodowe. Wspomniał Pan już, że są potrzebne. Jaka jest rola związków zawodowych, gdy uznamy, że zakład pracy jest wspólnotą?**

– Argumentów można tu podać wiele. Ale wspomnijmy o jednym. Wraz z ustaleniem, że zakłady pracy wykonują zadania z zakresu polityki społecznej, możemy klarownie dostrzec, że wykonywana jest w nich władza publiczna. A wraz z ustaleniem, że pracownicy i właściciele tworzą wspólnoty, trzeba wyłonić organy, które będą ową wspólnotą zarządzać. W tym miejscu pojawia się naturalne miejsce dla związków zawodowych.

W pierwszym przypadku sprawują one kontrolę. W drugim przypadku współzarządzają zakładem pracy w imieniu pracowników tak, jak kierownik zakładu współzarządza zakładem w imieniu właściciela. Wreszcie skoro pracownicy tworzą społeczności, to pojawia się przestrzeń dla organizacji jej życia pozazawodowego. Opisuję w największym skrócie, dlaczego funkcjonowanie związków oraz innych przedstawicielstw pracowniczych w zakładzie pracy jest nie tylko naturalne, ale dla spójności systemu pożądane.

W zasadzie związki zawodowe mają negocjować i organizować warunki podziału. Jeżeli praca nie jest towarem, to znaczy, że pracownicy powinni współzarządzać zakładem pracy, w którym są razem jako wspólnie pracująca grupa. Pojawia się miejsce na solidarność społeczną – płacimy koledze pracującemu i niepracującemu, jeśli zaistnieje taka potrzeba. Jeśli praca nie jest towarem, to umowa o pracę nie jest kontraktem, lecz dopuszczeniem każdego z pracowników do wspólnej grupy społecznej ze wszystkimi tego konsekwencjami.