

Received: 16.02.2021
Accepted: 3.05.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 139-146
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6083
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Krzysztof Walczak*
Nr ORCID 0000-0003-1383-6993

O ZASADNOŚCI WYKORZYSTANIA W PRAWIE ZATRUDNIENIA TEORII ZARZĄDZANIA PERSONELEM

APPROPRIATENESS OF USING THE THEORY OF PERSONNEL MANAGEMENT IN EMPLOYMENT LAW

Streszczenie: Autor stawia tezę, że zasadne jest wykorzystywanie teorii zarządzania personelem do interpretacji przepisów prawa zatrudnienia. Dotyczy to w pierwszym rzędzie problematyki form zatrudnienia. Powinny one być stosowane zarówno z uwzględnieniem modelu *flexicurity*, jak i zgodnie z koncepcją elastycznej firmy. W świetle teorii ZZL określając zasady wynagradzania, powinno się wykorzystać proces wartościowania stanowisk pracy. Przy czym jeżeli wynagrodzenie miałyby mieć charakter rynkowy (a więc realizować trzy podstawowe cechy: *attract* (przyciągnąć), *motivate* (zmotywować) i *retain* (utrzymać), to wartościowanie musi być przeprowadzone zgodnie z jedną z uniwersalnych metod. Daje to podstawę do porównań między różnymi organizacjami w oparciu o raporty płacowe. Jeżeli chodzi o restrukturyzację zatrudnienia, to na jej skuteczność, zdaniem Autora, ma wpływ merytoryczna wiedza przedstawicieli pracowników o procesach zarządzania. Takim partnerem powinny być więc związki zawodowe mające zaplecze eksperckie lub też w przypadku ich braku rady pracowników.

Słowa kluczowe: *flexicurity*, *outsourcing*, rady pracowników, restrukturyzacja, wartościowanie stanowisk pracy, wynagradzanie, zarządzanie zasobami ludzkimi, zatrudnienie, związki zawodowe, zwolnienia grupowe

Summary: The Author considers that it is reasonable to use the theory of personnel management to interpret the provisions of employment law. This primarily concerns the issue of forms of employment. This should be applied both with regard to flexicurity and in line with the concept of a flexible company. In accordance with HRM theory, the process of job evaluation should be used when defining the principles of remuneration. At the same time, if the remuneration were to be of a market nature (and thus implement three basic features: attract, motivate and retain), then the evaluation must be carried out in accordance with one of the universal methods. This gives the basis for comparison between different organizations. As far as employment restructuring is concerned, its efficien-

* dr hab.; prof. UW; Uniwersytet Warszawski. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: kwalczak@wz.uw.edu.p

cy, according to the Author, comes from the substantive knowledge of employees' representatives about management processed. So such a partner should be trade unions with expert resources or, in the absence of such organisation, a work council.

Keywords: Flexicurity, outsourcing, work council, restructuring, job evaluation, remuneration, HRM, employment, trade unions, collective redundancies

Ius est ars boni et aequi
Prawo jest sztuką stosowania tego, co jest dobre i słuszne
Ulpianus¹

WPROWADZENIE

Zaproszenie do przygotowania opracowania do Księgi Jubileuszowej prof. Bolesława Macieja Ćwiertniaka jest dla mnie wielkim zaszczytem i przyjemnością, a także poniekąd stanowi obowiązek. Pragnę bowiem tym artykułem uczcić Dostojnego Jubilata, którego znam od wielu lat i wielce go szanuję i podziwiam. Jest on dla mnie wzorem naukowca – teoretyka, który jako jeden z ostatnich zajmuje się „czystą” doktryną prawa pracy, opartą na tradycyjnych wzorach, będąc w tym względzie sukcesorem największych mistrzów tej nauki w naszym kraju, takich jak profesorowie M. Świącicki, W. Szubert, T. Zieliński czy W. Muszalski. Opracowania Dostojnego Jubilata stanowiły bowiem dla mnie teoretyczną inspirację do stworzenia autorskiej koncepcji zasad wynagradzania, którą zaprezentowałem w książce *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. Będąc w odróżnieniu od prof. B.M. Ćwiertniaka bardziej praktykiem niż teoretykiem prawa i zajmując się równocześnie teorią zarządzania zasobami ludzkimi (dalej: ZZL), chciałbym niejako uzupełnić podejście Dostojnego Jubilata, uwzględniając wyzwania, jakie stają przed prawem pracy w czasie globalizacji i gospodarki postindustrialnej². Chodzi mi o wykorzystanie w trakcie tworzenia i interpretacji przepisów prawa pracy (a szerzej prawa zatrudnienia) doświadczeń wynikających z teorii ZZL, co stanowi przejaw jakże obecnie modnej na Zachodzie koncepcji ekonomicznej analizy prawa³. Ze względu na ograniczenia w objętości poniższe opracowanie ma na celu jedynie zasygnalizowanie wybranych obszarów prawa pracy, których interpretacja powinna, moim zdaniem, uwzględniać aspekty zarządcze czy szerzej – ekonomiczne.

1. FORMY ZATRUDNIENIA

Pierwszym obszarem, w którym widziałbym konieczność wykorzystania dorobku doktryny ZZL, jest sama forma prawna zatrudnienia, wynikająca z wykreowanej na europejskim

¹ K. Burczak, A. Dębiński, M. Jońca, *Łacińskie sentencje i powiedzenia*, Warszawa 2018, s. 130.

² Szerzej patrz: K. Walczak, *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 26-28 maja 2011, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 80 i n.

³ Patrz: R. Cooter, T. Ulen, *Ekonomiczna analiza prawa*, Warszawa 2009.

rynku pracy koncepcji *flexicurity*⁴. Co prawda w doktrynie prawa pracy istnieje świadomość konieczności uwzględnienia różnych podstaw prawnych zatrudnienia, jednak odnosi się ona do tej kwestii jednowymiarowo. I tak jak wskazuje przykładowo M. Skąpski⁵, współcześnie coraz więcej rodzajów pracy nabiera samodzielnego charakteru, a pracodawca nie jest w stanie realizować pełnego zakresu kierownictwa nad pracownikiem z powodu braku osobistego kontaktu z nim albo z powodu braku wiedzy umożliwiającej wydawanie szczegółowych dyrektyw dotyczących wykonywanej pracy. W związku z tym w literaturze wyodrębniono kategorię podporządkowania autonomicznego, które spełnia warunki umożliwiające uznanie danej więzi prawnej za stosunek pracy, ale znacznie ograniczone jest w nim kierownictwo pracodawcy co do sposobu wykonywania pracy, nierzadko też co do czasu i miejsca jej wykonywania.

Pojawia się jednak pytanie, czy nauka prawa pracy nie powinna również analizować kwestii prawnych podstaw zatrudnienia z punktu widzenia samego procesu pracy, w tym np. modelu elastycznej firmy⁶. Teoria ta podchodzi do podstaw zatrudnienia od strony znaczenia, jakie ma dla organizacji wykonywana praca. I tak w większości podmiotów istnieją pracownicy kluczowi (tzw. pierwotny rynek pracy), których ze względu na ich znaczenie zatrudnia się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu. Przy czym osoby zajmujące te stanowiska nie muszą znajdować się na najwyższych szczeblach hierarchii⁷, są to bowiem tzw. pracownicy wiedzy, których utrata wiąże się z poważnymi negatywnymi konsekwencjami dla organizacji⁸. Pozostałe stanowiska mogą w świetle teorii ZZL być „obsadzone” na podstawie różnych form zatrudnienia, gdyż mają związek z faktycznym zapotrzebowaniem na pracę. Swoboda ta jest jednak wyłączona w przypadku typowej pracy podporządkowanej niedającej zatrudnionemu żadnej „możliwości manewru” co do czasu i miejsca jej wykonywania, która bezwzględnie musi być realizowana w reżimie prawnopracowniczym⁹. W tym kontekście należy też wskazać, na już dzisiaj często wykorzystywany w praktyce, a zupełnie nieuregulowany w przepisach outsourcing, który wbrew pozorom w istotny sposób różni się od zatrudnienia za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, uregulowanych w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych¹⁰. Fenomen popularności tej pierwszej formy zatrudnienia, i to nie tylko w naszym kraju, wiąże się z jej elastycznością, tak bardzo pożądaną przez pracodawców w sytuacji niepewności na rynku pracy¹¹. Aktualnie istniejąca skala tego zjawiska i możliwe naruszenia przepisów powodują,

⁴ Szerzej patrz: K. Walczak, *Pojęcie flexicurity w realiach polskich. Co należy zrobić, aby lepiej odpowiadało wyzwaniu rozwoju potencjału społecznego II dekady XXI wieku*, [w:] *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Księga Jubileuszowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Profesora Mariana Dobrzyńskiego*, red. K. Klincewicz, W. Grzywacz, Warszawa 2012, s. 163 i n.

⁵ Patrz: M. Skąpski, *Przedmiot i podmioty prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 36 i n.

⁶ Szerzej patrz: E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 6 i n.

⁷ Należy zresztą wskazać, że istnieją już nawet przepisy ustawowe zakazujące zatrudniania tych osób na podstawie stosunku pracy. Stanowi o tym bezpośrednio art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2020 r., poz. 1907), zgodnie z którym z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.

⁸ Szerzej patrz: T.H. Davenport, *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Kraków 2007.

⁹ Najlepszym przykładem jest tutaj praca fabryczna będąca pierwowzorem dzisiejszego prawa pracy. Szerzej patrz: G. Lefranc, *Histoire du travail et des travailleurs*, Paris 1957, s. 225 i n.

¹⁰ Dz.U. z 2019 r., poz. 1563.

¹¹ Szerzej patrz: D. Quinn Mills, *Labor – Management Relations*, New York 1986, s. 412.

że wydaje się zasadne uregulowanie tej kwestii w prawie, chociażby w zakresie samej definicji pojęcia outsourcing i związanych z jego wyodrębnieniem wzajemnych obowiązków podmiotów zatrudniających na wzór art. 208 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹² (dalej: KP), dotyczącego współdziałania pracodawców w zakresie bhp.

2. ZARZĄDZANIE WYNAGRODZENIAMI

Obszarem prawa pracy najbardziej „podatnym” na wpływ teorii zarządzania personelem jest moim zdaniem problematyka wynagradzania¹³. Poza wymienieniem w Kodeksie pracy wynagrodzeniem zasadniczym oraz dietami z tytułu podróży służbowych, pozostałe świadczenia wynikają z kultury organizacyjnej¹⁴ oraz „siły” partnera społecznego. Są więc to zagadnienia bezpośrednio związane z zarządzaniem personelem, w tym zwłaszcza z teoriami motywacji¹⁵. Również sam sposób kształtowania wynagrodzenia zasadniczego został w zasadzie pozostawiony do decyzji pracodawcy, a tam gdzie działają związki zawodowe również przy udziale partnera społecznego¹⁶. W świetle teorii ZZL w tym celu powinno się wykorzystać proces wartościowania stanowisk pracy (wg kryteriów określonych na poziomie pracodawcy)¹⁷, co jest szczególnie istotne w kontekście konieczności przestrzegania zasady niedyskryminacji¹⁸. Przy czym jeżeli, jak o tym pisze się w teorii ZZL, wynagrodzenie miałoby mieć charakter rynkowy (a więc realizować trzy podstawowe cechy: *attract* (przyciągnąć), *motivate* (zmotywować) i *retain* (utrzymać), to wartościowanie musi być przeprowadzone zgodnie z jedną z uniwersalnych metod, która daje podstawę do porównań między różnymi organizacjami w oparciu o raporty płacowe¹⁹. Pozwala to również na dokonywanie regionalizacji wynagrodzeń, a więc różnicowanie ich wysokości w zależności od miejsca świadczenia pracy²⁰. Należy jednak dodać, że w określonej wyżej gospodarce postindustrialnej opartej na wiedzy wiele organizacji wynagra-

¹² Dz.U. z 2020 r., poz. 1320.

¹³ Nie dotyczy to jednak sektora budżetowego, w którym kwestie składników pakietu wynagrodzeniowego i ich wysokości są szczegółowo regulowane w ustawach i bezpośredni pracodawcy nie mają w tym zakresie w praktyce wiele do powiedzenia.

¹⁴ Szerzej patrz: C. Sikorski, *Kultura organizacyjna*, Warszawa 2006.

¹⁵ Szerzej patrz: Z. Sekuła, *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, Warszawa 2010.

¹⁶ Nie są oni bowiem w praktyce w tym względzie związani przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Bowiem nawet jeżeli wysokość wynagrodzenia wynikająca z umowy o pracę jest niższa od wynagrodzenia minimalnego, to jest to również zgodne z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r., poz. 2207), jeżeli pracodawca uzupełni tę kwotę o inne niewymienione w ustawie składniki (tzn. nagrodę jubileuszową, odprawę emerytalną lub rentową z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej oraz dodatek za staż pracy) lub też wypłaci dodatek wyrównawczy. Na marginesie można zresztą wskazać, że gwarancja płacy minimalnej wynikająca z tej ustawy jest wyrazem zasady godziwości wynagradzania, o czym mówi również teoria ZZL oraz ekonomii. Szerzej patrz: K. Walczak, *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 346 i n.

¹⁷ Przypomnę bowiem, że art. 78 KP ma charakter otwarty; zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie ma odpowiadać w szczególności..., a więc w praktyce nie tworzy po stronie pracownika roszczenia, za co ma być wynagradzany.

¹⁸ Szerzej patrz: K. Walczak, *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy*, MoPr 2004, nr 9, s. 241 i n.

¹⁹ Szerzej patrz: M.R. Carrell, C. Heavrin, *Labor Relations and Collective Bargaining. Private and Public Sectors*, Boston 2013, s. 273 i n.

²⁰ Patrz: K. Walczak, *Regionalizacja wynagrodzeń a zasada niedyskryminacji pracowników*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, t. XXX, s. 225 i n.

dza nie tylko w oparciu o samą wartość wykonywanej pracy, ale o kompetencje, a nawet o sam potencjał²¹. W świetle aktualnie obowiązujących przepisów takie podejście może budzić pewne wątpliwości, które jednak powinno się, moim zdaniem, rozstrzygać w oparciu o teorię ZZL.

W ramach problematyki wynagradzania należy też wskazać na kwestie sposobu kształtowania wynagrodzenia, a więc negocjacje ze związkami zawodowymi. Prawidłowo ukształtowana rola partnera społecznego w tym obszarze jest nie do przecenienia, gdyż stanowi wyraz partycypacyjnej funkcji wynagradzania²². W tym kontekście niezwykle istotne jest wykorzystanie doświadczeń wynikających z teorii ZZL odnośnie do zasad prowadzenia rokowań, bowiem w praktyce zawarte w art. 241(3) KP wytyczne nie wnoszą żadnej wartości dodanej, o czym przekonałem się osobiście, uczestnicząc w negocjacjach płacowych. Z drugiej strony za niezgodne z założeniami ZZL należy uznać pozbawienie prawa wpływania na zasady wynagradzania pracowników tych firm, w których nie działają związki zawodowe. Mam świadomość genezy monopolu związkowego w kwestiach wynagradzania²³, jednak w obecnych realiach przy tak niskim poziomie uzwiązkowienia, utrzymywanie fikcji prawnej, że tematyka ta jest wynikiem dialogu społecznego²⁴, wydaje się nie do zaakceptowania.

3. RESTRUKTURYZACJA ZATRUDNIENIA

Restrukturyzacja zatrudnienia to ostatni opisywany w tym opracowaniu obszar prawa pracy, który, moim zdaniem, wymaga wykorzystywania teorii zarządzania w szerokim tego słowa znaczeniu, w tym również teorii ZZL. Jest to szczególnie widoczne w przypadku zwolnień grupowych oraz przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Prawo pracy co prawda nie zajmuje się bezpośrednio samymi decyzjami biznesowymi, chociaż w pewien sposób się do nich odnosi. Należy bowiem wskazać, że w przypadku obydwu wymienionych wyżej procesów, przepisy wymagają od pracodawców przekazania na ten temat informacji związkom zawodowym (odpowiednio art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²⁵ (dalej: *ZwolGrupU*) oraz art. 26(1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych²⁶ (dalej: *ZwZawU*). Natomiast w przypadku planowania zwolnień grupowych w organizacjach, w których nie działają związki zawodowe, informacja na ten temat jest przekazywana przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy – art. 2 ust. 7 *ZwolGrupU*). Niezależnie od tych przepisów obowiązek przekazywania przez pracodawcę radzie pracowników informacji związanych z potencjalną restrukturyzacją zatrudnienia wynika z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji²⁷ (dalej: *InfoPracU*).

²¹ Patrz: D.D. Dubois, W.J. Rothwell, *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, Gliwice 2008.

²² Patrz: K. Walczak, *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2012, s. 109 i n.

²³ Szerzej patrz: K. Walczak, *Kompetencje związków zawodowych w zakresie kształtowania wynagrodzeń i przyznawania innych świadczeń*, [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 448 i n.

²⁴ Patrz: art. 77(1) oraz 77(2) § 3 KP.

²⁵ Dz.U. z 2018 r., poz. 1969, ze zm.

²⁶ Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.

²⁷ Dz.U. Nr 79, poz. 550, ze zm.

Jeżeli wymogi prawa mają mieć jakiś praktyczny sens, a nie ograniczać się do „prostego” ich stosowania bez głębszej refleksji, to informacja przekazywana przedstawicielom pracowników powinna być dla nich zrozumiała. Jest to niezbędne, aby mogli oni podejmować racjonalne decyzje służące w pierwszym rzędzie interesom pracowników, ale z drugiej strony mające na celu również dobro organizacji, w której są zatrudnieni. Dlatego też przekazanie informacji związkom zawodowym, które najczęściej mogą korzystać z zaplecza eksperckiego, a ich działacze powinni mieć odpowiednią wiedzę wynikającą albo z własnego doświadczenia albo ze szkoleń, daje pewną nadzieję²⁸, że mogą być one przeanalizowane w racjonalny sposób i w wyniku tego w dalszej kolejności być podstawą do faktycznego dialogu. Tego zaś w żaden sposób nie zapewniają regulacje wskazujące, że partnerem pracodawcy do rozmów mogą być wskazani wyżej przedstawiciele wybrani na poziomie organizacji. Nie zakłada się bowiem nawet teoretycznie, że mają oni lub też mogą mieć wiedzę niezbędną dla podejmowania decyzji lub chociażby prezentowania poglądów załogi, które poza warstwą roszczeniową opierałyby się na racjonalnych, zwłaszcza z punktu widzenia ekonomicznego, przesłankach²⁹. Szczególnie ta dysfunkcja pokazała się w trakcie pandemii koronawirusa, kiedy to dla uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników w celu zapobieżenia ich zwolnieniom, niezbędne było zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi, a w przypadku ich braku z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Przy czym w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to mogło być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy³⁰. Jak widać, przy takim podejściu jakakolwiek merytoryczna dyskusja przy braku odpowiedniej wiedzy przedstawicieli pracowników, a także braku ich faktycznego umocowania przez załogę do reprezentowania jej interesów w konkretnej sprawie, jest iluzoryczna. Wydaje się w związku z tym, że również w celu właściwego podejścia do zarządzania organizacją, w przypadku braku związków zawodowych przedstawiciele pracowników powinni być odpowiednio przygotowani do negocjacji z pracodawcą. Jest to, moim zdaniem, o tyle istotne, że sam Kodeks pracy niezależnie od „przepisów covidowych” przewiduje podobne instytucje prawne, jakimi są zawieszenie odpowiednio postanowień układów zbiorowych pracy (art. 241(27) KP) zakładowych źródeł prawa pracy (art. 9(1) KP) oraz umów o pracę (art. 23(1a) KP). Co prawda do czasu wybuchu pandemii koronawirusa przepisy te nie były stosowane zbyt często, ale skoro takie porozumienia z mocy prawa odbierają pracownikom uprawnienia bez pytania ich o zdanie, to oczekiwanie merytorycznej wiedzy przedstawicieli pracowników, którzy będą się na to godzili, wydaje się bezdyskusyjne. Dlatego też mając świadomość, że rady pracowników nie są ciałem powszechnie istniejącym, wydaje mi się, że w przypadku braku związków zawodowych, tam gdzie one istnieją, powinny być automatycznym reprezentantem załogi³¹.

²⁸ Która oczywiście nie zawsze się sprawdza, o czym świadczą zresztą moje osobiste doświadczenia.

²⁹ Lepiej w tym względzie wygląda sytuacja z członkami rady pracowników, którzy, jak wskazuje art. 9 ust. 2 InfoPracU, muszą przepracować u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej. Ponadto zgodnie z art. 15 tej ustawy rada pracowników może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę.

³⁰ Art. 15g ust. 11 pkt 4 oraz art. 15gb ust. 6 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 1842, ze zm.).

³¹ Szerzej patrz: G. Orłowski, K. Walczak, *Załoga a rada pracowników*, [w:] *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 103 i n.

Ich członkowie potencjalnie posiadają bowiem większą wiedzę merytoryczną niż „zwykli” pracownicy, chociażby ze względu na zakładowy staż pracy, mogą korzystać ze wsparcia ekspertów, a ponadto mają wynikające z art. 17 InfoPracU gwarancje ochronne zapewniające im większą niezależność od pracodawcy, czego nie można powiedzieć formalnie o innych przedstawicielstwach wyłonionych w tzw. trybie zakładowym³².

PODSUMOWANIE

Zdaję sobie sprawę, że tezy postawione w niniejszym opracowaniu mogą, w świetle opracowań naukowych Profesora B.M. Ćwiertniaka, któremu poświęcona jest niniejsza monografia, być uznane za kontrowersyjne, a dla wielu Czytelników wręcz obrazoburcze. Tak jednak nie jest. Składając hołd Dostojnemu Jubilatowi i uznając jego istotny wkład w rozwój doktryny prawa pracy, pragnę jedynie pokazać, że podejście do „uprawiania nauki” może być różnorodne, dodając dyskursowi w ramach tej nauki większego kolorytu i poszerzając jego zakres przedmiotowy. Nie przesądza to natomiast w żaden sposób, które z podejść jest właściwsze. Nie jest to zresztą tylko mój pogląd, bowiem jak wskazywał już przed ponad 10 laty J. Stelina, w jurysprudenckiej kontynentalnej przeważa nadal tradycyjne – z reguły pozytywistyczne – podejście do badania prawa i zjawisk prawnych. Inaczej jest w doktrynie i judykaturze amerykańskiej, zwłaszcza w ramach cytowanej na początku tego opracowania ekonomicznej analizy prawa³³. Dlatego też niezależnie od podejścia do interpretacji prawa najważniejsze jest, aby było ono zgodne z cytowaną na początku tego tekstu paremią Ulpianusa *Ius est ars boni et aequi*.

Bibliografia

- Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006.
- Burczak K., Dębiński A., Jońca M., *Łacińskie sentencje i powiedzenia*, Warszawa 2018.
- Carrell M.R., Heavrin C., *Labor Relations and Collective Bargaining. Private and Public Sectors*, Boston 2013.
- Cooter R., Ulen T., *Ekonomiczna analiza prawa*, Warszawa 2009.
- Davenport T.H., *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Kraków 2007.
- Dubois D.D., Rothwell W.J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, Gliwice 2008.
- Lefranc G., *Histoire du travail et des travailleurs*, Paris 1957.
- Orłowski G., Walczak K., *Załoga a rada pracowników*, [w:] *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008.
- Quinn Mills D., *Labor – Management Relations*, New York 1986.
- Sikorski C., *Kultura organizacyjna*, Warszawa 2006.

³² Chociaż osobiście jestem zdania, że taka ochrona należy im się analogicznie jak w przypadku innych uregulowanych w przepisach przedstawicieli, co można wyprowadzić z art. 3 ratyfikowanej przez Polskę konwencji Nr 135 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 178). Szerzej patrz: K. Walczak, *Zbiorene prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004, s. 143.

³³ J. Stelina, *Prawo pracy a kryzys gospodarczy*, PiP 2010, nr 3, s. 17.

- Skąpski M., *Przedmiot i podmioty prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010.
- Stelina J., *Prawo pracy a kryzys gospodarczy*, PiP 2010, nr 3.
- Walczak K., *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2012.
- Walczak K., *Kompetencje związków zawodowych w zakresie kształtowania wynagrodzeń i przyznawania innych świadczeń*, [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Walczak K., *Pojęcie flexicurity w realiach polskich. Co należy zrobić, aby lepiej odpowiadało wyzwaniu rozwoju potencjału społecznego II dekady XXI wieku*, [w:] *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Księga Jubileuszowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Profesora Mariana Dobrzyńskiego*, red. K. Kłincewicz, W. Grzywacz, Warszawa 2012.
- Walczak K., *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.
- Walczak K., *Regionalizacja wynagrodzeń a zasada niedyskryminacji pracowników*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, t. XXX.
- Walczak K., *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy*, MoPr 2004, nr 9.
- Walczak K., *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 26-28 maja 2011*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
- Walczak K., *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004.