

Received: 12.01.2022  
Accepted: 3.06.2022  
Published: 30.06.2022

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2022, XXII, z. 2: s. 277-296  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0016.0983  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Nicole Maggi-Germain\*  
Nr ORCID: 0000-0003-4248-5715

## PRZEDSIĘBIORSTWO I WSPÓLNOTA PRACY<sup>1</sup>

### THE ENTERPRISE AND THE WORKING COMMUNITY

**Streszczenie:** Od kilku lat religia w miejscu pracy jest kwestią podnoszoną we Francji ze szczególną ostrością. Pojęcie wspólnoty pozostaje kluczowe dla myślenia o relacji między jednostką a całością, między pojedynczością a uniwersalnością oraz w wyjaśnianiu wielorakich form organizacji politycznej i społecznej. „Konsekrowane” przez teksty, nad którymi pracowało orzecznictwo, pojęcie wspólnoty pracy uczestniczy w uznaniu przedsiębiorstwa za instytucję o tyle, o ile przedsiębiorstwo przyczynia się do kształtowania reprezentacji środowiska pracy.

**Słowa kluczowe:** religia, komunitaryzm, świeckość, reprezentacja zawodowa, przedsiębiorstwo jako instytucja, jednostka gospodarcza i pracownicza, powszechność

**Summary:** For several years now, the religion in the workplace has been raised in France with particular acuity. The notion of community remains central to thinking about the relationship between the individual and the whole, between singularity and universality, and to accounting for multiple forms of political and social organization. Consecrated by texts, worked on by jurisprudence, the notion of work community participates in the recognition of the enterprise as an institution as much as the enterprise contributes to shaping the representations of the work community.

**Keywords:** religion, communitarism, secularism, professional representation, enterprise as an institution, economic and employees unit, universality

---

\* prof. dr hab.; starszy wykładowca prawa społecznego, dyrektor Instytutu Nauk Społecznych o Pracy, Uniwersytet Paryż 1 Panthéon-Sorbonne, członek Laboratorium Prawa i Zmiany Społecznej, UMR CNRS 6297/MSH Ange Guépin, Nantes. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: nicole.maggi-germain@univ-paris1.fr

<sup>1</sup> Artykuł stanowi tłumaczenie tekstu pt. *L'entreprise et la communauté* opublikowanego w: F. de la Morena i D. Schanpper, *Laïcité: une question de frontière(s)*, LexisNexis, ss. 199, s. 109-112. Tłumaczenie przygotowała Maria Schneider. Tekst redagowała Anna Musiała.

WPROWADZENIE<sup>2</sup>

Choć istniejące od dawna odniesienie do środowiska pracy ograniczało się w zasadzie do sporu o kwestie wyborów do rady zakładowej, różne sprawy związane z noszeniem islamskiej chusty w miejscu pracy umożliwiły ponowne zainwestowanie w dyskurs prawniczy i niejako odkrycie tego pojęcia, aby lepiej odróżnić je od odniesienia do komunitaryzmu<sup>3</sup>. Jeśli pojęcie wspólnoty pracy jest związane, w ramach starych, ale odnowionych debat<sup>4</sup>, z instytucjonalnym podejściem przedsiębiorstwa, decyzja Sądu Kasacyjnego z 2017 roku<sup>5</sup> ujmując je jako ramy dla realizacji podstawowych praw i wolności, przyczyniając się w ten sposób do odrodzenia pojęcia, które, co prawda, jest bardziej znane socjologom<sup>6</sup> niż prawnikom.

Ferdinand Tonnies, niemiecki socjolog, rozróżniając w pracy pochodzącej z 1887 roku *Gesellschaft* (społeczeństwo) i *Gemeinschaft* (wspólnota)<sup>7</sup>, nadał jej centralne miejsce, w kontynuacji prac takich szkół myśli filozoficznej jak Niemiecka Szkoła Historyczna, która przeciwstawiała indywidualizm tożsamości kulturowej (*Volksgeist*), w swej istocie kolektywnej<sup>8</sup>. *Gesellschaft* (społeczeństwo) skupia organicznie oddzielone jednostki, natomiast *Gemeinschaft* (wspólnota) opiera się na natural-

<sup>2</sup> Artykuł stanowi część uniwersyteckiego multidyscyplinarnego projektu badawczego finansowanego przez Direccte d'Île-de-France – Regionalne dyrekcje ds. przedsiębiorstw, konkurencji, spraw konsumenckich, pracy i zatrudnienia departamentu Île-de-France. Raport z badań przedstawiono w lipcu 2019 roku (Nicole Maggi-Germain (red.), *Le fait religieux en entreprise. Étude réalisée à partir d'une analyse des transformations économiques et sociales sur le bassin aéroportuaire de Roissy, Rapport de recherche, 2019, Appel à manifestation d'intérêt politique travail nr E11179178, [Fakt religijny w przedsiębiorstwie. Opracowanie oparte na analizie przemian gospodarczych i społecznych w rejonie lotniska Roissy, Raport z badań, 2019, Zaproszenie do wyrażenia zainteresowania polityką, praca nr E11179178], Direccte d'Île-de-France – Regionalne dyrekcje ds. przedsiębiorstw, konkurencji, spraw konsumenckich, pracy i zatrudnienia departamentu Île-de-France, ss. 159).*

<sup>3</sup> Dla poszerzenia wiedzy zalecamy lekturę multidyscyplinarnego numeru specjalnego, który koordynowaliśmy, a w szczególności nasz artykuł: *Communauté, communautarisme, religion et fait religieux; de la nécessité d'opérer quelques clarifications sémantiques et juridiques [Wspólnota, komunitaryzm, religia i fakt religijny; potrzeba pewnych wyjaśnień semantycznych i prawnych]*, [w:] N. Maggi-Germain (red.), *Communautarisme et fait religieux dans les relations de travail [Komunitaryzm i fakt religijny w stosunkach pracy]*: Dr. soc. wrzesień 2015 roku, nr specjalny nr 9, ss. 48, s. 674 do 681.

<sup>4</sup> Por. prace prowadzone w Naukach o zarządzaniu [*Sciences de gestion*], w szczególności B. Segrestin i A. Hatchuel, *Refonder l'entreprise [Przebudowa przedsiębiorstwa]*, Le Seuil, seria „La République des Idées” [Republika Idei], 2012, 123 s. Cass. soc., 22 listopada 2017 roku, nr 13-19.855, opublikowane w biuletynie.

<sup>5</sup> Patrz infra, Część II, B.

<sup>6</sup> Np. J.-M. Denis, *Asseoir la représentation sur la communauté de travail. À la recherche de la communauté perdue dans la branche de la propreté: [Zapewnienie reprezentacji we wspólnocie pracy. W poszukiwaniu utraconej wspólnoty w branży sprzątającej]* [w:] „Sociologie du travail” [„Socjologia pracy”] styczeń-marzec 2018 roku, tom 60, nr 1.

<sup>7</sup> F. Tonnies (1887), *Communauté et société. Catégories fondamentales de la sociologie pure [Wspólnota i społeczeństwo. Podstawowe kategorie czystej socjologii]*, PUF, 1944.

<sup>8</sup> Porównaj P. Hunout, *Droit du travail et culture sociale. L'exemple allemand, L'Harmattan [Prawo pracy a kultura społeczna. Przykład niemiecki, L'Harmattan]*, seria „Logiques juridiques” [Logika prawna] 1999, s. 169.

nej i ścisłej jedności reprezentowanej przez rodzinę (jako źródło pierwotne), wieś, przedsiębiorstwo.

Nie można powiedzieć, że prawo jest całkowicie nieobecne w tej analizie socjologicznej, ponieważ te wyróżnione odmienne formy organizacji społecznej opierają się w jednym przypadku na stosunkach wymiany zdominowanych przez interes osobisty i sformalizowanych przez *umowę*, podczas gdy w drugim przypadku powstają relacje solidarności sformalizowane przez *status*.

„Immanentne i nieświadome prawo *Gemeinschaft* zastępuje się celowym prawem umownym. Wierzenia, które królowały siłą tradycji, są zastępowane przez swobodnie rozważane opinie i naukę. Również własność ulega indywidualizacji, mobilizacji i pojawia się pieniądź. Jest to wiek handlu, przemysłu, zwłaszcza na wielką skalę, wielkich miast, wolnego handlu i kosmopolityzmu”<sup>9</sup>.

Rozróżnienie dokonane przez Tonnies przypomina średniowieczne *communitas* i *universitas*. Już w imperium Merowingów członkowie społeczeństwa feudalnego byli związani systemem zobowiązań, przysięgą wierności<sup>10</sup> składaną przez „ludzi” króla (*homines* lub *leudes*) ich suwerenowi, która stopniowo rozszerzała się na lud<sup>11</sup>, umożliwiając nawiązanie relacji osobistej. W XI i XII w. *universitas* tłumaczy jedność i transcendencję wspólnoty odrębnej od elementów, które ją tworzą<sup>12</sup>. Pan feudalny/senior jest jedynym podmiotem prawa w świecie świeckim; ma własne prawa. Ziemie seniorii obejmują domenę (*Dominium*) posiadaną przez pana (posiadłości ziemskie należące w całości do feudała), ziemie przekazane i ziemie wspólne. Te ostatnie składały się z lasów, pastwisk i zbiorników oraz cieków wodnych oraz korzystały z uznawanego przez mieszkańców prawa użytkowania, początkowo ustalonego zwyczajem, a następnie ustanowionego umowami<sup>13</sup>. To właśnie za pośrednictwem *communia* mieszkańcy danego miejsca, „którzy do tej pory byli „ludź-

<sup>9</sup> É. Durkheim, *Communauté et société selon Tonnies* [*Wspólnota i społeczeństwo według Tonnies*]: *Revue philosophique* 1889, XXVII, s. 416-422; <http://dx.doi.org/10.1522/cla.due.com1> (s. 6).

<sup>10</sup> P. Milhaud-Quentin, *Universitas. Expression du mouvement communautaire dans le Moyen Âge latin* [*Universitas. Wyraz ruchu wspólnotowego w łacińskim średniowieczu*], Paryż, Library philosophique). Irin, 1970, ss. 360, s. 234 i n.

<sup>11</sup> Cf. J. Ellul (1962), *Histoire des institutions - le Moyen Âge* [*Historia instytucji – średniowiecze*], t. 3, PUF, 1976, ss. 362, s. 52.

<sup>12</sup> *Universitas* ma w rzeczywistości bardziej odległe pochodzenie. Prawo rzymskie (Pisma Ulpiana, rzymskiego jurysty – z III w. n.e.) rozróżnia rzeczy pojedyncze (*res singulæ*, każda rzecz pojedyncza jest pojedyncza sama przez się) [w odróżnieniu od rzeczy złożonej] – i rzeczy zbiorowe (*universitas rerum*) [rzecz zbiorowa, tj. zbiór rzeczy oznaczony wspólną nazwą], rozpatrywane jako całość (trzoda, skład, ale także pieniądze stanowiące majątek). F. Mackeldey, *Manuel de droit romain: contenant la théorie des institutes; précédée d'une Introduction à l'étude du droit romain* [Podręcznik prawa rzymskiego: zawierający teorię kodyfikacji prawa; poprzedzony Wstępem do nauki prawa rzymskiego], Société typographique belge, 1837, 444 s., s. 100. *Universitas* świadczy o istnieniu jednostki majątkowej zarządzanej w interesie wspólnoty, a nie wspólnej własności zebranych osób. „*Universitas* jawi się nam jako podmiot prawa, odtąd oderwany od osobowości jednostek, które są jego złożonymi częściami”, R. Saleilles, *De la personnalité juridique. La théorie de l'Universitas* [O osobowości prawnej. Teoria *Universitas*], lekcja czwarta, wyd. Rousseau, Paryż, 1910, 2. wyd. 1922, s. 79.

<sup>13</sup> J. Ellul (1962), *Histoire des institutions...*, s. 167.

mi pana”, mogli „uzyskać dostęp do takiej osobowości, nie indywidualnie, co byłoby niemożliwe, ale jako wspólnota”<sup>14</sup>. Jeśli uznali ustrój prawa zbiorowego, te prawa użytkowania pozwalały również mieszkańcom na uświadomienie sobie swojej wspólnoty w odniesieniu do pana – seniora<sup>15</sup>. Wspólnota kształtowała się także poprzez związki miejskie – gminy czy komuny – istniejące wśród stowarzyszeń różnego rodzaju (np. bractwa, stowarzyszenia kupieckie itp.), które powstawały i działały w sposób mniej lub bardziej trwały, w znacznej liczbie od X do XIX wieku. Ich cel był polityczny (zapewnienie bezpieczeństwa miastom, na przykład zorganizowanie się przeciwko panom/seniorom), a ich członkowie byli związani przysięgą składaną przed Bogiem, która to nakładała na nich obowiązek pomagania sobie nawzajem.

Ten „ruch komunalny” przyczynił się do prawnej lub politycznej emancypacji miast<sup>16</sup>. *Communitas* i *universitas* nie przeciwstawiały się sobie w społeczeństwie feudalnym, gdzie wspólnotowa organizacja polityki w ramach wspólnoty wiejskiej nakładała się na osobiste więzy polityczne wasalstwa<sup>17</sup>. Odzwierciedlały one pewną strukturyzację stosunków społecznych i polityczną organizację przestrzeni.

Pojęcie wspólnoty pozostaje centralne dla myślenia o relacji między tym, co jednostkowe, pojedyncze, a tym, co całościowe, między pojedynczością a uniwersalnością oraz dla ujmowania wielorakich form organizacji politycznej i społecznej, które „mogą być tak samo związane ze wspólnotami krwi o charakterze plemiennym, klanowym lub rodzinnym, jak i ze wspólnotami politycznymi, takimi jak wspólnoty wiejskie, wspólnotami gospodarczymi, takimi jak cechy, czy wspólnotami religijnymi, takimi jak parafie, zakony lub, co najmniej, bractwa”; mogą one ponadto ograniczać się do posiadania i korzystania z dóbr (wspólnoty własności) lub organizować życie jednostek (wspólnoty zamieszkania) lub ich pracę (wspólnoty pracy)<sup>18</sup>. Z tego punktu widzenia wspólnota umożliwia emancypację uniwersalnej reprezentacji, artykułując ją z innymi możliwościami rozwinięcia, innymi formami solidarności, które wywodzą się z odrębnych logik i są inaczej zorganizowane przez prawo. Uaktywnienie tych dwóch kategorii, *universitas* i *communitas*, pozwala na refleksję nad miejscem i rolą wspólnoty pracy w przedsiębiorstwie. Wykreowane przez teksty, przepracowane przez orzecznictwo, pojęcie wspólnoty pracy (I) uczestniczy w uznaniu przedsiębiorstwa za instytucję prawa w takim samym stopniu, w jakim przedsiębiorstwo przyczynia się do kształtowania reprezentacji wspólnoty pracy (II).

<sup>14</sup> P. Milhaud-Quentin, *Universitas. Expression du mouvement communautaire dans le Moyen Âge Latin* [*Universitas. Wyraz ruchu wspólnotowego w łacińskim średniowieczu*], Paryż, Library philosophique J. Irin, 1970, 360 s., s. 1.

<sup>15</sup> J. Ellul (1962), *Histoire des institutions...*, s. 167.

<sup>16</sup> *Ibidem*, s. 198.

<sup>17</sup> B. Badie, Rozdział 5. *Communauté, individualisme et culture* [*Wspólnota, indywidualizm i kultura*], [w:] P. Bimbaud et al., *Sur l'individualisme* [*O indywidualizmie*], Presses de Sciences Po (PFNSP) „Références” 1991, ss. 107-131, s. 115.

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 113.

## I. WSPÓLNOTA W PRAWIE PRACY

Jednak wspólnoty pracy, będącej przedmiotem podstawowych prac doktrynalnych okresu międzywojennego, obecnej w kodeksie pracy, nie zdefiniowano (A), i to dopiero orzecznictwo, w toku rozstrzygnięć, przyczyniło się do usystematyzowania tego pojęcia (B).

### A. POJĘCIE WSPÓLNOTY PRACY

Odniesienie do wspólnoty pracy – wspólnoty pracowniczej występuje formalnie tylko w jednym artykule kodeksu pracy. Ustawodawca przewidział, że w zakładzie pracy lub przedsiębiorstwie zatrudniającym co najmniej 50 pracowników, w którym działa sekcja związkowa, organizacja związkowa może wyznaczyć delegata związkowego do reprezentowania jej w kontaktach z pracodawcą, w ramach zakładu „grupującego pracowników oddanych pod kierownictwo przedstawiciela pracodawcy i stanowiącego wspólnotę pracowniczą o własnych interesach, mogącą wysuwać wspólne i konkretne żądania” (Francuski kodeks pracy, art. L. 2143-3, ostatni akapit).

Wspólnota pracy – społeczność pracownicza – jest tu zorganizowana wokół pracowników, którzy mają wspólne cechy dotyczące w szczególności warunków pracy i mogą w związku z tym wysuwać żądania, jakie może przedstawić następnie delegat związkowy w ramach negocjacji zbiorowych. Kodeks pracy osadza więc działanie związków zawodowych, których cel jest ściśle określony przez prawo<sup>19</sup>, jak najprecyzyjniej, w ramach w których wykonywana jest praca.

Inne pojęcia, choć pozornie podobne, należy odróżniać. Kolektyw pracowniczy jest odniesieniem stosowanym przez ergonomistów oraz w obszarze nauk społecznych dla ujęcia specyfiki pracy jako działania opartego na współpracy, mobilizującego podmiotowość pracownika, a w efekcie pewną autonomię, która pozwala mu na odstępstwa od nakazanej pracy<sup>20</sup>. Wspólnota pracy, ta „piękna nieznaną”<sup>21</sup> prawa pracy, jest obecna merytorycznie w kodeksie pracy, ale nie jest ani zdefiniowana, ani używana w takim sensie. Odzwierciedla ona bardziej kompleksowe podejście – oznacza wszystkich pracowników zaangażowanych na danym terenie lub w danym przedsiębiorstwie. Stanowi „pojęcie strukturyzujące prawo stosunków społecznych”, „obraz, który ma sens dla tych, którzy mówią o tym, czego do-

<sup>19</sup> Francuski kodeks pracy, art. L. 2131-1: „Wylącznym celem związków zawodowych jest badanie i obrona praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych, osób wymienionych w ich statutach”.

<sup>20</sup> C. Dejours, *Travail vivant* [„Żywa” praca], t. 2, Paryż, Payot 2009, s. 32-38 ; E. Renault, *Autonomie et identité au travail* [Autonomia i tożsamość w pracy], „Travailler” 2013/2, nr 30, ss. 125-145, s. 130.

<sup>21</sup> P.-Y. Verkindt, *La collectivité de travail ou «la belle inconnue»* [Społeczność pracownicza, czyli „piękna nieznaną”] [w:] Dr. soc. 2012, s. 1006 i n.

świadczą<sup>22</sup>, nie będąc kategorią prawną. Kodeks pracy zawiera kilka przepisów organizujących społeczność pracowniczą, środowisko pracy: ustalenie zbiorczego rozkładu czasu pracy, co stanowi jest prerogatywę pracodawcy (Kodeks pracy, art. D. 3171-1 i D. 3171-2), który musi być przesłany inspektorowi pracy (Kodeks pracy, art. D. 3171-4), oraz określenie referencyjnego okresu pracy w przypadku reorganizacji czasu pracy (Kodeks pracy, art. D. 3171-5). Jeśli chodzi o kategorię zawodową, to jest ona jednym z kryteriów służących do ustalenia równego traktowania lub uzasadnionych różnic w traktowaniu pracowników. Umożliwia zobiektywizowanie i nadanie podstawy prawnej przepisowi, który nie dotyczy wszystkich pracowników, co pozwala uniknąć zakwalifikowania go jako przepisu dyskryminacyjnego<sup>(23)</sup>. Na przykład zmiany wynagrodzeń osób będących przedstawicielami pracowników muszą być oceniane m.in. w odniesieniu do indywidualnych podwyżek otrzymywanych przez pracowników tej samej kategorii zawodowej<sup>24</sup>. Odniesienie do kategorii zawodowej pozwala na określenie ram prawnych dla realizacji uprawnień pracodawcy do kierowania, zobowiązując go np. do przyznania pierwszeństwa pracownikowi nocnemu chcącemu zająć stanowisko dzienne lub pracownikowi dziennemu chcącemu zająć stanowisko nocne „pracy należącej do jego kategorii zawodowej” lub pracy równorzędnej (Francuski kodeks pracy, art. L. 3122-13).

Pojęcie kategorii zawodowej jest szeroko rozumiane przez kodeks pracy: w odniesieniu do tworzenia bazy danych ekonomiczno-społecznych przewidzianej w art. L. 2312-21, chociaż tradycyjnie odwołuje się do rozróżnienia między pracownikami fizycznymi, pracownikami umysłowymi, technikami, mistrzami i kierownikami; pojęcie kategorii zawodowych może również dotyczyć „kategorii stanowisk pracy określonych przez klasyfikację” lub „każdej odpowiedniej kategorii w przedsiębiorstwie” (Kodeks pracy, art. R 2312-19).

Choć odrębne, wszystkie te pojęcia przedstawiają formy strukturyzacji grup pracowników wykonujących swój zawód, profesję lub działalność<sup>25</sup> w przedsiębiorstwie.

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> Różnice w traktowaniu pracowników znajdujących się w identycznej sytuacji w zakresie przyznanego świadczenia muszą zawierać odniesienie do obiektywnych przyczyn, w sposób pozwalający zainteresowanym na przedstawienie w użyteczny sposób ich punktu widzenia w przedmiocie rzeczywistości i zasadności zarzucanych faktów i okoliczności, a sądowi na przeprowadzenie kontroli (np. w przypadku różnicy w traktowaniu przewidzianej przez układ zbiorowy pracy. Cass. soc., z 1 lipca 2009 roku, nr 07-42.675: Bull. civ. 2009, V, nr 168). Ponadto domniemywa się, że różnica w traktowaniu kategorii zawodowych ustalona na bazie układu zbiorowego pracy jest uzasadniona (Cass. soc., 27 stycznia 2015 roku, nr 13-14.773 i 13-14.908: Bull. civ. 2015, V, nr 8). To zatem na osobie je kwestionującej spoczywa obowiązek wykazania, że nie mają one związku z jakimikolwiek rozważaniami o charakterze zawodowym.

<sup>24</sup> Francuski kodeks pracy, art. L 2141-5-1.

<sup>25</sup> Mamy tu na myśli pracowników funkcjonujących ze statusem „usługodawców” na platformach współpracy takich jak Deliveroo czy Uber. Por. N. Maggi-Germain, *Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités* [Uspołecznienie ryzyka gospodarczego i redystrybucja odpowiedzialności], opublikowany w „Le travail en quête de responsabilités”, multidyscyplinarnym numerze specjalnym czasopisma „Sociologie du travail”, vol. 61, nr 2, kwiecień-czerwiec 2019, red. M. Lallementa

Koncepcja wspólnoty pracy jest być może tym pojęciem, które ujmuje ową „całość” w jej najbardziej subiektywnym wymiarze, jako miejsce wyrażania własnych interesów zbiorowych, oderwanych od interesów innej wspólnoty pracy, oddzielonych od interesów pracodawcy. W tym zakresie interesujące jest ponowne umieszczenie pojęcia wspólnoty w kontekście niemieckich prac doktrynalnych z końca XIX wieku i okresu międzywojennego wokół pojęcia stosunku pracy<sup>26</sup>. W przeciwieństwie do indywidualistycznego i liberalnego podejścia francuskiego kodeksu cywilnego z 1804 roku, teoretycy niemieccy preferowali odniesienie stosunku pracy do klasycznego stosunku zobowiązaniowego, który wprawdzie opiera się na umowie o pracę, ale kieruje się inną logiką prawną, rozumiejąc przedsiębiorstwo jako wspólnotę (zob. część poniżej). Dla ówczesnych jurystów niemieckich zgodna wola stron jest wprawdzie podstawą umowy o pracę, ale nie jest wystarczająca do doprowadzenia ukonstytuowania się wspólnoty oraz przynależności do niej. Tworzy ona jedynie *vinculum juris*, czyli więź prawną, a nie stosunek pracy. To właśnie udział pracownika w wspólnocie, w społeczności, możliwy dzięki jego skutecznemu włączeniu do zakładu pracy lub wykonywaniu zawodu, stanowi podstawę stosunku pracy. We Francji pracę tę podjęli tacy prawnicy jak Paul Durand<sup>27</sup> i Georges Ripert<sup>28</sup>.

## B. PRAWNA STRUKTURALIZACJA WSPÓLNOTY PRACY POPRZEZ ORZECZNICTWO

Wspólnota pracownicza umożliwia uwzględnienie przez prawo rzeczywistości społecznej zakładu pracy poprzez organizowanie profesjonalnej reprezentacji w ramach tejże wspólnoty.

Ponieważ w ósmym akapicie preambuły do [francuskiej – przyp. tłum.] Konstytucji z 1946 roku zapisano prawo „każdego pracownika”, a nie tylko pracowni-

---

i B. Zimmermann, <https://journals.openedition.org/sdt/17619>. Artykuł do publikacji w czasopiśmie „Droit social”, wrzesień 2019 roku.

<sup>26</sup> P. Lotmar, *Le contrat de travail. Suivant le droit privé de l'Empire allemand [Umowa o pracę. W ramach prawa prywatnego Cesarstwa Niemieckiego]* [Der Arbeitsvertrag. Nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. - Erster Band], Leipzig, Duncker et Humblot, 1902, 827 s.). Patrz: M. Weber, *Rezension von: Philipp Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik*, vol. 17, zeszyt nr 3, 1902, s. 723-734; *Le contrat de travail de Philipp Lotmar [Umowa o pracę Philippa Lotmara]*. Uwagi krytyczne, artykuł zamieszczony w „Canadian Journal of Law and Society” 2009, vol. 24, nr 2, s. 147-157 (przeł. R. Melot). Można także zacytować Otto von Gierka, Ericha Molitora, Wolfganga Sieberta. Szersze opracowania: M. Hubert, *La relation de travail comme fondement du droit du travail [Stosunek pracy jako podstawa prawa pracy]*, praca dyplomowa Poitiers, 1945, ss. 251; G. Renard, *L'institution fondement d'une rénovation de l'ordre social [Instytucja jako podstawa odnowy porządku społecznego]*, Flammarion 1933, ss. 221, a ostatnio P. Hunout, *Droit du travail et culture sociale. L'exemple allemand, L'Harmattan [Prawo pracy i kultura społeczna. Niemiecki przykład, L'Harmattan]*, seria „Logiques juridiques” [Logika prawa] 1999, ss. 169, s. 18 i n..

<sup>27</sup> P. Durand, *Aux frontières du contrat et de l'institution [Na granicy umowy i instytucji]*. La relation de travail: JCP 1944,1, nr 387.

<sup>28</sup> G. Ripert, *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, LGDJ, 2e éd. 1951, p. 354.

ków, do udziału „poprzez swoich przedstawicieli w zbiorowym określaniu warunków pracy i w zarządzaniu przedsiębiorstwami”, do ustawodawcy należy określenie metod, za pomocą których w przedsiębiorstwie organizuje się ww. reprezentację pracowniczą (zatrudnionych). Jej beneficjentami „są, jeśli nie wszyscy pracownicy zatrudnieni w danym czasie w przedsiębiorstwie, to przynajmniej wszyscy ci, którzy są ściśle i trwale zintegrowani ze wspólnotą pracowniczą, którą ono tworzy, nawet jeśli nie są pracownikami” w sensie ścisłym<sup>29</sup>. Reprezentacja pracowników w obronie interesów zbiorowych opiera się na tej koncepcji wspólnoty pracy, obejmującej wszystkich pracowników (zatrudnionych), niezależnie od tego, czy są oni pracownikami przedsiębiorstwa, w którym pracują, czy też nie, o ile są oni ściśle i trwale zintegrowani z powyższą wspólnotą.

Te przepisy, obecnie już skodyfikowane, są wynikiem orzecznictwa mającego na celu uwzględnienie pracowników „oddelegowanych” (oddelegowanych) na stałe w liczbie pracowników uprawnionych do głosowania i kandydowania w wyborach na przedstawicieli pracowników. Istotny spór toczył się w latach 80. i 90. ubiegłego wieku dotyczący demonstratorów wyrobów w domach towarowych, którzy byli oddelegowani przez firmy zewnętrzne (ich pracodawcę) i podlegali „w zakresie wykonywania pracy, a w szczególności w zakresie ubioru, prezencji, godzin pracy, zasad BHP, zwierzchnictwu kierowników działów i tym samym obowiązkom, co pracownicy Galeries Lafayette”<sup>30</sup>, nie mogąc jednak brać udziału w wyborach do rady zakładowej. Sąd kasacyjny zatwierdził decyzję sędziów niższej instancji, że „istnieje bezpośredni związek podporządkowania między demonstratorami a kierownictwem domów towarowych” oraz wspólnota pracy między nimi a pracownikami Galeries Lafayette i że w związku z tym „mają oni prawo uczestniczyć w wyborze delegatów pracowników, którzy są w stanie dowiedzieć się o wszelkich problemach, jakie mogą mieć i przedstawić roszczenia i żądania kierownictwu, które jest ich jedynym interlokutorem”<sup>31</sup>.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorstwo zewnętrzne należy zintegrować z personelem przedsiębiorstwa, w którym pracują, a zatem mają prawo do głosowania i kandydowania w wyborach do rady zakładowej, niezależnie od więzi podporządkowania, w jakiej pozostają z ich pracodawcą<sup>32</sup>, o ile dzielą „wspólne warunki pracy mogące generować wspólne interesy”<sup>33</sup>. W odniesieniu do obliczania okresu obecności w przedsiębiorstwie

<sup>29</sup> Cons. const., 3 lutego 2016 roku, nr 2015-519 QPC, *Mouvement des entreprises de France et a. [Critère de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs pour l'appréciation de la représentativité] - conformité* [Kryterium wysłuchania organizacji zawodowych pracodawców dla oceny reprezentatywności] - zgodność.

<sup>30</sup> Cass. soc., z 3 lutego 1986 roku, nr 85-60.445: Bull. civ. 1986, V, nr 1, s. 1. Również: Cass. ass. plén., 6 lipca 1990 roku, nr 89-60.581, opublikowane w biuletynie.

<sup>31</sup> Ibidem.

<sup>32</sup> Cass. soc. z 14 kwietnia 2010 roku, nr 09-60.367, opublikowane w biuletynie.

<sup>33</sup> Ibidem.



użytkownika, ustawa z dnia 20 sierpnia 2008 roku<sup>34</sup>) ustaliła na poziomie jednego roku stażu pracy i obecności w zakładzie przedsiębiorstwa użytkownika, długość czasu wymaganego dla pracowników posiadających umowę o pracę na czas określony, – pracowników posiadających umowę o pracę tymczasową, *ad interim*, pracowników oddelegowanych przedsiębiorstwu przez przedsiębiorstwo zewnętrzne w celu uwzględnienia ich w stanie zatrudnienia przedsiębiorstwa „w odpowiedniej proporcji do czasu ich obecności w ciągu poprzednich dwunastu miesięcy” (Kodeks pracy: C. trav, Art. L 1111 -2, 2°).

Metoda ta nie ma zastosowania, gdy pracownik zastępuje pracownika nieobecnego lub którego umowę o pracę zawieszono, w szczególności z powodu urlopu macierzyńskiego, urlopu adopcyjnego lub urlopu wychowawczego. Centralnym założeniem jest istnienie wspólnoty pracowniczej zorganizowanej wokół zbiorowego interesu, który może być podstawą roszczeń zgłaszanych przez przedstawiciela pracowników<sup>35</sup>. Zarówno ustawa, jak i orzecznictwo wymagają fizycznej integracji pracownika. W okresie oddelegowania „zakłada się, że pracownicy ściśle i trwale integrują się ze wspólnotą pracowniczą przedsiębiorstwa przyjmującego”<sup>36</sup>). Ten warunek dotyczący fizycznej obecności pracownika przypomina debaty doktrynalne z początku XXI wieku na temat rozróżnienia między umową o pracę a umową o dzieło. Jednym z zaproponowanych wówczas kryteriów było istnienie związku zależności technicznej, który pozwoliłby odróżnić to, co wówczas nazywano umową o świadczenie usług (*locatio operarum*) – która później przybierze formę umowy o pracę – od umowy o dzieło (*locatio operis faciendi*) – która stanie się umową o świadczenie usług (*contrat d'entreprise*). Kryterium zależności technicznej, które przekłada się na kontrolę sprawowaną przez pracodawcę, będzie wówczas wykorzystywane do nadawania niektórym wykonawcom statusu pracownika<sup>37</sup>. Nie brano tu pod uwagę sposobu wynagradzania: „Podjęliśmy bardzo prosty krok, decydując, że w zasadzie zależność techniczna istniała zawsze, gdy pracownik wykonywał swoją pracę w zakładzie pracodawcy, i że nie było zależności technicznej, gdy pracow-

<sup>34</sup> L. nr 2008-789, z 20 sierpnia 2008 roku, w sprawie odnowy demokracji społecznej i reformy czasu pracy, art. 3.

<sup>35</sup> Art. L. 2313-1. Te same przepisy należy stosować do przedstawiciela lokalnego, członka komisji socjalno-ekonomicznej [*odpowiednika rady zakładowej*] i powoływanej przez nią, który zastępuje od wejścia w życie rozporządzenia z 22 września 2017 roku istniejące do tego czasu rady zakładowe i inne organy przedstawicielskie pracowników. Próg zatrudnienia obniżono z pięćdziesięciu pracowników (próg do utworzenia rady zakładowej) do jedenastu pracowników. Metody obliczania liczby pracowników pozostają takie same (Francuski kodeks pracy, art. L 2311-2) dotyczące utworzenia komisji społeczno-gospodarczej [*rady zakładowej*], które powołują się na artykuł L. 1111-2).

<sup>36</sup> Cass. soc., z 31 maja 2016 roku, nr 14-25.042, opublikowane w biuletynie.

<sup>37</sup> Po raz pierwszy pytanie to pojawiło się po przegłosowaniu ustawy z dnia 9 kwietnia 1898 roku dotyczącej odpowiedzialności za wypadki przy pracy: sam status pracownika był niewystarczający do skorzystania z ustawy. Prace musiały być wykonywane pod kontrolą i w technicznej zależności od administratora/zarządcy.

nik pracował w domu”<sup>38</sup>. Kryteria kontroli i nadzoru nad pracownikiem ze strony pracodawcy są obecne we współczesnym orzecznictwie: wspólnota pracy składa się z pracowników posiadających własne interesy mogące generować wspólne lub specyficzne roszczenia i pracujących pod kierunkiem przedstawiciela kierownika zakładu pracy<sup>39</sup>. Taka integracja się materializuje np. poprzez zbiorowy rozkład godzin i wspólne warunki pracy. Odwrotnie, stanowią dwie odrębne wspólnoty pracy o własnych interesach, dwa zakłady tego samego przedsiębiorstwa, na czele których stoi „osoba posiadająca kwalifikacje kierownika produkcji, której niekwestionowaną rolę jest organizacja pracy w każdym z zakładów, które są od siebie oddalone geograficznie, (...) i mają niekwestionowaną różnorodność pod względem wytwarzanych produktów, ograniczeń technicznych i warunków pracy”<sup>40</sup>.

Odniesienie do tej samej wspólnoty pracy pozwala na stwierdzenie istnienia jednostki gospodarczo-społecznej (JGS), przyczyniając się do instytucjonalizacji przedsiębiorstwa.

## II. WKŁAD WSPÓLNOTY PRACY W INSTYTUCJONALIZACJĘ „PRZEDSIĘBIORSTWA”

Prawo zna przedsiębiorstwo wyłącznie poprzez jego status prawny. Mimo że w kodeksie pracy jest on stale przywoływany, to w rzeczywistości chodzi o osobę prawną (spółka akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, jednoosobowa spółka z o.o. itp.) lub fizyczną (rzemieślnik, handlowiec itp.). Jednak niekiedy udaje się prawu uchwycić wymiar ekonomiczny przedsiębiorstwa, aby zagwarantować realizację praw socjalnych we wspólnocie pracy (A). Ujęcie w perspektywie ewolucji wykorzystania odniesienia do wspólnoty pracy przez prawo pokazuje, w jakim stopniu pojęcie to może otrzymywać nowe zastosowania i pojawiać się jako ramy dla realizacji podstawowych praw i wolności pracowniczych (B).

### A. WSPÓLNOTA PRACY JAKO PODSTAWA JEDNOSTKI GOSPODARCZO-SPOŁECZNEJ JGS (*UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE UES*)

To właśnie w latach siedemdziesiątych Sąd Kasacyjny „stworzył” jednostkę gospodarczo-społeczną JGS w celu udaremnienia pewnych manewrów pracodawców mających na celu obejście przepisów dotyczących progów liczby pracowni-

<sup>38</sup> P. Cuche, *Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail [Stosunek zależności jako element składowy umowy o pracę]*: Rev. crit. législ. et jurispr. 1913, s. 412-427, s. 417.

<sup>39</sup> „Niezależnie od tego, że ten ostatni nie jest uprawniony do samodzielnego rozstrzygnięcia o tych roszczeniach”, Cass. soc. z 7 grudnia 2016 roku, nr 14-27.232, Groupe Mondial tissus, opublikowane w biuletynie.

<sup>40</sup> Cass. soc., z 2 października 2001 roku, nr 00-60.170, opublikowane w biuletynie.

ków wymaganych do utworzenia organu przedstawicielskiego pracowników<sup>41</sup>. „Przedsiębiorstwa »imprimerie x...« i »établissements lithographiques Barbat«, które prowadziły tę samą działalność pod jednym kierownictwem, w tych samych pomieszczeniach i z tym samym wyposażeniem, a między którymi x... tak fikcyjnie podzielił personel, aby w każdym z nich pozostało mniej niż 50 pracowników i w ten sposób uchylił się od wymogów zmienionego rozporządzenia z dnia 22 lutego 1945 roku – były tylko pozornie autonomiczne, a w rzeczywistości stanowiły jednostkę gospodarczo-społeczną JGS<sup>42</sup>. Odniesienie do wspólnoty pracy nie pojawia się w najstarszych decyzjach: w oczach sędziów liczy się przede wszystkim poszukiwanie tego, co wspólne: te same budynki, ta sama obsługa administracyjna i księgową, ten sam adres i numer telefonu, ta sama stołówka i serwis socjalny, ta sama osoba była prezesem i dyrektorem zarządzającym jednej ze spółek oraz zastępcą dyrektora zarządzającego drugiej<sup>43</sup>.

Dopiero w 1982 roku, wraz z przegłosowaniem ustawy z 28 października (art. 28, obecnie skodyfikowany w art. L. 2313-8), francuski kodeks pracy włączył pojęcie jednostki społeczno-gospodarczej (JSG): utworzenie wspólnej rady zakładowej jest obowiązkowe w przypadku uznania w drodze umowy lub orzeczenia sądowego jednostki społeczno-gospodarczej liczącej co najmniej 50 pracowników pomiędzy kilkoma prawnie odrębnymi przedsiębiorstwami<sup>44</sup>. W 1983 roku<sup>45</sup> Sąd Kasacyjny posługuje się pojęciem wspólnoty pracy w odnie-

<sup>41</sup> Cass. crim., z 23 kwietnia 1970 roku: Bull. crim. 1970, nr 144, s. 3345. - Cass. soc. z 19 grudnia 1972 roku: Bull. civ. 1972, V, nr 711, s. 651. Ta ostatnia decyzja odnosi się do „jednolitej jednostki społeczno-gospodarczej”. To właśnie w 1976 roku Sąd Kasacyjny użył odniesienia do jednostki gospodarczo-społecznej (Cass. soc., z 4 marca 1976 roku, nr 75-60.154: Bull. civ. 1976, V, nr 142, s. 116). Por. P. Sargos, prezes Izby Społecznej Sądu Kasacyjnego, *La recherche de la vérité delà communauté de travail en matière de représentations sociales dans l'entreprise, w Rapport annuel, 2e partie: études et documents, Étude sur le thème de la vérité [Poszukiwanie prawdy o wspólnotcie pracy w odniesieniu do reprezentacji społecznych w przedsiębiorstwie]*, w *Sprawozdaniu rocznym, część 2: Studia i dokumenty, Studium na temat prawdy*, 2004, s. 97-102.

<sup>42</sup> Cass. soc., z 8 czerwca 1972 roku, nr 71-12.860, opublikowane w biuletynie.

<sup>43</sup> Cass. soc., z 6 października 1983 roku, nr 83-60.747: Bull. civ. 1983, V, nr 483.

<sup>44</sup> Odwołanie się do pojęcia przedsiębiorstwa, które nie jest kategorią prawną, jest nieprawidłowe. Należało posłużyć się pojęciem podmiotów lub nawet „osób prawnych” (do których odwołano się w decyzji Vivendi - Cass. soc., z 7 maja 2002 roku, nr 00- 60.424: Bull. civ. 2002, V, nr 150, s. 154: „Ponieważ jednak jednostka społeczno-gospodarcza uznana umową lub orzeczeniem sądowym może istnieć wyłącznie między prawnie odrębnymi osobami traktowanymi jako całość, w odniesieniu do ich zakładów i personelu”).

<sup>45</sup> Cass. soc., z 5 maja 1983 roku, nr 82-60.363: Bull. civ. 1983, V, nr 239. Wyszukiwanie w serwisie Légifrance pokazuje, że termin „communauté de travail” – „wspólnota pracy”, inaczej „wspólnota pracownicza”, pojawia się po raz pierwszy w decyzji Sądu Kasacyjnego z 1981 roku (Cass. soc. z 22 lipca 1981 roku, nr 81-60.505: Bull. civ. 1981, V, nr 742. „Sąd pierwszej instancji, który nakazuje zorganizowanie wyborów członków rady pracowniczej / rady zakładowej w ramach jednostki gospodarczo-społecznej, tworzonej przez trzy spółki, po stwierdzeniu, że spółka dokonała podziału przedsiębiorstwa, powierzając uzupełniające się gałęzie swojej działalności dwóm innym spółkom, jest prawnie uzasadniony w swoim rozstrzygnięciu, i zauważył, z przyczyn, które nie są krytykowane w apelacji, że te trzy przedsiębiorstwa tworzyły jednostkę gospodarczą, a ich jedność społeczną wywodził z faktu, że wszyscy pracownicy, z załogi tego samego przedsiębiorstwa, pracowali w tych samych pomieszczeniach i wykonywali pokrewne czynności, że ich wynagrodzenie zapewniał ten sam dział księgowości,

sieniu do relacji między zleceniodawcą a pracownikami firm podwykonawczych. Opierając się na spostrzeżeniu, że pracują oni na terenie głównego przedsiębiorstwa „w tych samych warsztatach i przy tych samych zadaniach, co pracownicy przedsiębiorstwa oraz że korzystają ze sprzętu przedsiębiorstwa”, sędziowie zauważyli, że istnieje jedna wspólnota pracownicza uzasadniająca umieszczenie ich na liście wyborczej sporządzonej przez zleceniodawcę z myślą o wyborze przedstawicieli pracowników<sup>46</sup>. Jednostka gospodarcza oznacza jedność lub koncentrację władzy kierowniczej (wspólny zarządzający, wspólni udziałowcy<sup>47</sup> lub istnieniu działalności komplementarnej)<sup>48</sup>. Jednostka społeczna, socjalna, korporacyjna wywodzi się z istnienia wspólnoty pracy pomiędzy odrębnymi przedsiębiorstwami, zmaterializowanej na przykład przez wewnętrzne regulacje, wspólne prawa korporacyjne<sup>49</sup> i zamiennność personelu<sup>50</sup>. Może być ona uznana na mocy orzeczenia sądu lub układu zbiorowego pracy podpisanego, w warunkach prawa powszechnego, przez reprezentatywne organizacje związkowe działające w podmiotach należących do tej JSG<sup>51</sup> i określające jej skład i zakres<sup>52</sup>. W jednostce społeczno-gospodarczej Capgemini podpisano w ten sposób trzyletni układ zbiorowy dotyczący szkoleń zawodowych w dniu 11 grudnia 2015 roku, a w JSG La Banque Postale podpisano układ dotyczący telepracy w dniu 10 stycznia 2014 roku.

O ile jednak układ zbiorowy może rozszerzyć działanie JSG poza utworzenie instytucji przedstawicielstwa pracowniczego<sup>53</sup> i w ten sposób stworzyć obowiązki nałożone na różne tworzące go podmioty prawne, to „nie może uczynić jednostki społeczno-gospodarczej pracodawcą pracowników”, ponieważ „uznanie istnienia umowy o pracę jest prawem związanym wyłącznie z osobą, zmiana pracodawcy nie może być zatem narzucona pracownikowi bez jego zgody, z wyjątkiem sytuacji, w której istnieje wyraźny przepis ustawowy”<sup>54</sup>.

---

że ich delegacje pracownicze były przyjmowane przez tych samych przedstawicieli pracodawcy, którzy w drodze decyzji rozpatrywali indywidualne skargi, co stwierdzało istnienie wspólnego działu zarządzania personelem, nawet jeśli, jak zauważył sąd, pracownicy dwóch nowych spółek nadal podlegali odrębnym układom zbiorowym pracy, jak to miało miejsce wcześniej, wszystkie te ustalenia były wystarczające do stwierdzenia istnienia wspólnoty pracowniczej”).

<sup>46</sup> Cass. soc., z 5 maja 1983 roku, nr 82-60.363, jw.

<sup>47</sup> Cass. soc., z 15 stycznia 2002 roku, nr 00-60.256, niepublikowany.

<sup>48</sup> Cass. soc. z 3 lutego 1999 roku, nr 98-60.320, niepublikowany. Nie dotyczy to działalności grupy pracodawców, która nie jest uzupełnieniem rolniczej działalności produkcyjnej spółki, nawet jeśli zarządzanie spółkami w grupie było skupione w tych samych rękach (rękach dyrektora grupy spółek), a siedziby znajdowały się pod tym samym adresem, Cass. soc., 24 czerwca 2014 roku, nr 13-11.593, FS-P+B.

<sup>49</sup> Cass. soc. z 26 maja 1998 roku, nr 97-60.092, opublikowane w biuletynie. Stosunkowo niedawno Cass. soc. z 15 kwietnia 2015 roku, nr 13-24.253, opublikowane w biuletynie.

<sup>50</sup> Cass. soc. z 12 stycznia 2005 roku, nr 03-60.477, opublikowane w biuletynie.

<sup>51</sup> Cass. soc. z 14 listopada 2013 roku, nr 13-12.712, opublikowane w biuletynie. „Ponieważ jednostka społeczno-gospodarcza może być uznana tylko między odrębnymi podmiotami prawnymi, rozpatrywanymi jako całość zakładów i pracowników, wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe obecne w tych podmiotach muszą być zaproszone do negocjacji dotyczących uznania między nimi jednostki społeczno-gospodarczej”, Cass. soc. z 10 listopada 2010 roku, Nr 09-60.451, opublikowane w biuletynie [Cass, soc, 10 nov. 2010, nr 09-60.451, publié au bulletin].

<sup>52</sup> Cass. soc. z 31 marca 2009 roku, nr 08-60.494, opublikowane w biuletynie.

<sup>53</sup> Cass. soc., z 12 lipca 2006 roku, nr 04-40.331, opublikowane w biuletynie.

<sup>54</sup> Cass. soc. z 16 grudnia 2008 roku, nr 07-43.875, opublikowane w biuletynie.

Funkcje jednostki społeczno-gospodarczej, początkowo związane z procesem wyborczym do rad zakładowych, czyli mające zapewnić reprezentację i obronę pracowników o wspólnych interesach<sup>55</sup>, rozszerzono w okresie późniejszym. W 2004 roku Sąd Kasacyjny zadbał o sprecyzowanie, że „pojęcie JSG nie jest względne” i musi być uznawane przez sędziego „według własnych kryteriów niezależnych od celu instytucji przedstawicielskich włączonych do jego zakresu”<sup>56</sup>. W konsekwencji, o ile przesłanki dotyczące liczby pracowników i liczby zwolnień warunkujące obowiązek sporządzenia planu ochrony miejsc pracy oceniane są co do zasady na poziomie przedsiębiorstwa, to „nie dotyczy to sytuacji, gdy w ramach jednostki społeczno-gospodarczej decyzja o zwolnieniach została podjęta na poziomie tej JSG”<sup>57</sup>.

Ustawa z dnia 14 czerwca 2013 roku o zabezpieczeniu zatrudnienia przewidywała, że zatwierdzenie przez administrację pracy planu ochrony pracy sporządzonego przez pracodawcę następowało po sprawdzeniu zgodności jego treści z przepisami prawa, z uwzględnieniem kilku kryteriów, w tym „zasobów, którymi dysponuje zakład pracy, jednostka społeczno-gospodarcza i grupa” (Francuski kodeks pracy, art. L. 1233-57- 3, ustęp 1). JSG nabiera, w szczególności dzięki istnieniu wspólnoty pracy, pewnej spójności, która pozwala na zbliżenie osoby prawnej do rzeczywistości gospodarczej i społecznej reprezentowanej przez „przedsiębiorstwo”. Orientację tę potwierdza niedawna decyzja Sądu Kasacyjnego, który przyjmuje, że jednostka społeczno-gospodarcza może być tworzona przez prawnie odrębne podmioty posiadające lub nieposiadające osobowości prawnej. W tym przypadku chodziło o spółki należące do Grupy Generali Insurance oraz o francuski oddział<sup>58</sup> jednej z włoskich spółek grupy, wpisany do rejestru handlowego i na potrzeby funkcjonowania którego udostępniono na okres trzech lat stu sześćdziesięciu pięciu pracowników w celu zarządzania infrastrukturą informatyczną. Dla Sądu Kasacyjnego wystarczające jest, aby struktury te charakteryzowały się z jednej strony „koncentracją uprawnień zarządczych w danym obwodzie, a z drugiej strony podobieństwem lub komplementarnością działalności prowadzonej przez te różne podmioty, wspólnotę pracowników wynikającą z ich statusu społecznego i podobnych warunków pracy, co w praktyce może skutkować pewną zmiennością, zamiennością pracowników”<sup>59</sup>.

Takie podejście jest zgodne z długotrwałymi debatami doktrynalnymi na temat natury „przedsiębiorstwa”, rozumianego albo jako miejsce formalizacji umownych stosunków wymiany (umowy o dzieło, umowy o pracę itp.), albo jako instytucja, „które

<sup>55</sup> „O sądowe uznanie jednostki społeczno-gospodarczej (JSG) nie może wystąpić osoba, która nie jest członkiem wspólnoty pracowniczej, o której reprezentację się ubiega”, Cass. soc. z 16 listopada 2010 roku, nr 09-40.555, opublikowane w biuletynie.

<sup>56</sup> Cass. soc. z 13 lipca 2004 roku, nr 03-60.412 i nr 03-60.413, opublikowane w biuletynie.

<sup>57</sup> Cass. soc. z 16 listopada 2010 roku, numery 09-69.485, 09-69.486, 09-69.487, 09-69.488, 09-69.489, opublikowane w biuletynie.

<sup>58</sup> Pod względem prawnym jest ona nie do odróżnienia od mającej siedzibę za granicą spółki matki, która ją stworzyła. Nie posiada żadnych własnych aktywów ani majątku.

<sup>59</sup> Cass. soc. z 21 listopada 2018 roku, nr 16-27.690, opublikowane w biuletynie.

organizacja odpowiada na polityczne i społeczne potrzeby<sup>60</sup>. Zgodnie z tym drugim podejściem, przedsiębiorstwo tworzy organiczną całość podlegającą regulacji przez prawo pracy: obok umów o pracę istnieją inne zasady, które rządzą społecznością i porządkują to przedsiębiorstwo (regulamin pracy, ubezpieczenia społeczne, układy zbiorowe itp.). Podejście instytucjonalne prowadzi do rozumienia pracy nie jako towaru, ale jako wartości. Przedsiębiorstwo jako instytucja spełnia określone funkcje, odgrywa rolę w społeczeństwie. Taki kierunek przyjęła ostatnio ustawa o rozwoju i przekształceniu przedsiębiorstw (PACTE) z 22 maja 2019 roku<sup>61</sup>. Instytucja (przedsiębiorstwa) może ustanowić „uniwersalne, symbolizowane i sankcjonowane sposoby postępowania”<sup>62</sup>, aktywizuje także reprezentacje i konstytuuje swój porządek symboliczny „w zupełnie innym sensie, niż może to zrobić jednostka”<sup>63</sup>.

## B. WSPÓLNOTA PRACY, RAMY DLA REALIZACJI PODSTAWOWYCH PRAW I WOLNOŚCI PRACOWNIKÓW?

Jeśli wspólnota pracy stanowiła początkowo ramy prawne umożliwiające oparcie reprezentacji zawodowej na istnieniu specyficznych interesów, które mogą generować wspólne i specyficzne żądania pracowników, to czy może ona również stać się ramą dla nabywania i korzystania z podstawowych praw i wolności?

Można podać kilka przykładów, pokazujących, że wspólnota pracy stanowi, poprzez JSG, ramy dla realizacji pewnych praw. Francuski kodeks pracy dopuszcza np. partycypację pracowników w zyskach przedsiębiorstwa<sup>64</sup>, w drodze jednego porozumienia obejmującego jednostkę społeczno-gospodarczą (Francuski kodeks pracy, art. roku 3322-2).

<sup>60</sup> P. Durand (1947), *La notion juridique de l'entreprise* [Pojęcie prawne przedsiębiorstwa], Trav. Assoc. H. Capitant, 1947, ss. 45-60, s. 48. Patrz także: J. Brèthe de La Gressaye, *Les transformations juridiques de l'entreprise patronale* [Przekształcenia prawne w spółce pracodawcy]: Dr. soc. 1939, s. 2 i n.

<sup>61</sup> W dziale 2 rozdziału III („Uczciwsze spółki”) ustawy, zatytułowanym „Przemysłenie miejsca spółek w społeczeństwie”, znajduje się art. 169, który uzupełnia art. 1833 francuskiego kodeksu cywilnego o paragraf stanowiący, że: „Spółka jest zarządzana w interesie spółki, z uwzględnieniem korporacyjnych, społecznych i środowiskowych aspektów jej działalności”. Artykuł 1835 tegoż kodeksu uzupełnia przepis, zgodnie z którym: „Umowa spółki może określać rację bytu, polegającą na zasadach, w które spółka się wyposaża i dla których przestrzegania zamierza przeznaczyć określone środki przy wykonywaniu działalności”. Ustawa czeka na promulgację, ponieważ została skierowana do Rady Konstytucyjnej. Grupa Veolia już w czwartek 18 kwietnia 2019 roku, podczas Walnego Zgromadzenia, ogłosiła: „Racją bytu spółki Veolia jest przyczynianie się do postępu człowieka, poprzez zdecydowane przestrzeganie celów zrównoważonego rozwoju zdefiniowanych przez ONZ, aby osiągnąć lepszą i bardziej zrównoważoną na przyszłość dla wszystkich”. To właśnie w tej perspektywie misją Veolii jest „ressourcer le monde” – „odnawianie zasobów świata”, poprzez wykonywanie działalności w zakresie usług środowiskowych” L nr 2019-486: Dz.u. 23 maja.

<sup>62</sup> C. Castoriadis, *L'institution imaginaire de la société* [Wyimaginowana instytucja społeczeństwa], Le Seuil, 1975, opublikowane ponownie w *Points Essais*, 1999, ss. 538, s. 186.

<sup>63</sup> Ibidem, s. 181.

<sup>64</sup> Obowiązkowe dla firm zatrudniających zwykle co najmniej 50 pracowników (Francuski kodeks pracy, art. L. 1322-2). Celem uczestnictwa „jest zagwarantowanie pracownikom zbiorowego prawa do udziału w zyskach przedsiębiorstwa” (Francuski kodeks pracy, art. L. 3322-1, ustęp 1).

Ponadto przewidziano, że świadczenia z zakresu medycyny pracy mogą być wspólne dla zakładów pracy stanowiących jednostkę gospodarczą i społeczną (Francuski kodeks pracy, art. D. 4622-1). Wspólnota pracy tworzona pomiędzy pracownikami należącymi do odrębnych podmiotów prawnych może więc prowadzić do ujednoczenia warunków pracy, o ile jest wynikiem wspólnej woli poszczególnych podmiotów, sformalizowanej np. w umowie. W obecnym stanie prawnym istnienie wspólnoty pracy nie może być jednak wykorzystane przeciwko różnym pracodawcom w celu uzyskania ujednoczenia systemów prawnych obowiązujących wszystkich pracowników. Zdaniem Sądu Kasacyjnego zasada „równej płacy za równą pracę” nie ma być stosowana w ramach JSG, czyli pomiędzy odrębnymi podmiotami prawnymi. Porównanie dla celów ustalenia wspólnego systemu wynagrodzeniowego nie jest w zasadzie możliwe, chyba że warunki wynagrodzenia są określone w tekście wspólnym i praca tych pracowników jest wykonywana w tym samym zakładzie<sup>65</sup>. Rozwiązanie to jest tym bardziej narażone na krytykę, że zakłady pracy były wspólnymi pracodawcami, a pracownicy wykonywali tę samą pracę. Nie jest pewne, czy dziś w takich samych warunkach wydano by podobną decyzję.

Bardziej interesujące jest orzeczenie Sądu Kasacyjnego, który w sprawie dotyczącej pracownicy zwolnionej z pracy za odmowę zdjęcia islamskiej chusty podczas wykonywania pracy w firmach klientów spółki, po raz pierwszy używa odniesienia do wspólnoty pracy jako miejsca, w którym są realizowane w ramach tego samego podmiotu prawnego „wszystkie podstawowe prawa i wolności każdego pracownika”<sup>66</sup>. Sędziowie precyzują, że pracodawca, „obciążony misją zapewnienia poszanowania wszystkich podstawowych praw i wolności każdego pracownika we wspólnocie pracowniczej, może przewidzieć w regulaminie wewnętrznym przedsiębiorstwa lub w notatce służbowej podlegającej tym samym przepisom co regulamin wewnętrzny, zgodnie z art. L. 1321-5 francuskiego kodeksu pracy, klauzulę neutralności zakazującą noszenia w miejscu pracy w sposób widoczny jakichkolwiek znaków politycznych, filozoficznych lub religijnych, z zastrzeżeniem, że ta ogólna i nieodróżnicowana klauzula ma zastosowanie wyłącznie do pracowników mających kontakt z klientami”<sup>67</sup>. Sfor-

<sup>65</sup> Cass. soc., z 1 czerwca 2005 roku, nr 04-42.143, opublikowane w biuletynie. W tym przypadku było to świadczenie płacowe odpowiadające przyznaniu bonów obiadowych, a także wypłata premii trzynastki.

<sup>66</sup> Cass. soc., z 22 listopada 2017 roku, nr 13-19.855, opublikowane w biuletynie. Por. na temat wieloetapowości postępowania spornego: G. Calves, *Politiques de neutralité au sein des entreprises privées: un feu vert de la CJUE? [Polityka neutralności w spółkach prywatnych: zielone światło od TSUE?]*: Semaine sociale Lamy z 27 marca 2017 roku, nr 1762, s. 3-6 ; S. Laulom, *Un affaiblissement de la protection européenne contre les discriminations [Osłabienie europejskiej ochrony przed dyskryminacją]*, Semaine Sociale Lamy z 27 marca 2017 roku, nr 1762, s. 6-10. Podobnie w cytowanym wyżej numerze specjalnym czasopisma „Droit social”: Dr. soc. wrzesień 2015 roku, numer specjalny, nr 9, s. 48.

<sup>67</sup> Cass. soc., z 22 listopada 2017 roku, supra. Ponadto „w obecności odmowy pracowniczki zastosowania się do takiej klauzuli przy wykonywaniu czynności zawodowych z klientami firmy, do pracodawcy należy zbadanie, czy przy uwzględnieniu ograniczeń właściwych dla przedsiębiorstwa i bez konieczności poddawania go dodatkowym obciążeniom, możliwe jest zaoferowanie tej osobie pracy, która nie wiąże się z wizualnym kontaktem z tymi klientami, a nie przystąpienie do jej zwolnienia”.

mulowanie „zainwestowane w misję egzekwowania szacunku we wspólnocie pracowniczej” wyraźnie umieszcza przedsiębiorstwo w ramach podejścia instytucjonalnego. Ponadto odwołanie do wspólnoty pracowniczej wydaje nam się kluczowe w odniesieniu do ryzyka wycofania tożsamości, tj. zamknięcia w grupie (w odniesieniu do „środowiska zewnętrznego”, którym mogą być inni pracownicy, firma, społeczeństwo, a także samej osoby, odcinającej się od relacji z „innym”).

Upoważnia ona do rzeczywistego i symbolicznego włączenia pracowników do grupy – wspólnoty pracy – która przekracza roszczenia wspólnotowe<sup>68</sup>. Wspólnota pracy może być zatem rozumiana jako przestrzeń pośrednia, miejsce, w którym hierarchiczne prawa i wolności można realizować i ujmować w ramy<sup>69</sup>, zorganizowane przez prawo (regulamin wewnętrzny firmy<sup>70</sup> opracowany przez pracodawcę po konsultacji z komisją społeczno-ekonomiczną / radą pracowniczą<sup>71</sup> i przekazany, w celach informacyjnych, inspektorowi pracy<sup>72</sup>). O ile komunitaryzm wyraża określone wykorzystanie wspólnoty jako przestrzeni rozpoznawania, wykonywania i domagania się przyznania określonych praw, o tyle odniesienie do wspólnoty pracy umożliwi obiektywizację świata pracy poprzez budowanie uniwersalnych figur symbolicznych (osoba, pracownik), którym przypisuje się status prawny.

## WNIOSKI

Od kilku lat kwestia manifestowania przekonań religijnych w miejscu pracy stała się szczególnie ostra. Oprócz dość „klasycznych” manifestacji związanych z religią, od ubioru po noszenie znaków religijnych, które niekiedy były powodem bardzo nagłośnionych sporów, pojawiły się formy eksternalizacji religii związane z konkretnymi zachowaniami w pracy (odmowa podania ręki kobiecie, pracy z wieprzowiną, jazdy w windzie w obecności mężczyzn itp.). Przypadki konfliktowe lub

<sup>68</sup> W tej kwestii patrz nasze opracowania: N. Maggi-Germain, *Communauté, communautarisme, religion et fait religieux; de la nécessité d'opérer quelques clarifications sémantiques et juridiques* [Wspólnota, komunitaryzm, religia i fakt religijny; potrzeba pewnych wyjaśnień semantycznych i prawnych], [w:] N. Maggi-Germain (red.), *Communautarisme et fait religieux dans les relations de travail* [Komunitaryzm i fakt religijny w stosunkach pracy], Dr. soc. wrzesień 2015 r., nr specjalny nr 9, s. 48, s. 674 do 681.

<sup>69</sup> Sąd Kasacyjny ustalił hierarchię pomiędzy wolnościami, które mogą być egzekwowane od pracodawcy: „Wolność [dla pracownika] do ubierania się według własnego uznania w miejscu i czasie pracy nie należy do kategorii podstawowych wolności” (Cass. soc., 28 maja 2003 r., nr 02-40.273: Bull. civ. 2003, V, nr 178; D. 2003,2718, przyp. F. Guiomard; ibid. 2004,176, obs. A. Pousson; dr soc. 2003,808, notatka P. Waquet; ibid. 2004,132, opracowanie P. Lokiec; RTD civ. 2003, 680, obs.). Hauser; JCP G 2003, II, 10128, przyp. D. Corrignan-Carsin).

<sup>70</sup> Francuski kodeks pracy, art. L 1321-2-1: „Regulamin wewnętrzny może zawierać przepisy statuujące zasadę neutralności i ograniczające wyrażanie przekonań przez pracowników, jeśli ograniczenia te są uzasadnione korzystaniem z innych podstawowych praw i wolności lub wymogami prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa i jeśli są proporcjonalne do zamierzonego celu”.

<sup>71</sup> Francuski kodeks pracy, art. L. 1321-4, ustęp 1.

<sup>72</sup> Francuski kodeks pracy, art. L. 1321-4, ustęp 3.



blokujące pozostają bardzo marginalne<sup>73</sup>; koncentrują się w określonych branżach działalności (sprzątanie, transport) i zlokalizowane na obrzeżach dużych aglomeracji. Branża usług porządkowych charakteryzuje się masowym wykorzystaniem podwykonawstwa, tj. do rozdrobionych form organizacji pracy, w których pracownicy są, w przypadku utraty zamówień, przenoszeni z jednego przedsiębiorstwa do drugiego na mocy układu zbiorowego.

Integracja społeczna i zawodowa ludzi, postrzegana jako proces, budowana jest na zrozumieniu zjawisk, które mogą prowadzić do tego, co Robert Castel nazywa „dezafiliacją” (*désaffiliation*)<sup>74</sup> – wykluczeniem, odłączeniem, wyłączeniem. Kwestia integracji pojawia się tylko w społeczeństwie/podmiotach, które uważają się za wszechogarniające, co znajduje odzwierciedlenie w wyrażeniach „wspólne życie” i „tworzenie społeczeństwa” (które są jednak częścią dwóch całkiem odrębnych matryc pojęciowych). Odmowa lub odrzucenie integracji przejawia się w żądaniach, które można określić jako nieintegrujące. Na podstawie tej obserwacji pewne formy zaangażowania, czy to politycznego, czy religijnego, mogą prowadzić do segmentacji społeczeństwa, która przejawia się w przestrzeni publicznej, w sensie nadanym przez Habermasa, czyli przestrzeni fizycznej, która zyskuje wymiar symboliczny jako miejsce wyzwań i władzy. Przedsiębiorstwo może być objęte tym znaczeniem, gdy jest miejscem, w którym nawiązuje się więzi społeczne i buduje tożsamości zawodowe i społeczne. Pojawia się wtedy pytanie o związek między formami organizacji pracy o „niskiej gęstości” instytucjonalnej (działania w ramach zamówień zlecane podwykonawcom) a powstawaniem samozwańczych i samoformujących się kolektywów, wokół np. komunitaryzmu religijnego. Te zdeintegrowane przestrzenie przedsiębiorstwa stają się ramami dla żądań przyznania określonych praw.

Kwestia faktów religijnych w przedsiębiorstwach nie może być rozpatrywana w oderwaniu od refleksji na temat wspólnoty pracowniczej i miejsca przedsiębiorstwa w społeczeństwie. W szerszym ujęciu nasuwa się pytanie o rolę i miejsce przy-

<sup>73</sup> 9,5% sytuacji, w których fakt religijny przejawia się w relacji pracy, według danych Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE) [Observatorium Faktów Religijnych w Przedsiębiorstwie], *L'entreprise, le travail et la religion* [Przedsiębiorstwo, praca i religia], badanie z 2018 roku, ss. 32, s. 13. Dane uzyskane na podstawie ankiety przeprowadzonej w okresie marzec – czerwiec 2018 roku. „Polegała ona na wykorzystaniu kwestionariusza online na próbie 25 000 dyrektorów i menedżerów działających we Francji. Zebrano 1453 kompletnych kwestionariuszy, a po usunięciu kwestionariuszy nienadających się do wykorzystania w badaniu uwzględniono 1111” (s. 30). OFRE to uniwersytecka katedra badawcza utworzona w 2012 roku przez Institut Randstad i Centrum Badań nad Działaniami Politycznymi w Europie [Centre de Recherche sur l'Action Politique en Europe] przy Instytucie Studiów Politycznych w Rennes [Sciences Po Rennes]. Obecnie jest on prowadzony przez laboratorium badawcze nauk społecznych GDI na Uniwersytecie Polinezji Francuskiej [Université de la Polynésie française] i kierowany przez profesora uniwersyteckiego Lionela Honoré.

<sup>74</sup> R. Castel, *De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation: précarité du travail et vulnérabilité relationnelle* [Od niezamożności do wykluczenia, odłączenia: niepewność zatrudnienia i wrażliwość w relacjach, [w:] J. Donzelot (red.), *Face à l'exclusion, le modèle français* [W obliczu wykluczenia, model francuski], Paryż, 1991, wydawnictwo Esprit.

znane organizacjom związkowym i instytucjom reprezentującym pracowników w kontekście nieprzerwanych zmian w prawie pracy, których centralnym punktem jest poszukiwanie konsensusu i społecznego poparcia dla reform gospodarczych (odniesienie do dialogu społecznego z pewnością stanowi punkt kulminacyjny)<sup>75</sup>. Odmowa wysłuchania przez kolejne rządy sprzeciwu organizacji związkowych wobec całości lub części reform przyczynia się, podobnie jak np. etatyzacja wspólnych instytucji w dziedzinie ustawicznego kształcenia zawodowego, do delegitymizacji i deinstytucjonalizacji instytucji pośredniczących, otwierając tym samym nowe przestrzenie dla wspólnotowych form reprezentacji.

## Bibliografia

Badie B., « Communauté, individualisme et culture », in P. Birnbaum et al., *Sur l'individualisme*, Presses de Sciences Po (PFNSP) « Références », 1991, p. 107-131.

BRETHER DE LA GRESSAYE J., « Les transformations juridiques de l'entreprise patronale », *Droit social* 1939, p. 2.

Calves G., « Politiques de neutralité au sein des entreprises privées : un feu vert de la CJUE ? », *Semaine Sociale Lamy* 27 mars 2017, n° 1762, p. 3-6.

Castel R., « De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation : précarité du travail et vulnérabilité relationnelle », in J. Donzelot (dir.) *Face à l'exclusion, le modèle français*, Paris, 1991, éd. Esprit.

Castoriadis C., *L'institution imaginaire de la société*, Le Seuil, 1975, rééd. Points Essais, 1999, 538 p.

Cache P., « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Revue critique de législation et de jurisprudence* 1913, p. 412-427.

Darmstädter F., « La réciprocité et la communauté considérées comme catégories juridiques », *Archives de philosophie du droit* 1935, nos 3-4, p. 92-124.

Dejours C., *Travail vivant*, t. 2, Paris, Payot, 2009

Denis J.-M., « Asseoir la représentation sur la communauté de travail. À la recherche de la communauté perdue dans la branche de la propreté », *Sociologie du travail* janv.-mars 2018, vol. 60, n° 1.

Dufresne A., Gobin C. et Maggi-Germain N., « De la négociation collective au dialogue social : l'influence de l'Union européenne sur la transformation des relations professionnelles », in A. Dufresne et N. Maggi-Germain (dir.), *Les relations professionnelles en Europe et en Amérique latine*, PUR, coll. « Des Sociétés », 2014, 197 p., p. 73-104.

<sup>75</sup> N. Maggi-Germain, *Sur le dialogue social [O dialogu społecznym]*, Dr. soc. lipiec-sierpień 2007 roku, s. 798-807. Podobnie A. Dufresne, G. Gobin i N. Maggi-Germain, *De la négociation collective au dialogue social: l'influence de l'Union européenne sur la transformation des relations professionnelles [Od rokowań zbiorowych do dialogu społecznego: wpływ Unii Europejskiej na transformację stosunków w środowisku pracy]*, [w:] K. Dufresne, N. Maggi-Germain (red.), *Les relations professionnelles en Europe et en Amérique latine [Stosunki w środowisku pracy w Europie i Ameryce Łacińskiej]*, PUR, seria „Des Sociétés” [Społeczeństwa] 2014, ss. 197, s. 73-104.

- Durand P., « Aux frontières du contrat et de l'institution. La relation de travail », JCP 1944, I, n° 387.
- Durand P., « La notion juridique de l'entreprise », Travaux de l'Association H. Capitant, 1947, p. 45-60.
- Durkheim E., « Communauté et société selon Tönnies », Revue philosophique 1889, XXVII, p. 416-422 ; <http://dx.doi.org/10.1522/cla.due.com1>
- Ellul J. (1962), Histoire des institutions – le Moyen Âge, t. 3, PUF, 1976, 362 p.
- Hubert M., La relation de travail comme fondement du droit du travail, thèse Poitiers, 1945, 251 p.
- Hunout P., Droit du travail et culture sociale. L'exemple allemand, L'Harmattan, coll. « Logiques juridiques », 1999, 169 p.
- Laulom S., « Un affaiblissement de la protection européenne contre les discriminations », Semaine Sociale Lamy 27 mars 2017, n° 1762.
- Lotmar P., Le contrat de travail. Suivant le droit privé de l'Empire allemand [Der Arbeitsvertrag. Nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. – Erster Band], Leipzig, Duncker et Humblot, 1902, 827 p.
- Mackeldey F., Manuel de droit romain : contenant la théorie des institutes ; précédé d'une Introduction à l'étude du droit romain, Société typographique belge, 1837, 444 p.
- Maggi-Germain N. (dir.), Communautarisme et fait religieux dans les relations de travail », Droit social septembre 2015, n° spécial n° 9, 48 p.
- Maggi-Germain N., "The Socialization of Economic Risk and the Redistribution of Liabilities", in Eduardo H.R. von Adamovich et M. Zernikow (ed.), Philosophical and Sociological Reflections on Labour Law in Times of Crisis, Cambridge Scholars Publishing, 18th May 2022, 455 p., p. 97-113.
- Maggi-Germain N., « Communauté, communautarisme, religion et fait religieux : de la nécessité d'opérer quelques clarifications sémantiques et juridiques », in N. Maggi-Germain (dir.), Communautarisme et fait religieux dans les relations de travail, Droit social septembre 2015, n° spécial n° 9, 48 p., p. 674 à 681.
- Maggi-Germain N., « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », in Le travail en quête de responsabilités, numéro spécial pluridisciplinaire de la revue Sociologie du travail, vol. 61 - n°2, avril-juin 2019, coordonné par Michel Lallement et Bénédicte Zimmermann. <https://journals.openedition.org/sdt/17619>.
- Maggi-Germain N., « Sur le dialogue social », Droit social juillet-août 2007, p. 798-807.
- Michaud-Quantin P., Universitas. Expression du mouvement communautaire dans le Moyen Âge latin, Paris, Librairie philosophique J. Vrin, 1970, 360 p.
- OFFRE (Observatoire du Fait Religieux en Entreprise), L'entreprise, le travail et la religion, Étude de 2018, 32 p.
- Renard G., L'institution fondement d'une rénovation de l'ordre social, Flammarion, 1933, 221 p.
- Renault E., « Autonomie et identité au travail », Travailler 2013/2, n° 30, p. 125-145.
- Ripert G., Aspects juridiques du capitalisme moderne, LGDJ, 2e éd. 1951, p. 354.

---

Saieilles R., De la personnalité juridique. La théorie de l'Universitas, quatrième leçon, éd. Rousseau, Paris, 1910, 2e éd. 1922.

Sargos P., « La recherche de la vérité de la communauté de travail en matière de représentations sociales dans l'entreprise », in Rapport annuel, 2e partie : études et documents, Étude sur le thème de la vérité, 2004, 67 p., p. 97-102.

Segrestin Blanche et HATCHUEL A., Refonder l'entreprise, Le Seuil, collection « La République des Idées », 2012, 123 p.

Tönnies F. (1887), Communauté et société. Catégories fondamentales de la sociologie pure, PUF, 1944.

Verkindt P.-Y., « La collectivité de travail ou « la belle inconnue » Droit social 2012, p. 1006 et s.

Weber M. (1902), « Le contrat de travail de Philipp Lotmar. Note critique », article reproduit dans la Canadian Journal of Law and Society, 2009, vol. 24, n° 2, p. 147-157 (trad. R. Melot).