

DEMOKRACJA W ZAKŁADZIE PRACY

Zagadnienia prawne

redakcja naukowa
Zbigniew Hajn, Małgorzata Kurzynoga

MONOGRAFIE

DEMOKRACJA W ZAKŁADZIE PRACY

Zagadnienia prawne

redakcja naukowa
Zbigniew Hajn, Małgorzata Kurzynoga

MONOGRAFIE

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Wydanie publikacji zostało dofinansowane przez Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Łódzkiego

Stan prawny na 1 czerwca 2017 r.

Recenzent

Dr hab. Jan Piątkowski

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Dagmara Wachna

Łamanie

Wolters Kluwer Polska

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2017

ISBN 978-83-8107-631-9

ISSN 1897-4392

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
---------------------	----

Wprowadzenie	17
--------------------	----

Część I

DEMOKRACJA W ZAKŁADZIE PRACY – ZAGADNIENIA OGÓLNE

Rozdział 1

Demokracja instytucyjna w zakładzie pracy – koncepcja, podstawy prawne i zakres (Zbigniew Hajn)	23
1. Demokracja polityczna	23
2. Koncepcja prawna demokracji w zakładzie pracy	25
3. Podstawy prawne demokracji w zakładzie pracy	32
4. Zakres demokracji instytucyjnej w zakładzie pracy	36
5. Zakończenie	41
6. Wnioski	42

Rozdział 2

O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji pracowniczej (Walerian Sanetra)	47
1. Demokracja a zakładowa demokracja pracownicza	47
2. Demokracja zakładowa a udział pracowników w zarządzaniu	50
3. Demokracja zakładowa po zmianach po 1989 r.	55
4. Związkowa demokracja zakładowa	58
5. Pozazwiązkowa demokracja zakładowa	61

6. Czy rozwijać i umacniać demokrację zakładową	64
7. Pierwszeństwo demokracji związkowej przed demokracją pozazwiązkową	66
8. Pierwszeństwo demokracji pośredniej przed demokracją bezpośrednią	67
9. Uwagi końcowe	70

Rozdział 3

Demokracja zakładowa a zbiorowe prawo pracy

(Ludwik Florek)	73
1. Pojęcie i znaczenie demokracji zakładowej	73
2. Ograniczenie demokracji zakładowej	75
3. Zbiorowe prawo pracy jako podstawa demokracji zakładowej	77
4. Instytucje zbiorowego prawa pracy służące demokracji zakładowej	78
5. Wnioski	86

Rozdział 4

Udział pracowników we władzy zakładowej – uwagi ogólne

(Jakub Stelina)	87
1. Uwagi wstępne	87
2. Pojęcie władzy zakładowej	89
3. Treść i źródła władzy zakładowej	91
4. Formy udziału pracowników we władzy zakładowej	93
5. Uzasadnienie udziału pracowników we władzy zakładowej	96

Rozdział 5

Autonomiczne źródła prawa pracy – przejaw demokracji

zakładowej? (Łukasz Pisarczyk)	101
1. Uwagi wstępne	101
2. Porozumienia zbiorowe	103
3. Akty tworzone przez pracodawcę	107
4. Mandat negocjacyjny	111
5. Uwagi końcowe	117

Rozdział 6

Zbiorowe interesy pracowników a demokratyczna reguła większości (Paweł Nowik).....	119
1. Konflikt interesów w prawie pracy	119
2. Demokracja proceduralna.....	122
3. Demokracja zakładowa na gruncie zbiorowego prawa pracy....	131
4. Uwagi końcowe	138

Rozdział 7

O zbędności posługiwania się kategoriami politycznymi w stosunkach pracy – kilka uwag o demokracji w zakładzie pracy (Piotr Grzebyk)	141
1. Wprowadzenie	141
2. Demokracja zakładowa a demokracja polityczna	143
3. Demokracja polityczna	144
4. <i>Industrial democracy</i> . Początek demokratyzacji stosunków pracy	146
5. Demokracja zakładowa a prawo własności	148
6. „Jakby-demokracja”	150
7. Liberalna demokracja i jej materialny substrat.....	151
8. Demokracja zakładowa a retoryka.....	152
9. Uwagi końcowe	154

Część II**DEMOKRACJA PRZEDSTAWICIELSKA
W ZAKŁADZIE PRACY****Rozdział 8**

Rady pracowników. Geneza, stan obecny, perspektywy (Jerzy Wratny).....	157
---	------------

Rozdział 9

Zakładowy i niezakładowy związek zawodowy a problem demokracji zakładowej (Arkadiusz Sobczyk).....	167
1. Uwagi wstępne	167
2. „Niezakładowy” związek zawodowy działający u danego pracodawcy.....	168

3. Związek zakładowy jako podmiot współdecydujący o sprawach zakładu pracy	172
4. Demokratyczny charakter związku zakładowego	173
5. Transfer pracowników a przejście związku	175
6. Zawieszenie czy utrata przymiotu zakładowości	177
7. Uwagi końcowe	179

Rozdział 10

Odpowiedzialność prawna przedstawicieli pracowników

za działania wobec pracodawcy (Iwona Sierocka)	181
1. Wprowadzenie	181
2. Sankcje przewidziane w ustawie związkowej	184
3. Odpowiedzialność z tytułu nielegalnego strajku lub akcji protestacyjnej	187
4. Naruszanie zasad dobrej wiary w negocjacjach	190
5. Wnioski	194

Rozdział 11

Systemy wyłaniania przedstawicieli pracowników

(Monika Latos-Miłkowska)	197
1. Uwagi wprowadzające	197
2. Związkowy tryb wyłaniania przedstawicielstwa pracowniczego	198
3. Załogowy tryb wyłaniania przedstawicielstwa pracowniczego	204
4. Mieszany tryb wyłaniania przedstawicielstwa załogowego	209
5. Wnioski	215

Rozdział 12

Zakres pośredniego udziału pracowników w podejmowaniu decyzji w zakładzie pracy – zakres demokracji pośredniej, przedstawicielskiej (Monika Smusz-Kulesza)

1. Uwagi wstępne	219
2. Zakres przedmiotowy demokracji przedstawicielskiej – perspektywa generalna	221

3. Zakres przedmiotowy demokracji przedstawicielskiej – perspektywa szczegółowa.....	222
4. Formy demokracji przedstawicielskiej.....	229
5. Uwagi końcowe.....	231

Rozdział 13

Reprezentacja a reprezentowani – działanie przedstawicielstwa w kontekście woli pracowników (<i>Beata Rutkowska</i>).....	235
1. Uwagi wstępne.....	235
2. Działanie przedstawicielstwa w kontekście woli pracowników <i>de lege lata</i>	236
3. Ocena obecnych rozwiązań umożliwiających pracownikom wpływ na działanie ich przedstawicielstwa	242
4. W poszukiwaniu rozwiązań <i>de lege ferenda</i>	248

Rozdział 14

Związki zawodowe jako przejaw demokratyzacji funkcjonowania zakładu pracy (<i>Jakub Szmit</i>).....	255
1. Uwagi ogólne.....	255
2. Związki zawodowe a demokracja w zakładzie pracy.....	258
3. Uwagi końcowe.....	263

Rozdział 15

Reprezentatywność związkowa a reprezentacja praw i interesów pracowników przez zakładowe organizacje związkowe (<i>Magdalena Rycak</i>).....	267
1. Uwagi wstępne.....	267
2. Zasada reprezentatywności w normach Międzynarodowej Organizacji Pracy.....	270
3. Zasada reprezentatywności w polskim prawie pracy.....	271
4. Koncepcje zmiany zasad ustalania reprezentatywności.....	282
5. Zmiany dotyczące reprezentatywności planowane w projekcie ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z 2.08.2016 r. ...	284
6. Wnioski.....	287

Rozdział 16

Kompetencje związków zawodowych służb mundurowych w zakresie spraw indywidualnych (<i>Wioletta Witoszko</i>)	291
1. Wprowadzenie	291
2. Status zakładowej organizacji związkowej oraz reprezentowanie funkcjonariusza	293
3. Rozwiązanie stosunku służbowego lub zmiana jego treści	295
4. Postępowanie dyscyplinarne	298
5. Opiniowanie służbowe	301
6. Nabór do służby	303
7. Wnioski	303

Rozdział 17

Wyłanianie przedstawicieli pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy (<i>Aleksandra Ziętek-Capiga</i>)	305
1. Uwagi wstępne	305
2. Wyłanianie przedstawicieli <i>ad hoc</i> w wolnych wyborach ..	306
3. Powszechność praw wyborczych. Czy zawsze wybory przedstawicieli <i>ad hoc</i> powinny być równe, tajne i bezpośrednie?	314
4. Wnioski <i>de lege ferenda</i>	317

Część III**RÓŻNORODNOŚĆ PROBLEMÓW DEMOKRACJI
W ZAKŁADZIE PRACY****Rozdział 18**

Prawo pracodawcy do sądowej kontroli działań związku zawodowego (<i>Bogusław Cudowski</i>)	323
1. Wprowadzenie	323
2. Organy reprezentujące związek zawodowy	325
3. Spory zbiorowe i strajk	330
3.1. Reprezentacja strony pracowniczej	330
3.2. Referendum strajkowe	332
4. Problem powództwa o ustalenie w sprawach z zakresu zbiorowego prawa pracy	334
5. Wnioski	337

Rozdział 19

Indywidualne prawo pracowników do kwestionowania poleceń pracodawcy (Tomasz Duraj)	341
1. Uwagi wprowadzające	341
2. Polecenia pracodawcy jako najważniejszy instrument w zakresie realizacji jego uprawnień kierowniczych.....	343
3. Granice legalności poleceń pracodawcy.....	346
4. Prawo pracowników do kwestionowania poleceń pracodawcy – różne modele teoretyczne	357
5. Prawo pracowników do kwestionowania poleceń pracodawcy – uwagi <i>de lege lata</i>	365
6. Prawo pracowników do kwestionowania poleceń pracodawcy – uwagi <i>de lege ferenda</i>	367

Rozdział 20

Prawo peryferyjnych członków załogi do współuczestnictwa w procesach podejmowania decyzji w zakładzie pracy (Małgorzata Kurzynoga)	369
1. Uwagi wprowadzające	369
2. Przesłanki udziału peryferyjnych członków załogi zakładu pracy w decyzjach zakładowych	370
3. Mniejszość pracownicza a udział w podejmowaniu decyzji w zakładzie pracy	374
4. Instytucje i mechanizmy demokracji w zakładzie pracy a „zewnątrzni” członkowie załogi zakładu pracy.....	376
4.1. Współuczestniczenie w procesie decyzyjnym za pośrednictwem przedstawicielstwa związkowego...	376
4.2. Współuczestniczenie w procesie decyzyjnym za pośrednictwem rady pracowników.....	383
4.3. Współuczestniczenie w procesie decyzyjnym w sprawach bhp.....	388
5. Wnioski.....	392

Rozdział 21

Zasada reprezentacji ogólnej w sprawach zbiorowych a demokracja zakładowa (Agnieszka Zwolińska).....	395
1. Uwagi wstępne	395

2. Cel działania organizacji związkowej a zasada ogólnej reprezentacji	396
3. Prawny obowiązek reprezentowania wszystkich pracowników	399
4. Prawne mechanizmy ochrony praw i interesów zbiorowych pracowników niezrzeszonych	401
5. Demokratyczny model zbiorowego prawa pracy a zasada reprezentacji ogólnej	406
5.1. Wolność koalicji a obowiązek organizacji związkowej reprezentowania wszystkich pracowników	406
5.2. Niezależność i samorządność organizacji związkowej a obowiązek reprezentowania wszystkich pracowników w sprawach zbiorowych.....	409
6. Uwagi końcowe	410

Rozdział 22

Prawo pracowników do kwestionowania działań

ich przedstawicieli (Dorota Dzienisiuk)	413
1. Wstęp	413
2. Założenia.....	415
3. Obowiązujące prawo polskie	417
4. Uwarunkowania prawa pracowników do kwestionowania działań ich przedstawicieli	420
5. Formy i uzasadnienie prawa pracowników do kwestionowania działań ich przedstawicieli.....	424
6. Właściwości działania prawa pracy a prawo pracowników do kwestionowania działań ich przedstawicieli.....	426
7. Wnioski.....	429

Rozdział 23

Granice krytyki pracodawcy przez pracownika.

Odpowiedzialność za niedozwoloną krytykę pracodawcy

(Michał Brodecki)	433
1. Wprowadzenie	433
2. Dozwolona krytyka pracodawcy.....	435
3. Niedozwolona krytyka pracodawcy	441
4. Odpowiedzialność z tytułu niedozwolonej krytyki.....	442

4.1. Odpowiedzialność na gruncie prawa pracy	442
4.2. Odpowiedzialność cywilnoprawna	447
4.3. Odpowiedzialność karnoprawna	448
5. Uwagi końcowe	448

Rozdział 24

Swoboda wypowiedzi pracowników i ich przedstawicieli w zakładzie pracy (Marta Madej-Kaleta)	451
1. Uwagi wprowadzające	451
2. Międzynarodowe i konstytucyjne standardy dotyczące swobody wypowiedzi	452
3. Swoboda wypowiedzi pracownika w ramach stosunku pracy	454
4. Swoboda wypowiedzi przedstawicieli pracowników w zakładzie pracy	462
5. Podsumowanie	465

Rozdział 25

Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy (Maciej Łaga)	467
1. Wstęp	467
2. Kontrowersje związane z sygnalizacją	470
3. Sygnalizacja w polskim prawie pracy	472
4. Sygnalizacja w prawie międzynarodowym	475
5. Kierunki zmian legislacyjnych	478
6. Wnioski	483

Rozdział 26

Europejskie porozumienia ramowe na poziomie przedsiębiorstwa – w poszukiwaniu ram prawnych. Zarys problematyki (Anna Boguska)	485
1. Uwagi wstępne	485
2. Ogólna charakterystyka transgranicznych porozumień ramowych na poziomie przedsiębiorstwa	487
3. Rozwój europejskiego transgranicznego dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa ponadnarodowego	489

4. Strony sygnatariusze europejskich porozumień ramowych na poziomie przedsiębiorstwa.....	490
5. Charakter prawny europejskich porozumień ramowych na poziomie przedsiębiorstwa	495
6. Uwagi końcowe.....	499

Rozdział 27

Udział przedstawicieli pracowników w zbiorowej niekorzystnej zmianie warunków zatrudnienia

pracowników (Katarzyna Sakowska)	501
1. Wprowadzenie	501
2. Cel porozumień zawieszających.....	503
3. Strona pracownicza porozumień zawieszających.....	509
4. Kontrola legalności obowiązywania porozumień zawieszających i rozstrzyganie sporów	514
5. Wnioski.....	518

Rozdział 28

Niemiecki system zakładowej reprezentacji pracowniczej

(Nastazja Potocka-Sionek)	521
1. Uwagi wstępne	521
2. Rady zakładowe	522
3. Współdziałanie rad zakładowych z pracodawcą	527
4. Uprawnienia związków zawodowych w zakładzie pracy...	530
5. Relacje między radą zakładową a związkami zawodowymi	534
6. Uwagi końcowe.....	538

Bibliografia.....	541
--------------------------	------------

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.)
- k.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2016 r. poz. 1137 ze zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822 ze zm.)
- k.p.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2016 r. poz. 1749 ze zm.)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.)

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

- MPP – Monitor Prawa Pracy
- OSNAP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

OSP	-	Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK	-	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	-	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy, Seria A
PiP	-	Państwo i Prawo
PiZS	-	Praca i Zabezpieczenie Społeczne

Inne

SN	-	Sąd Najwyższy
TK	-	Trybunał Konstytucyjny

WPROWADZENIE

Idea demokracji w zakładzie pracy (ang. *democracy at the workplace*) czy też demokracji zakładowej (ang. *workplace democracy*) jest od dawna przedmiotem żywego zainteresowania ekonomistów, socjologów, politologów i filozofów społecznych. Tematyka ta jest szczególnie dyskutowana w piśmiennictwie zachodnioeuropejskim i północnoamerykańskim¹. Koncepcje demokracji odnoszonej do zakładu pracy cechuje szeroki rozrzut pomysłów i inspiracji ideologicznych: od idei takich jak demokracja inkluzywna (ang. *inclusive democracy*), widzących demokrację w zakładzie pracy jako element szerszej transformacji społecznej, podważającej lub eliminującej ustrój kapitalistyczny, przez pomysły zakładające przejście zarządzania zakładem lub kontroli w zakładzie przez samych pracowników, jak np. niektóre koncepcje obywatelstwa w przedsiębiorstwie (ang. *enterprise citizenship*) i samorządu pracowniczego, po koncepcje opowiadające się za szanującym prawo własności i zarządu pracodawcy udziałem pracowników w decyzjach dotyczących zakładu. Do tych ostatnich należą zarówno teorie inspirowane liberalnym demokratyzmem, jak i neoliberalny nurt myślenia o uczestnictwie

¹ Zob. np. przeglądowe pozycje: M. Pausch, *Workplace democracy: from a democratic ideal to a managerial tool and back*, „The Public Sector Innovation Journal” 2013/19 (1), article 3, s. 2 i n.; T. Hatcher, *Workplace democracy: a review of literature and implications for human resource development*, 2007, s. 3, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504672.pdf> (dostęp: 23.05.2017 r.); P. Bernstein, *Workplace democratization: its internal dynamics*, Chelsea, MA: Educational Services Publishing 2012; R. Hyman, *The very idea of democracy at work*, „European Review of Labour and Research” 2015/22 (1), http://eprints.lse.ac.uk/65573/1/Hyman_The%20very%20idea%20of%20democracy%20at%20work.pdf (dostęp: 23.05.2017 r.); C.L. Estlund, *Citizens of the corporation? Workplace democracy in a post-union era*, „Public Law & Legal Theory Research Paper Series”, Working Paper No. 13-84, New York University School of Law, December 2013.

pracowników w procesach decyzyjnych jako użytecznym instrumencie rozwoju przedsiębiorstwa. Wykorzystywana przez różnych autorów terminologia nie ma decydującego znaczenia. Na przykład określenia „demokracja przemysłowa” lub „demokracja pracownicza” są stosowane zarówno na oznaczenie doktryn przebudowujących ustrój społeczno-polityczny, koncepcji ograniczonych do stosunków pracy, lecz wykraczających poza zakład pracy, jak i zamiennie z pojęciami demokracji w miejscu pracy lub demokracji w przedsiębiorstwie czy zakładzie pracy

W piśmiennictwie prawniczym demokracja w zakładzie pracy rzadko pojawia się jako centralne zagadnienie². Dość często widoczne są natomiast ogólne nawiązania do demokracji w takich określeniach, jak: „demokratyzacja stosunków pracy”, „demokratyczne procedury”, „demokratyczny ustrój pracy”, „demokratyczne instytucje stosunków pracy”, „demokracja związkowa”. Świadczą one o postrzeganiu demokracji jako wartości pożądanej w stosunkach pracy. Jednocześnie tego rodzaju odniesienia do demokracji rodzą pytania o ich konkretną treść i prawne uzasadnienie.

W prezentowanej książce autorzy podejmują szerszą próbę rozważenia prawnych aspektów demokracji w miejscu pracy. Czytelnicy znajdą tutaj zarówno próby odpowiedzi na pytania o zasadność odnoszenia pojęcia demokracji do stosunków w zakładzie pracy, treść tego pojęcia, podstawy prawne implementacji demokratycznych instrumentów w tej sferze, zakres zakładowej demokracji, jak i bardziej szczegółowe uwagi dotyczące procedur, uprawnień i instytucji prawnych mających znaczenie dla rozdziału władzy i demokratyzacji stosunków społecznych w miejscu pracy.

Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja przyczyni się do wzrostu zainteresowania i ożywienia dyskusji o prawnych aspektach demokracji

² Zob. np. L. Florek, *Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy* [w:] *Problemy prawa pracy. Księga poświęcona Zbigniewowi Salwie*, „Studia Iuridica” 1992/XXIII, s. 21–33; W. Sanetra, *Demokracja pracownicza wczoraj i dziś*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1994/1690, Prawo CCXXXVIII, s. 117 i n.; A. Giedrewicz-Niewińska, *Demokracja przemysłowa a uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2016/20, s. 207 i n.

w zakładzie pracy, zwłaszcza że problematyka ta, jak wyżej wskazano, stanowi od lat przedmiot żywego zainteresowania innych nauk społecznych. Uważamy, że szersze i bardziej pogłębione uwzględnienie tej tematyki w piśmiennictwie prawniczym jest potrzebne do pełniejszego zrozumienia i lepszej prawnej regulacji stosunków społecznych w zakładach pracy, przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, tym bardziej że demokratyzacja różnych instytucji społecznych, w tym zakładów pracy, jest ważnym elementem demokratycznego funkcjonowania społeczeństwa jako całości, istnienia społeczeństwa obywatelskiego i budowy kapitału społecznego.

Publikacja została przygotowana dzięki życzliwej pomocy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego oraz wydawnictwa Wolters Kluwer Polska.

*Zbigniew Hajn
Małgorzata Kurzynoga*

Część I

**DEMOKRACJA W ZAKŁADZIE PRACY –
ZAGADNIENIA OGÓLNE**

Rozdział 1

DEMOKRACJA INSTYTUCYJNA W ZAKŁADZIE PRACY – KONCEPCJA, PODSTAWY PRAWNE I ZAKRES

1. Demokracja polityczna

Pojęcie demokracji jest wieloznaczne. Nie ma jednej definicji demokracji w filozofii, politologii i prawoznawstwie. Często pojęcie to jest nadużywane, jak np. w określeniu „demokracja ludowa”. Niewątpliwie jednak „demokracja” jest w pierwotnym i podstawowym znaczeniu pojęciem politycznym, oznaczającym system rządów (reżim polityczny, ustrój polityczny) i formę sprawowania władzy, w których źródło władzy stanowi wola większości obywateli¹. Władza większości może się jednak łatwo przekształcić w dyktaturę większości nieuwzględniającą praw mniejszości i jednostek. Dlatego w funkcjonujące współcześnie pojęcie demokracji wpisuje się ograniczoność rządów większości. Demokracja oznacza więc ograniczone rządy większości². Konkretna prawna (normatywna) treść demokracji wynika z obowiązującej w danym państwie konstytucji, ewentualnie innych aktów lub praktyk prawnych. Na użytek

¹ Z. Smutek, J. Maleska, B. Surmacz, *Wiedza o społeczeństwie (zakres podstawowy)*, Gdynia 2008, s. 99.

² G. Sartori, *Teoria demokracji*, Warszawa 1994, s. 48.

dalszych rozważań przyjmuję, że w świetle Konstytucji RP demokratyczny charakter państwa wyraża się w następujących zasadach³:

- 1) suwerenności narodu (ludu), do którego należy władza zwierzchnia, sprawowana bezpośrednio lub pośrednio przez przedstawicieli wybieranych w wyborach powszechnych i weryfikowanych w kolejnych wyborach (art. 4, 96–101);
- 2) podziału i równowagi władzy ustawodawczej, wykonawczej i sędziowskiej (art. 10) oraz współdziałania tych władz (akapit 7 preambuły);
- 3) kontroli władzy przez niezależne instytucje (trybunały, sądy, Rzecznika Praw Obywatelskich, NIK, KRRiT – art. 173–215);
- 4) uznania godności człowieka stanowiącej źródło wolności i praw człowieka i obywatela za nienaruszalną i podlegającą (instytucjonalnej – art. 77–81) ochronie i poszanowaniu przez władze publiczne (art. 30 i 31)⁴;
- 5) równości wobec prawa, równego traktowania i zakazu dyskryminacji w życiu politycznym lub gospodarczym i społecznym (art. 32);
- 6) wolności zrzeszania się obywateli w partie polityczne, stowarzyszenia, organizacje zawodowe i inne organizacje (art. 11, 12, 58 i 59);
- 7) wolności przekonań i wyrażania poglądów (art. 53 i 54);
- 8) dostępu do informacji publicznej (art. 61);
- 9) dostępności stanowisk publicznych bez dyskryminujących ograniczeń (art. 32, 33 i 60);

³ Taka konkretyzacja pojęcia demokracji wydaje się usprawiedliwiona dążeniem do koniecznej w teście prawnym precyzji oraz unikania posługiwania się określnikami takimi jak „liberalna”, „socjaldemokratyczna” czy „republikańska”, nadmiernie upraszczającymi i zaciemniającymi konstytucyjną treść tego pojęcia.

⁴ Uznanie poszanowania godności i praw człowieka za zasadę demokracji nie jest sprzeczne z twierdzeniem, że prawa człowieka nie są prawami demokratycznymi, lecz stanowią obszar chroniący jednostkę przed demokratyczną – wynikającą z woli większości – ingerencją naruszającą ich istotę (por. L. Kołakowski, *Niepewność epoki demokracji*, Kraków 2014, s. 184–185). Dlatego podstawowe prawa człowieka są niewzruszonym, transcendentnym względem woli większości fundamentem demokracji (zob. M. Zięba, *Papińska ekonomia. Kościół – rynek – demokracja*, Kraków 2016, s. 213). Są one również elementami klauzuli demokratycznego państwa prawnego, o którym stanowi art. 2 Konstytucji RP (np. wyrok TK z 25.11.1997 r., K 26/97, OTK 1997/5–6, poz. 64).

- 10) pomocniczości państwa i dialogu społecznego (akapit 7 preambuły), w tym dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20), oznaczającej autonomiczne rozwiązywanie problemów społecznych przez obywateli i ich wspólnoty, bez ingerencji państwa, chyba że dane cele nie mogą być osiągnięte autonomicznie;
- 11) solidarności partnerów społecznych, z czego wynika nakaz redystrybucji korzyści na rzecz słabszych grup społecznych (art. 20);
- 12) wolności działalności gospodarczej i własności prywatnej;
- 13) dobra wspólnego – Rzeczypospolitej Polskiej, w imię którego konieczne jest racjonalne i sprawiedliwe godzenie partykularnych interesów poszczególnych obywateli i grup oraz uwzględnianie dobra mniejszości (art. 1, akapit 1 i 8 preambuły, art. 82)⁵;
- 14) demokratycznego państwa prawnego, w którym organy władzy działają na podstawie i w granicach prawa⁶, z poszanowaniem wymienionych wyżej zasad demokracji (art. 2 i 7) i zasady sprawiedliwości społecznej.

2. Koncepcja prawna demokracji w zakładzie pracy

Pojęcie (idea) demokracji nie ogranicza się do sfery politycznej. Stosuje się je również do określania metod sprawowania władzy, sposobów podejmowania decyzji i wpływu na władzę osób, które jej podlegają w różnego rodzaju organizacjach i instytucjach, w tym także zakładach pracy. W tym znaczeniu można więc mówić o pojęciu demokracji instytucyjnej.

⁵ W katolickiej nauce społecznej dobro wspólne zalicza się do antropologicznego minimum wspólnoty demokratycznej, zob. M. Zięba, *Papieska ekonomia...*, s. 201 i n.

⁶ System prawny uznaje się powszechnie za system autonomiczny wobec państwa rozumianego jako organizacja polityczna realizująca pewne bieżące cele polityczne. Wiąże on wszystkie organy państwowe, które mają obowiązek przestrzegania prawa, tzn. zakaz jego naruszania, a ich działalność powinna znajdować swoje oparcie w prawie, a nie w ideach, zasadach itp. pochodzących spoza systemu prawa; zob. B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 2, pkt 6.

Zbigniew Hajn – profesor nauk prawnych, profesor zwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Zakładu Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji UŁ; członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (2002–2006) i Rady Legislacyjnej (2006); sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku; zastępca redaktora naczelnego czasopisma „Studia Prawno-Europejskie”; członek rad programowych „Europejskiego Przeglądu Sądowego” i „Monitora Prawa Pracy” oraz komitetu redakcyjnego „Państwa i Prawa”; autor ponad 130 publikacji z zakresu prawa pracy.

Małgorzata Kurzynoga – doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; laureatka stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla wybitnych młodych naukowców (2015–2018); autorka około 40 publikacji z zakresu prawa pracy.

Monografia dotyczy prawnych aspektów demokracji w miejscu pracy. Czytelnicy odnajdą w niej między innymi:

- objaśnienie treści tytułowego pojęcia,
- próbę odpowiedzi na pytanie o zasadność odnoszenia pojęcia demokracji do stosunków w zakładzie pracy,
- podstawy prawne implementacji demokratycznych instrumentów w tej sferze,
- omówienie zakresu zakładowej demokracji,
- szczegółowe uwagi dotyczące procedur, uprawnień i instytucji prawnych mających znaczenie dla rozdziału władzy i demokratyzacji stosunków społecznych w miejscu pracy,
- wskazówki do wykorzystania w prawidłowym układaniu stosunków i rozstrzyganiu sporów w zakładzie pracy.

Książka jest przeznaczona dla przedstawicieli nauki prawa pracy, administracji, politologii i socjologii. Będzie też przydatnym źródłem informacji dla sędziów w wydziałach pracy, radców prawnych i adwokatów oraz menedżerów, pracowników działów kadr, działaczy związkowych i innych przedstawicieli pracowników.



9 788381 076319 W01P01

ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-8107-631-9



9 788381 076319

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL