

Rekonstrukcja prawa pracy
i zabezpieczenia społecznego –
zatrudnienie i jego związek
z ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnym

Prace dedykowane pamięci
Profesora Jana Jończyka

Prace Naukowe
Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii
Uniwersytetu Wrocławskiego

Seria: **e-Monografie**

Nr 215



Dostęp online:

<https://www.bibliotekacyfrowa.pl/publication/153697>

<https://www.repozytorium.uni.wroc.pl/publication/150318>

DOI: 10.34616/150318

Rekonstrukcja prawa pracy
i zabezpieczenia społecznego –
zatrudnienie i jego związek
z ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnym

Prace dedykowane pamięci
Profesora Jana Jończyka

Redakcja

Kamil Antonów

Uniwersytet Opolski

Instytut Nauk Prawnych

ORCID: [0000-0001-5669-0272](https://orcid.org/0000-0001-5669-0272)

Renata Babińska-Górecka

Uniwersytet Wrocławski

Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii

ORCID: [0000-0002-9893-3276](https://orcid.org/0000-0002-9893-3276)

Wrocław 2024

Kolegium Redakcyjne

prof. dr hab. Leonard Górnicki – przewodniczący

dr Julian Jezioro – zastępca przewodniczącego

mgr Aleksandra Dorywała – sekretarz

mgr Bożena Górna – członek

mgr Aleksandra Lassota – członek



Publikacja oraz związana z nią konferencja naukowa stanowią efekt współpracy Zakładu Prawa Pracy w Instytucie Prawa Cywilnego na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego z Polskim Stowarzyszeniem Ubezpieczenia Społecznego w celu wspólnego upamiętnienia Profesora Jana Jończyka.

Recenzenci:

dr hab. Dorota Dzienisiuk, Uniwersytet Warszawski;

dr hab. Marcin Zieleniecki, prof. Uniwersytetu Gdańskiego

**© Copyright by Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii
Uniwersytetu Wrocławskiego, 2024**

Korekta: *Sebastian Surendra, Marta Godlewska, Karina Skowroń*

Projekt i wykonanie okładki: *Agnieszka Buszewska*

Skład i opracowanie techniczne: *Munda Maciej Torz*

Fot. na stronie 7: *Dorota Koperska*

Wydawca

E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa.

Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego

ISBN 978-83-66601-95-6 (oprawa miękka)

ISBN 978-83-66601-96-3 (oprawa twarda)

ISBN 978-83-66601-97-0 (online)



Jan Jończyk

Spis treści

Wykaz skrótów	9
Słowo wstępne od redaktorów (Kamil Antonów, Renata Babińska-Górecka)	11
Walerian Sanetra, Herbert Szurgacz	
Jan Jończyk – uczony, wychowawca, organizator	13
Chronologiczny wykaz najważniejszych publikacji naukowych Profesora Jana Jończyka (oprac. Kamil Antonów)	21
Walerian Sanetra	
O terminologii prawa pracy oraz dorobku Jana Jończyka w dziedzinie modernizowania jego aparatury pojęciowej	39
Herbert Szurgacz, Ariel Przybyłowicz	
Komparatystyka w prawie socjalnym	59
Zdzisław Kubot	
Odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego	91
Kamil Antonów	
O koncepcjach prawa zabezpieczenia społecznego oraz rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego według Jana Jończyka	133
Renata Babińska-Górecka	
Ocena tytułu do ubezpieczenia społecznego przez pryzmat związków zatrudnienia z ochroną pracy i ryzykiem socjalnym	149
Daniel Eryk Lach	
Strony i stosunki systemu opieki zdrowotnej	171

Wykaz skrótów

AUWr	– Acta Universitatis Wratislaviensis
k.c.	– ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465)
k.p.c.	– ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.)
KRS	– Krajowa Rada Sądownictwa
MPP	– „Monitor Prawa Pracy”
NFZ	– Narodowy Fundusz Zdrowia
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSP	– „Orzecznictwo Sądów Polskich”
PiM	– „Prawo i Medycyna”
PiP	– „Państwo i Prawo”
PiZS	– „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”
PPiA	– „Przegląd Prawa i Administracji”
PS	– „Przegląd Sądowy”
PUSiG	– „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”
RPEiS	– „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”
SN	– Sąd Najwyższy
USTiP	– „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka”

Słowo wstępne od redaktorów

Publikacja upamiętniająca Profesora Jana Jończyka jest efektem współpracy Zakładu Prawa Pracy w Instytucie Prawa Cywilnego na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego i Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego. Stanowi zatem formę uhonorowania Profesora zarówno jako wieloletniego pracownika (w tym kierownika) tegoż Zakładu, jak i pomysłodawcę powstania Stowarzyszenia, pierwszego przewodniczącego Zarządu Głównego, a następnie jego honorowego przewodniczącego. Niezależnie jednak od podkreślenia tych dwóch sfer działalności Profesora Jana Jończyka wspólne dla obu podmiotów jest przeświadczenie, że najważniejszym powodem wydania niniejszej książki jest docenienie nadzwyczaj wartościowego i nowatorskiego dorobku naukowego Profesora w dziedzinie prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Oryginalne wyniki badań w tych dyscyplinach zostały przedstawione zwłaszcza w dwóch fundamentalnych dziełach Profesora, tj. *Prawie pracy* (wyd. z 1984, 1992 i 1995 r.) oraz *Prawie zabezpieczenia społecznego* (wyd. z 2001, 2003 i 2006 r.). Nie można też pominąć innych pozycji książkowych i setek artykułów naukowych (dokładnie wymienionych w wykazie publikacji Profesora), w tym tych opracowań, które powstały w tzw. bielsko-bialskim okresie działalności naukowej Jana Jończyka, czyli po przejściu na emeryturę i zamieszkaniu w Bielsku-Białej (lata 2008-2022). W tym czasie bowiem powstało kilkanaście artykułów odnoszących się do problematyki związku zatrudnienia z zabezpieczeniem społecznym (ochrony pracy z ochroną socjalnego ryzyka), z położeniem nacisku na nowe ujęcie płacy i będącej jej częścią składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Publikacje te stają się coraz częściej inspiracją do nowego spojrzenia na relacje prawa pracy (zatrudnienia) z regulacjami socjalnymi.

Założeniem, na jakim oparto tę publikację, było upamiętnienie Jana Jończyka przede wszystkim przez Jego uczniów, dla których Profesor był, w pełnym tego słowa znaczeniu, Mistrzem – niedoścignionym wzorem rzetelności naukowej i krytycznego, ale zawsze odpowiednio uzasadnionego, spojrzenia na prawo i jego społeczno-gospodarcze przeznaczenie. Niewątpliwie najcenniejsze efekty prowadzonej

przez Profesora działalności badawczej sprowadzały się do tworzenia teorii naukowych (jak w przypadku prawa zabezpieczenia społecznego) oraz przewidywania, najczęściej negatywnych, skutków wprowadzanych rozwiązań legislacyjnych (np. w odniesieniu do otwartych funduszy emerytalnych). Umiejętności w tym zakresie wynikały z ponadprzeciętnych zdolności intelektualnych oraz wyjątkowego profesjonalizmu naukowego Profesora Jana Jończyka, w tym szerokiej (także w zakresie pozakrajowym) wiedzy na temat spraw, które były przedmiotem analiz.

Kierując się zatem zapatrywaniem, że Profesor Jan Jończyk wniósł istotny i niezaprzeczalny wkład w rozwój prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, opublikowane w niniejszej Księdze artykuły odnoszą się do różnych aspektów pracy badawczej Profesora. Nawiązania te mają zarówno charakter ogólnego zaprezentowania i skomentowania podstawowych założeń wybranych koncepcji naukowych Profesora, jak i przybierają postać dość szczegółowych rozważań z wykorzystaniem określonych poglądów Jana Jończyka w sprawach, które poszczególni Autorzy zdecydowali się zaprezentować w swoich tekstach. Niezależnie od tego wyrażamy przekonanie, że zawarte w księdze prace dedykowane pamięci Profesora Jana Jończyka charakteryzują się tego typu odwołaniami do Jego dorobku naukowego, z których wynika postulowana przez Niego konieczność rekonstrukcji prawa pracy i zabezpieczenia społecznego.

Redaktorzy publikacji znali osobiście Profesora Jana Jończyka, choć, z racji wieku i sprawowanej opieki naukowej, częstszy i dłuższy kontakt z Nim miał niżej podpisany, który najpierw był uczestnikiem seminarium magisterskiego prowadzonego przez Profesora Jana Jończyka, a następnie pisał pracę doktorską pod Jego kierunkiem. Kontakty te nie ustały również po przejściu Profesora na emeryturę, a wielokrotne i nierzadko długie z Nim rozmowy bywały inspiracją dla podjęcia odpowiednich badań naukowych.

Oddajemy zatem tę Księgę Dzieciom Profesora (Katarzynie Osińskiej, Janowi Jakubowi Jończykowi i Agnieszce Węgrzynowskiej) oraz wszystkim jej Czytelnikom jako wyraz najwyższego uznania dla Jego dokonań naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych, pozostając w pełni przekonanymi, że twórczość Profesora Jana Jończyka na trwałe weszła do kanonu polskiego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego.

Non omnis moriar multaque pars mei

Horacy, fragment Pieśni III, 30

Kamil Antonów

Renata Babińska-Górecka

Jan Jończyk – uczony, wychowawca, organizator*

Urodził się 3 września 1930 r. w Katowicach (zmarł 16 października 2022 r. w Bielsku-Białej, gdzie jest pochowany). Przed studiami na Uniwersytecie Wrocławskim (lata 1950-1953) przez rok pracował jako nauczyciel w szkole podstawowej w Kłodnicy. Pracę magisterską na tym Uniwersytecie obronił w 1954 r. w Katedrze Historii Państwa i Prawa Polskiego kierowanej przez prof. S. Wysłoucha. W latach 1957-1960 był pracownikiem Instytutu Nauk Prawnych PAN. Pracę doktorską przygotowaną pod kierunkiem F. Ryszki obronił na Uniwersytecie Wrocławskim w 1959 r. W 1965 r. na podstawie rozprawy *Spory ze stosunku pracy* uzyskał stopień doktora habilitowanego, a następnie otrzymał nominację na pierwszego kierownika utworzonej w 1966 r. Katedry Prawa Pracy. Kierownikiem tej Katedry i następnie Zakładu Prawa Pracy w ramach Instytutu Prawa Cywilnego był aż do roku 1995. W 1971 r. został profesorem nadzwyczajnym, a w 1980 r. profesorem zwyczajnym. W latach 1966-1969 pełnił funkcję prodziekana Wydziału Prawa UWr, zaś w latach 1972-1974 funkcję prorektora UWr. Był członkiem Komitetu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. Od 1958 r. był członkiem Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, w latach 1958-1995 członkiem zarządu sekcji polskiej tego Stowarzyszenia. Był pomysłodawcą, twórcą i przewodniczącym Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego (1984-1998). W 1998 r. został jego honorowym przewodniczącym.

Dzięki wrodzonym talentom, inteligencji, niezwyklej osobowości, pracowitości i systematyczności, wytrwałości i konsekwencji oraz odwadze w działaniu, a także skromności i kulturze osobistej stał się jednym z najwybitniejszych

* W opracowaniu wykorzystany został tekst pt. *Profesor Jan Jończyk (1930-2022). Twórca wrocławskiej szkoły prawa pracy* opublikowany w PiZS 2023, nr 1.

uczonych, organizatorów nauki i dydaktyki oraz wychowawców młodzieży i kadr naukowych prawa pracy w naszym kraju. Jego osiągnięcia we wszystkich tych obszarach są nie do przecenienia, przy czym trudno ocenić, czy najważniejszy był jego wkład do badań naukowych, sukcesy w obszarze organizacji nauki i dydaktyki, czy też efekty działalności w sferze kształcenia kadr naukowych.

Szczególnie widoczne i uchwytnie są efekty jego pracy naukowej, bo mają one trwałą postać pisemną, zachowując swoją pełną aktualność także w nowych czasach, czego najlepszymi przykładami są kilka razy wznawiane podręczniki *Prawo pracy* (1984, 1992, 1995) i *Prawo zabezpieczenia społecznego* (2001, 2003, 2006). Pełnią one przy tym w gruncie rzeczy dwie funkcje, a mianowicie służyły i służą studentom jako pomoc dydaktyczna, a jednocześnie stanowią rodzaj systemowych opracowań dwóch dziedzin prawa, tj. prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego. Sprawilo to, że nie były i nie są one łatwe w lekturze, zwłaszcza dla studentów. Stanowią one przy tym jednocześnie wyraz cechy charakteru Profesora, który cenił przede wszystkim dobrą robotę, stawiając sobie, ale także i innym, w tym studentom i młodym pracownikom nauki prawa pracy, szczególnie wysokie wymagania. Jego zasługą było stworzenie we Wrocławiu prawie z niczego naukowego i dydaktycznego ośrodka prawa pracy, który od połowy lat 60. zaczął się intensywnie rozwijać i systematycznie umacniać. Wykazał się tu przy tym nie tylko wybitnymi zdolnościami w zakresie tworzenia prac naukowych, ale także organizowania zbiorowego wysiłku naukowego i dydaktycznego, a także właściwego doboru i kształtowania charakterów młodych pracowników naukowych i studentów. Był nie tylko mistrzem w fachu, jakim jest prawoznawstwo, ale też wybitnym, choć surowym i wymagającym, nauczycielem. Jego pierwszymi – wypromowanymi w 1970 r. – doktorami prawa byli H. Szurgacz i W. Sanetra. W latach 70. wypromował – obok wielu innych – także dwóch doktorów będących wówczas urzędującymi sędziami (J. Broła i G. Bieńka).

W początkowym okresie pracy naukowej interesowała go głównie problematyka historii prawa pracy, czego efektem była jego praca doktorska *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle w latach 1918-1939* (opublikowana w wydawnictwie ogólnopolskim w 1961 r.). Na uwagę zasługuje tu także jego studium *O niektórych formach uzależnienia robotników od przedsiębiorcy na Górnym Śląsku 1790-1870*. Stanowiło ono efekt jego zainteresowań i pracy jeszcze z czasów studiów (w Katedrze Historii Państwa i Prawa Polskiego Wydziału Prawa UWr). Praca habilitacyjna dotyczyła już jednak aktualnego pra-

wa pracy (*Spory ze stosunku pracy*, 1965) i właśnie przez dziesiątki następnych lat zajmowało go obowiązujące prawo pracy w jego wymiarze teoretycznym, dogmatycznym i praktycznym. Ujęcie sporów ze stosunku pracy nie tylko jako kwestii procesowej, ale również materialnoprawnej stanowiło skomplikowane wyzwanie naukowe i to do tego stopnia, że jeden z naszych najwybitniejszych mistrzów nauki prawa pracy twierdził (według słów prof. J. Jończyka), że na tak ujęte zagadnienie sporów ze stosunków pracy habilitacji w ogóle nie da się napisać. Na szczęście się mylił.

W latach 80. Profesora pochłonięła problematyka prawa ubezpieczenia (zabezpieczenia) społecznego. Również na tym polu uzyskał szczególnie cenne rezultaty naukowe, organizacyjne i wychowawcze, świadectwem których jest zwłaszcza kilkakrotnie wznawiany Jego podręcznik z tego zakresu oraz stworzenie Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego.

Badania prof. J. Jończyka znamionują: szczególnie wysoki poziom, nowatorstwo i oryginalność myśli teoretycznej. Ciągłe poszukiwanie twórczych, nieszablonowych rozwiązań charakteryzowało wszakże również jego działania w obszarze organizacji nauki i dydaktyki oraz kształcenia kadr. Nie zawsze, co oczywiste, kończyły się one sukcesem, ale zawsze były przyczyną fermentu i zaczynem dla nowych pomysłów i rozwiązań. Jako początkujący pracownik naukowy (W.S.) pomagałem mu (ówczesnemu prodziekanowi) w przygotowaniu i wprowadzeniu rozwiązania opartego na założeniu, że rozkład zajęć ma być przede wszystkim dogodny dla studentów, uwzględniający ich potrzeby w zakresie organizacji pracy i wypoczynku, a nie dogadzający głównie profesurze (wykładowcom). Po paru latach nastąpił jednak powrót do starych stereotypów i przyzwyczajęń, w których czas studenta i jego organizacja specjalnie się nie liczą.

Osobny rozdział w pracy Profesora polegał na łączeniu zbiorowego wysiłku naukowego, organizacyjnego oraz wychowawczego i to nie tylko młodych adeptów nauki prawa pracy, ale i studentów, przede wszystkim uczestników seminariów prowadzonych w Zakładzie (Katedrze) Prawa Pracy. W tym zakresie był pomysłodawcą, inspiratorem, a także organizatorem studenckich letnich i zimowych obozów naukowych prawa pracy (zorganizowano ich kilkanaście). Opierały się one na dwóch założeniach. Jedno z nich to potrzeba rozbudzania u studentów naukowych zainteresowań prawem pracy. Drugie to konieczność rozwijania badań empirycznych umożliwiających wiarygodną ocenę praktyki funkcjonowania prawa pracy w zakładach pracy. Jej znajomość miała służyć i służy tworzeniu lepszego jakościowo prawa pracy i jednocześnie stanowi

szczególnie ważną inspirację dla tworzenia nowych ujęć ogólnoteoretycznych. Pierwszy taki obóz, którego kierownikiem był Profesor, odbył się w Kłodzku (w Kukułce) w 1966 r. Następne odbywały się także z udziałem asystentów (asystentów stażystów) i z reguły również Profesora.

Nieco inne założenia i cele miały Zimowe Szkoły Prawa Pracy organizowane corocznie w latach 1975-1990 w Karpaczu. Również ich inicjatorem, pomysłodawcą i organizatorem był prof. J. Jończyk. W tym przypadku chodziło głównie o rozwijanie ogólnoteoretycznej myśli prawa pracy, przy istotnym udziale młodej kadry uniwersyteckiej. Jednocześnie w organizowaniu i koncepcji tych Szkół ujawniło się dość nowatorskie na gruncie naszego prawa pracy podejście prof. J. Jończyka do kwestii integracji wewnętrznej i zewnętrznej prawa i prawoznawstwa. W Szkołach tych bowiem, w charakterze referentów i dyskutantów – z jednej strony – uczestniczyli przedstawiciele innych działów prawoznawstwa niż prawo pracy (teoretycy prawa, cywiliści, karnicy, specjaliści prawa międzynarodowego, prawa wynalazczego, prawa administracyjnego) – z drugiej zaś strony – socjologowie i socjologowie prawa, psycholog oraz specjaliści z zakresu zarządzania i ekonomii. W związku z tymi Szkołami zaczęto też mówić o Wrocławskiej Szkole Prawa Pracy. Podobno pierwszy tym określeniem posłużył się swego czasu L. Kaczyński.

Szerokie i śmiałe podejście do problemu integracji prawa i prawoznawstwa charakteryzowało także szereg prac naukowych, które wyszły spod pióra Profesora. Szczególnym przykładem w tym zakresie była zorganizowana przez Niego na Wydziale Prawa UW, z udziałem najwybitniejszych naszych teoretyków prawa, sesja naukowa, której przedmiotem była publikacja prof. J. Jończyka i prof. J. Wróblewskiego *Stosowanie prawa pracy w zakładzie pracy* (1977). W zakresie ubezpieczenia społecznego podobny charakter i wagę miało IV Kolokwium Ubezpieczenia Społecznego (*Koncepcje i problemy ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1987), które odbyło się we Wrocławiu w 1987 r. z udziałem specjalistów prawa ubezpieczenia społecznego z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Czechosłowacji, Litwy oraz ośrodków naukowych z Polski.

Dla całości naukowych wysiłków Profesora znamienne było poszukiwanie i podejmowanie tematów swego czasu słabo w nauce prawa pracy zbądanych, często niedostrzeganych czy świadomie pomijanych, w tym także takich, które dotyczą problematyki leżącej na pograniczu prawa pracy i innych gałęzi prawa. Tak było, gdy chodzi np. o kwestie załatwiania i rozstrzygania sporów ze stosunku pracy (zwłaszcza monografia z 1965 r.), odpowiedzial-

ności materialnej pracowników (kilka artykułów opublikowanych w różnym czasie), lokalnego prawa pracy, zbiorowych stosunków pracy, w tym samorządu pracowniczego, sporów zbiorowych i konfliktów organizacyjnych (monografia na temat zbiorowego prawa pracy z 1983 r. i monografia o związkach zawodowych z 1981 r.), jakości i kultury pracy (szereg artykułów i monografia o kulturze pracy z 1983 r.), ochrony dóbr osobistych w prawie pracy czy wynalazczości pracowniczej (szereg artykułów z różnych okresów). W obszarze zabezpieczenia społecznego była to np. seria opracowań dotyczących słabo zbadanej dziedziny ubezpieczenia chorobowego i opieki zdrowotnej, zarówno w znaczeniu teoretycznym (teoria ryzyk socjalnych, strony i stosunki powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego), jak i w sprawie odpowiedzialności lekarza w opiece zdrowotnej.

W warunkach wzbogacania zabezpieczenia społecznego o nowe rodzaje świadczeń i ich wewnętrznego zróżnicowania, kwestii sprecyzowania znaczenia tego centralnego pojęcia Profesor poświęcił wiele uwagi. Jego stanowisko ewoluowało od ubezpieczenia w znaczeniu szerokim do zabezpieczenia społecznego w znaczeniu szerokim, był jednak zdecydowanym przeciwnikiem zastąpienia pojęcia zabezpieczenia społecznego terminem prawo socjalne. Przyświecało mu przy tym dążenie do znacznego zwiększenia zainteresowania ubezpieczeniami społecznymi. W stosunku do pracowników naukowych dzięki jego zabiegom rozwijana była idea Kolokwium Ubezpieczenia Społecznego, odbywających się we Wrocławiu na Wydziale Prawa. Materiały poszczególnych kolokwium były publikowane (np. *Koncepcje i problemy ubezpieczenia społecznego, Prawne problemy inwalidztwa, Ubezpieczenie chorobowe*).

Jak wspomniano, z inicjatywy Profesora powstało Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, którego celem była popularyzacja idei ubezpieczenia społecznego, doskonalenie systemu tego ubezpieczenia przez stymulowanie i wspieranie badań naukowych oraz praktyki, a także szerzenie wiedzy o ubezpieczeniach społecznych. Stowarzyszenie gromadziło przedstawicieli nauki prawa ubezpieczenia społecznego, nauki polityki społecznej i pracowników ubezpieczeń społecznych. W ten sposób realizowana była idea Profesora łączenia nauki z praktyką ubezpieczenia społecznego. W ramach powszechnych zjazdów ich istotną część stanowiły sesje poświęcone dyskusji nad uprzednio przygotowanymi referatami o istotnych kwestiach z zakresu praktyki i teorii prawa ubezpieczeń.

Profesor był zdania, że jednym z głównych zadań nauki prawa pracy jest tworzenie i doskonalenie aparatury pojęciowej tej nauki, bo adekwatność

i precyzja w tym zakresie jest niezbędna zarówno dla tej nauki, jak i dla rozwoju ustawodawstwa, praktyki i dydaktyki prawa pracy. Dotyczyło to oczywiście także innych działów prawa, którymi się zajmował (zabezpieczenia społecznego, prawa socjalnego, ochrony zdrowia). Szczególnie wiele nowych propozycji natury pojęciowej zawarł w podręcznikach: *Prawo pracy* i *Prawo zabezpieczenia społecznego*. W ogólności na naukowy dorobek Profesora składa się około 300 opublikowanych pozycji (w tym 73 pozycje z zakresu zabezpieczenia społecznego), zarówno monografii, podręczników, studiów, artykułów, głos, recenzji, jak i wypowiedzi o charakterze publicystyczno-naukowym. W wielu przypadkach był też redaktorem naukowych prac zbiorowych i zarazem także ich współautorem (monografii, książek).

Osobny rozdział w naukowej i praktycznej działalności Profesora stanowił jego udział w pracach Komisji Ustawodawstwa Pracy (1969-1973), która przygotowała projekt Kodeksu pracy. Jego autorstwa był projekt działu dotyczącego ochrony pracy młodocianych oraz odpowiedzialności materialnej pracowników. Zasadniczo to, co zaproponował, stało się obowiązującym prawem i mimo że upłynęło już bez mała 50 lat od uchwalenia Kodeksu pracy, przetrwało próbę czasu, szczególnie gdy chodzi o dział regulujący odpowiedzialność materialną pracowników.

W kwestii wychowania i kształcenia młodych kadr uwagę zwracają duży wysiłek i skrupulatność, z jaką Profesor podchodził do wyboru kandydatów do pracy na uczelni, a później do stymulowania ich właściwego rozwoju naukowego i dydaktycznego. Był mistrzem wymagającym, ale też potrafił docenić wysiłek, a zwłaszcza właściwe efekty pracy młodych adeptów prawa pracy. Słusznie uważał, że tylko dzięki intensywnemu, dobrze zorganizowanemu i twórczemu wysiłkowi można w nauce czynić istotny postęp. Z pewną nieufnością odnosił się przy tym do bezkrytycznego powielania myśli i koncepcji formułowanych w krajowej, a zwłaszcza zagranicznej nauce prawa pracy, choć jednocześnie był zdania, że badania komparatystyczne w nauce prawa pracy są niezbędne. Tyle tylko, że muszą być prowadzone w sposób wielostronny i należyte pogłębiony. W konsekwencji był protagonistą pisania tzw. prac unilateralnych (pod jego opieką powstała rozprawa doktorska na temat władzy pracodawcy w prawie francuskim), w których obce prawo pracy gruntownie analizowane i opisywane jest z polskiej perspektywy, bez ograniczania się do luźnych czy przypadkowych porównań. Podobnie w gruncie rzeczy było z badaniami historycznoprawnymi. Jakkolwiek swoją przygodę z prawem pracy zaczynał jako historyk, to jednak

w późniejszych swoich pracach nie kładł specjalnego nacisku na ustalenia tego typu. Krytycznie przy tym odnosił się do tych badań historycznoprawnych, w których rozwój instytucji czy gałęzi prawa przedstawiany był nieraz jako szereg uporządkowanych chronologicznie zmian stanu prawnego bez głębszej refleksji nad tendencjami przemian i ich uwarunkowaniami (tzw. kawałkowanie historii).

Profesor był znany i ceniony na arenie międzynarodowej. Biegle posługiwał się kilkoma językami, co ułatwiało mu rozwijanie kontaktów międzynarodowych. Odbił liczne staże zagraniczne, prowadził zajęcia ze studentami w Stanach Zjednoczonych (Michigan) oraz uczestniczył w pracach Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, będąc między innymi sprawozdawcą generalnym (temat – wynalazki pracownicze) na jego zjeździe w Madrycie (1988 r.). Przez kilka lat był członkiem rady naukowej Instytutu Maxa Plancka Międzynarodowego i Zagranicznego Prawa Socjalnego w Monachium.

Wiele także zrobił dla Uniwersytetu Wrocławskiego, będąc jego prorektorem. Między innymi istotnie przyczynił się do odtworzenia Sali Muzycznej w Gmachu Głównym UWr oraz wybudowania i urządzenia szpitala środowiskowego dla studentów i pracowników szkół wyższych Wrocławia. Niestety, szpitala tego już nie ma, bo został wyburzony.

W nurcie starań Profesora o zwiększenie zainteresowań prawną problematyką ubezpieczeniową przez studentów i pracowników naukowych trzeba widzieć Jego mało znaną inicjatywę w postaci ustanowienia w formie umowy z Uniwersytetem Wrocławskim nagrody w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Nagroda była finansowana z odsetek celowego Funduszu Nagród, utworzonego ze środków własnych Fundatora (200 tys. zł) pochodzących z jego praw autorskich. Nagrodę tę przyznawała powołana przez Fundatora Kapituła. W latach 2002-2020 nagrodzono siedem prac magisterskich, pięć prac doktorskich i cztery rozprawy habilitacyjne.

Znane były umiejętności i zainteresowania muzyczne prof. J. Jończyka oraz Jego zasługi jako opiekuna Chóru Uniwersytetu Wrocławskiego. Grał na skrzypcach, a w wieku 90 lat nauczył się grać na wiolonczeli i to do tego stopnia, że występował także publicznie. Nieobce były też mu umiejętności ogrodnicze. Ogrodnictwem zajmował się bez mała do ostatnich swoich dni. Mawiał, że długowieczność zawdzięcza niedożywieniu w młodości.

Chronologiczny wykaz najważniejszych publikacji naukowych Profesora Jana Jończyka

1952

Strajk górników w 1871 roku w Królewskiej Hucie. Na tle sytuacji klasy robotniczej na Górnym Śląsku (1869-1878), „Przegląd Zachodni”, zeszyt dodatkowy za rok 1952, s. 310-368.

1955

O niektórych formach uzależnienia robotników od przedsiębiorcy na Górnym Śląsku 1790-1870, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 1955, t. VII, z. 2, s. 203-256.

1959

Zur Entscheidung betrieblicher Arbeitsstreitfälle in der Volksrepublik Polen, „Arbeitsrecht” (DDR) 1959, Nr. 8, s. 243-244.

1960

O funkcjach inspekcji pracy w polskim przemyśle w latach 1918-1939, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 1960, t. XII, s. 47-78.

W sprawie obowiązku przestrzegania czasu pracy, „Państwo i Prawo” 1960, z. 12, s. 1035-1039.

1961

Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle w latach 1918-1939, Warszawa 1961, s. 367.

Umowy o przygotowanie do zawodu, „Państwo i Prawo” 1961, z. 2, s. 214-228.

1962

Przyczyny sporów ze stosunku pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1962, z. 2, s. 1-17.

1963

Główne kierunki rozwoju prawa pracy w Polsce Ludowej, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 1963, t. XV, z. 2, s. 41-95.

Poriadok rassmotrenija trudowych sporow, „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo” 1963, nr 2, s. 124-127.

Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy, „Państwo i Prawo” 1963, z. 5-6, s. 818-831.

1964

Czy i kiedy zachodzi zbieg norm przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, „Palestra” 1964, nr 7, s. 38-43.

Odpowiedzialność odszkodowawcza w prawie pracy, „Państwo i Prawo” 1964, z. 5-6, s. 746-759.

W kwestii roszczeń regresowych z tytułu wypadków w zatrudnieniu (współautor A. Stelmachowski), „Państwo i Prawo” 1964, z. 3, s. 478-485.

1965

Glosa do orzeczenia SN z 8 września 1964 r., III PR 82/63, „Państwo i Prawo” 1965, z. 10, s. 596-599.

Glosa do orzeczenia SN z 14 maja 1964 r., I PR 120/64, „Państwo i Prawo” 1965, z. 5-6.

Glosa do uchwały Składu Siedmiu Sędziów SN z 26 listopada 1964 r., III PO 37/63 (współautor A. Klein), „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1965, poz. 255, s. 905-907.

Przywrócenie do pracy (współautor H. Szurgacz), „Instytut Pracy. Studia i Materiały”, Warszawa 1965, nr 2 (12), s. 161-184.

Spory ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 265.

1966

Glosa do uchwały SN z 15 marca 1965 r., III Po 45/64, „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1966, poz. 36.

Losy prawa pracy obowiązującego w górnośląskiej części województwa śląskiego (1918-1946), „Studia Śląskie” (seria nowa), Katowice 1966, t. X, s. 211-224.

1967

Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika, „Studia Prawnicze” 1967, z. 16, s. 33-73.

1968

Prawne uregulowania przemysłu, rzemiosła i górnictwa. Prawo kartelowe, [w:] Historia Państwa i Prawa Polskiego 1918-1939, red. F. Ryszka, t. 2, Warszawa 1968, s. 369-414.

1969

Szkolenie i zatrudnianie młodocianych w świetle działalności MOP i osiągnięć Polski Ludowej, „Instytut Pracy. Studia i Materiały”, Warszawa 1969, s. 1-16.

Uwagi o art. 26 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych, Acta Universitatis Wratislaviensis No. 87, „Prawo” 1969, t. XXIII, s. 135-140.

1970

Dorobek orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników, „Instytut Pracy. Studia i Materiały”, Warszawa 1970, z. 67, s. 1-37.

Komisje powypadkowe, Zrzeszenie Prawników Polskich „Seminarium Prawa Pracy”, z. 3-4, Warszawa 1970, s. 46-72.

O reformie studiów prawniczych i jej realizacji, „Państwo i Prawo” 1970, z. 6, s. 990-1000.

Znaczenie i zadania komisji powypadkowych, „Ochrona Pracy” 1970, nr 4, s. 5-7.

1971

Problemy prawa pracy w PRL w latach 1956-1970, „Studia Śląskie” t. XX, Opole 1971, s. 173-192.

Przemiany w uregulowaniu prawnym dyscypliny pracy w Polsce Ludowej, „Państwo i Prawo” 1971, z. 8-9, s. 358-370.

Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad projektem wynalazczym, „Studia Prawnicze” 1971, z. 28, s. 121-153.

Zasady ustawodawstwa pracy ZSRR, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1971, nr 4, s. 27-36.

1973

Les tendances récentes de la législation sociale en Pologne, „Annales de l'Institut d'Etudes du Travail et de la Sécurité Sociale”, Université Lyon II 1973, s. 89-96.

O obowiązkach, prawach i odpowiedzialności, „Nowe Drogi” 1973, nr 12, s. 49-55.

Uwagi o stosowaniu prawa pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym, „Państwo i Prawo” 1973, z. 5, s. 59-71.

1974

Dorobek i perspektywy rozwojowe nauki prawa pracy, [w:] *IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa Prawa Pracy Łódź – Arturówek 1973. Materiały*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego”, Seria I, Łódź 1974, z. 107, s. 27-38.

Prawo i słuszność w stosunkach pracy (wykład inauguracyjny roku akademickiego 1974/75 w Uniwersytecie Wrocławskim), „Prawo i Życie” 1974, nr 43.

Uwagi o projekcie kodeksu pracy, „Państwo i Prawo” 1974, z. 5, s. 32-43.

1975

Glosa do wyroku SN z 9 października 1973 r., I PR 376/73, „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1975, poz. 3.

Jedność praw i obowiązków, „Nowe Drogi” 1975, nr 10, s. 69-76.

Odpowiedzialność materialna pracowników, „Państwo i Prawo” 1975, z. 1, s. 3-16.

O nauce prawa i jej dorobku w Uniwersytecie Wrocławskim 1945-1975, [w:] *Uniwersytet Wrocławski w służbie nauki, kultury i gospodarki narodowej 1945-1975*, Wrocław 1975, s. 75-86.

Rewolucja naukowo-techniczna a prawo pracy, „Państwo i Prawo” 1975, z. 11, s. 21-32.

1976

Dyscyplina pracy dziś i jutro, „Nowe Drogi” 1976, nr 4, s. 121-129 (przedruk: *Kodeks pracy w praktyce*, Studia i Materiały IPiSS, Warszawa 1976).

Kodeks pracy PRL – wybrane problemy, „Acta Universitatis Brunensis – Iuridica”, Brno 1976, nr 20, s. 127-141.

Problemy stosowania prawa pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym (współautorzy: W. Sanetra, H. Szurgacz), Acta Universitatis Wratislaviensis No. 320, „Prawo” 1976, t. LV, s. 243.

Problemy struktury i kompetencji organizacji i organów społeczno-politycznych w KGHM, [w:] *Z problematyki stosunków pracy w Kombinacie Górniczo-Hutniczym Miedzi w Lubinie. Materiały II Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1975, Wrocław 1976, s. 11-23.

Zakładowe (lokalne) normy prawa pracy, [w:] *Lokalne normy prawa pracy. Materiały III Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1976, Wrocław 1976, s. 3-22.

1977

- Changes in the structure and subordination of an enterprise and their effect on the legal situation of employees*, VIII.^{ème} Congrès international de droit du travail et de la sécurité sociale, Selva di Fasano, Italia, 1974. Relazioni Polacche, Milano Dott. A Giuffrè Editore 1977, s. 29-46.
- Kodeks pracy. Komentarz* (współautorzy: G. Bieniek, J. Brol, A. Krajewski, W. Masewicz, J. Szczerski), Warszawa 1977, s. 868.
- Miejsce pracy twórczej w kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 8-9, s. 15-20.
- Trudowej kodeks PNR kak akt kodifikacji*, „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo” 1977, nr 1, s. 82-86.
- Wybrane problemy stosowania prawa pracy w zakładzie pracy*, [w:] J. Jończyk, J. Wróblewski, *Stosowanie prawa w zakładzie pracy*, Wrocław 1977, s. 5-51.
- Zakład pracy*, [w:] *Zakład pracy. Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1977, Wrocław 1977, s. 5-28.

1978

- Dylematy dyscypliny pracy*, „Nowe Drogi” 1978, nr 3, s. 46-53.
- Normy kodeksu pracy a jakość pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 1, s. 5-13.
- Ogólne problemy dyscypliny pracy*, [w:] *Dyscyplina pracy. Materiały V Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1978, Wrocław 1978, s. 5-23.
- Pravni postaveni kolektivu pracovníku w zavode*, „Pravnik” 1978, nr 8, s. 711-720.

1979

- 25-lecie komisji rozjemczych w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 7, s. 21-26.
- Garantii osuszczestwlenija praw rabotnikov w Trudowom kodekse*, [w:] *Kodifikacja zakonodatelstwa o trudie socyjalisticheskich stran*, red. S.A. Iwanowa, Izdatelstwo „Nauka”, Moskwa 1979, s. 246-258.
- Problemy inwalidztwa i rehabilitacji inwalidów*, [w:] *Inwalidztwo i rehabilitacja. Materiały VI Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1979, Wrocław 1979, s. 5-23.
- Sumiennosc i staranność*, „Nowe Drogi” 1979, nr 2, s. 34-42.
- Wprowadzenie do problematyki jakości pracy*, [w:] *Prawne problemy jakości pracy*, red. J. Jończyk, Wrocław 1979, s. 5-12.

1980

Podstawowe założenia nowej ustawy o udziale pracowników w zarządzaniu (współautor W. Sanetra), „Państwo i Prawo” 1980, z. 12, s. 19-31.

Problemy pracowniczego współzarządzania, [w:] *Pracownicze współzarządzanie. Materiały VII Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz 1980*, red. J. Jończyk, Wrocław 1980, s. 3-20.

Z myślą o przyszłości samorządu robotniczego, „Nowe Drogi” 1980, nr 8, s. 109-118.

1981

O kulturze pracy badawczej, [w:] *Poznanie prawa pracy. Materiały VIII Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz 1981*, Wrocław 1981, s. 5-24.

Projekt zmiany kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1981, nr 7, s. 1-21.

Zbiorowe stosunki pracy i ich prawne uregulowanie. Referat na konferencję Komitetu Nauk Prawnych PAN Marzec 1981, Wrocław 1981, s. 1-38.

Zbiorowe stosunki pracy, „Państwo i Prawo” 1981, z. 8, s. 17-28.

Związki zawodowe, Wrocław 1981, s. 30.

1982

Konflikty organizacyjne i zatargi zbiorowe w stosunkach pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1982, nr 7, s. 3-15.

Sytuacja zakładu w kombinacie w świetle przepisów kodeksu pracy, *Acta Universitatis Wratislaviensis* No. 581, „Prawo” 1982, t. CI, s. 13-22.

Wprowadzenie do problematyki służb publicznych, [w:] *Służby publiczne. Materiały IX Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz 1982*, red. J. Jończyk, Wrocław 1982, s. 3-24.

1983

Dwie ustawy o związkach zawodowych, [w:] *Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych. Materiały X Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz 1983*, red. J. Jończyk, Wrocław 1983, s. 3-29 (przedruk: „Miesięcznik Literacki” 1983, nr 4).

Koncepcja kultury pracy, [w:] *Kultura pracy*, red. J. Jończyk, Wrocław 1983, s. 5-36.

Od kodeksu cywilnego do kodeksu pracy, „Zeszyty Naukowe Instytutu Badania Prawa Sądowego” 1983, nr 19-20, s. 262-275.

O sytuacji ludzi niepełnosprawnych i stanie rehabilitacji w PRL, „Polityka Społeczna” 1983, nr 7, s. 1-4.

Pracowniczy status dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, [w:] *Pozycja prawna dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, Wrocław 1983, s. 5-13 (przedruk: „Gazeta Prawnicza” 1982, nr 10).

Reforma prawa emerytalno-rentowego, „Państwo i Prawo” 1983, z. 8, s. 3-16.

Zbiorowe prawo pracy, Wrocław 1983, s. 157.

1984

Czy istnieje instytucja ubezpieczenia chorobowego, [w:] *Ubezpieczenie chorobowe. Materiały Kolokwium Ubezpieczenia Społecznego*, Wrocław 1984, red. J. Jończyk, Wrocław 1984, s. 5-18.

Prawo pracy, wyd. I, Warszawa 1984, s. 594.

Samorząd załogi i związki zawodowe, [w:] *Partia, związki zawodowe, samorząd w przedsiębiorstwie*, red. W. Masewicz, Warszawa 1984, s. 98-109.

Ubezpieczenie dyrektora, „Zarządzanie” 1984, nr 9, s. 48-49.

Załoga przedsiębiorstwa i jej organizacje, [w:] *Samorząd, związki, partia i dyrektor w przedsiębiorstwie*, red. J. Jończyk, Wrocław 1984, s. 3-12.

1985

Ubezpieczenie społeczne rodziny – zagadnienia pojęciowe, [w:] *Ubezpieczenie społeczne rodziny. Materiały II Kolokwium Ubezpieczenia Społecznego*, Wrocław 1985, red. J. Jończyk, Wrocław 1985, s. 5-15.

1986

Du Code civil au Code du travail, [w:] *Problèmes du droit civil contemporain en Pologne – Fragen des gegenwärtigen Zivilrechts in Polen*, red. A. Jędrzejewska, E. Łętowska, Wrocław 1986, s. 297-311.

Świadczenia inwalidzkie, [w:] *Prawne problemy inwalidztwa. Materiały III Kolokwium Ubezpieczenia Społecznego*, Wrocław 1986, red. J. Jończyk, Wrocław 1986, s. 5-20.

1987

Państwo a ubezpieczenie społeczne, [w:] *Koncepcje i problemy ubezpieczenia społecznego. Materiały IV Kolokwium Ubezpieczenia Społecznego*, Wrocław 1987, red. J. Jończyk, Wrocław 1987, s. 5-18.

Prawo do ochrony zdrowia, „Państwo i Prawo” 1987, z. 1, s. 9-21.

Ubezpieczenie emerytalne – problemy organizacyjno-finansowe, [w:] *Problemy ubezpieczenia emerytalno-rentowego*, I Krajowa Konferencja PSUS, Poznań 1987, s. 25-38.

1988

- Employee inventions, General report by Jan Jonczyk*, XII Congreso Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Madrid 1988, s. 166-183.
- Gedanken zur Konzeption und Wirkungen des polnischen Erfinderrechts*, „Gewerblicher Rechtsschutz und Erfinderrecht. Internationaler Teil” 1988, H. 8-9, s. 658-664.
- O prawie wynalazczym sceptycznie*, [w:] *Prawo pracy wynalazczej. Materiały XV Zimowej Szkoły Prawa Pracy Karpacz 1988*, red. W. Sanetra, Wrocław 1988.
- Przedmiot prawa ubezpieczenia społecznego*, [w:] *Problemy ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1988, s. 5-16.
- Przyczynek do koncepcji prawa ubezpieczenia społecznego*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa Profesora Waława Szuberta*, Warszawa-Łódź 1988, s. 129-140.

1989

- Employee inventions*, „International Review of Industrial Property and Copyright Law” 1989, No. 6, s. 847-872.
- Instytucja opieki zdrowotnej*, [w:] *Opieka zdrowotna. Materiały V Kolokwium Ubezpieczenia Społecznego*, Wrocław 1989, red. J. Jończyk, Wrocław 1989, s. 5-19.
- The Conference Summary. General report*, [w:] *Law – Social welfare – Social Development. Proceedings of the 24th International Conference on Social Welfare 31 July to 5 August 1988 in Berlin-West*, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Publication Series No. 267, Joh. Walch GmbH & Co, Augsburg 1989, s. 245-254.
- Uloha statu pri tvorbie pracovního práva a práva socialního pojištění*, [w:] *Socialni rozvoj v podmínkách představy a uloha práva pri jeho zabezpečovaní*, Právnická fakulta Univerzity Karlovy Praha 1989, s. 175-196.
- W stronę pracodawcy*, [w:] *Pracownicy i Pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz 1989*, red. W. Sanetra, Wrocław 1989, s. 153-166.

1990

- Rehabilitacja i zatrudnienie*, [w:] *Ubezpieczenie społeczne dziś i jutro*, Seminarium z okazji 70-lecia ubezpieczeń społecznych w Polsce, Warszawa 1990, s. 33-46.
- Rola pracodawcy w ubezpieczeniach społecznych*, [w:] *IX Zjazd Katedr Prawa Pracy*, Toruń 1990, s. 60-92.

Uwagi o rolach pracodawcy i charakterze stosunku pracy, [w:] *Oblicza pracodawcy. Materiały XVII Zimowej Szkoły Prawa Pracy Karpacz 1990*, red. W. Sane-
tra, Wrocław 1990, s. 29-37.

Wynalazki pracownicze, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace
z wynalazczości i ochrony własności intelektualnej” 1990, z. 56, s. 49-80.

1991

O rolach pracodawcy i charakterze stosunku pracy, „Polityka Społeczna” 1991,
nr 9, s. 3-5.

Social security law in Poland, „Polish Contemporary Law” 1991, No. 1-4,
s. 33-43.

1992

Polish Labour Law and Social Security Law in Evolution, [w:] *Internationales Sym-
posium. Arbeits- und soziale Gesetzgebung in der Marktwirtschaft*, Comenius
Universität, Bratislava 1992, s. 1-19.

Prawo pracy, wyd. II zmienione i poprawione, Warszawa 1992, s. 386.

Reforma ubezpieczenia społecznego – opcja chilijska, [w:] *Problemy emerytur,
rent i opieki zdrowotnej. Materiały IV Konferencji PSUS*, Warszawa–Wrocław
1992, s. 45-53.

The interaction of economic and social reforms: The case of Poland, Vilniaus Uni-
versitetas „Teisė” 1992, No. 26, s. 50-52.

1993

Nowy ład socjalny, [w:] S. Golinowska, M. Księżopolski, J. Jończyk, A. Rajkiewicz,
W. Szubert, *O nowy model polityki społecznej w Polsce*, IPISS Studia i Mate-
riały 1993, z. 1, s. 34-40.

Organizacja ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, [w:] *Problemy finansowa-
nia i organizacji ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Materiały z konferen-
cji naukowej*, Osuchów 1993, s. 39-53.

O nowy ład socjalny, „Polityka Społeczna” 1993, nr 3, s. 1-4.

*Problems of social insurance financing in Poland and other countries of Central
and Eastern Europe arising from the transition from a centrally-planned to
market economy*, [w:] *The Financing of Social Insurance in Central and East-
ern Europe*, ISSA Social Security Documentation, European Series No. 20,
Geneva 1993, s. 39-52 (przedruk: w polskim tłumaczeniu: „Materiały Infor-
macyjne ZUS” 1993, nr 10, s. 29-36).

Sozialrechtsvergleichung und Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in Mittel- und Osteuropa, [w:] *Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas. Fragen und Lösungssätze*, Herausgegeben von Bernd Baron von Maydell, Eva-Maria Hohnerlein, Duncker & Humblot, Berlin 1993, s. 467-484.

Sprawiedliwość społeczna a demokratyczne państwo prawne, [w:] *Demokratyczne państwo prawne. Aksjologia–struktura–funkcje. Materiały sesji naukowej*, Sprawozdania Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego 47 (1992) Seria A – Dodatek, Wrocław 1993, s. 122-131.

Transformation of social protection systems in Central and Eastern Europe, [w:] *Restructuring Social Security in Central and Eastern Europe*, ISSA Geneva 1993, s. 3-12 (przedruk: *Problems of transformation of social protection systems in Central and Eastern Europe*, EISS Yearbook 1993, Acco Leuven/Amersfoort).

1994

Comparative Social Law and the Transformation of Social Security in Central and Eastern Europe, [w:] *The Transformation of Social Security Systems in Central and Eastern Europe*, B. von Maydell, E.M. Hohnerlein (eds.), Leuven 1994, s. 357-370.

Glosa do uchwały SN z 26 sierpnia 1993 r., II UZP 20/93, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1994, poz. 158.

Obowiązek ubezpieczenia i składka — zagadnienia ogólne, [w:] *Zagadnienia obowiązkowego ubezpieczenia i składki. Materiały na VI Konferencję PSUS*, Bydgoszcz 1994, „Materiały Informacyjne ZUS” 1994, nr 8, s. 3-11.

Raport o reformie ubezpieczenia społecznego w Polsce, „Materiały Informacyjne ZUS” 1994, nr 8, s. 46-76.

Umowa na 45 procent, „Polityka Społeczna” 1994, nr 8, s. 1-2.

1995

60 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, „Materiały Informacyjne ZUS” 1995, nr 1, s. 3-9.

Artykuł 12 Europejskiej Karty Społecznej. Problemy europejskiej integracji, „Materiały Informacyjne ZUS” 1995, nr 7, s. 40-51.

Employee benefits, „Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy” 1995, vol. 7, s. 101-115.

Kryzys ubezpieczenia społecznego, „Seminarium Prawa Ubezpieczeń Społecznych” 1994, cz. 3, Zielona Góra 1995, s. 5-13.

O reformie ubezpieczenia społecznego w Polsce, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Ekspertyzy – Informacje, Warszawa 1995, z. 4/95, s. 1-84.

Prawo pracy, wyd. III zmienione, Warszawa 1995, s. 426.

Reforma zabezpieczenia społecznego rolników, „Materiały Informacyjne ZUS” 1995, nr 8, s. 4-10.

Ubezpieczenie emerytalno-rentowe w latach 1989-1995, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1995, nr 4, s. 3-18 (przedruk: „Materiały Informacyjne ZUS” 1995, nr 12).

1996

Dodatkowe zabezpieczenie społeczne na wypadek inwalidztwa i starości, cz. I, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych” 1996, nr 5-6, s. 21-28; cz. II, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych” 1996, nr 10, s. 17-25; cz. III, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych” 1996, nr 11, s. 13-20.

Prawne regulacje rehabilitacji leczniczej i zawodowej, [w:] *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych. Drogi do integracji*, red. J. Mikulski, J. Auleytner, Warszawa 1996, s. 34-41.

Rehabilitacja jako świadczenie z ubezpieczenia społecznego, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych” 1996, nr 4, s. 18-24.

Zagadnienie reaktywowania ubezpieczenia brackiego (spółek brackich), „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1996, z. 4, s. 1-9.

1997

Die Reform des Systems der Gesundheitsversorgung und Patientenschadenersatz – der Wandel im polnischen Recht, [w:] *Arzthaftung – „Patientenversicherung” – Versicherungsschutz im Gesundheitssektor*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1997, s. 177-185.

Reforma ubezpieczenia emerytalno-rentowego, „Przegląd Ubezpieczeń dla Ciebie” 1997, nr 8.

Social Security Law in Poland with Regard to Migrant Workers, „The Jagiellonian Yearbook of Labour Law and Social Policy” 1997, vol. 9, s. 189-202.

1998

Die Regelung des Gesundheitswesens in Polen. Zur Theorie der Transformation sozialer Systeme, „Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht” Januar-März 1998, s. 21-28.

O projekcie ustawy o emeryturach i rentach z FUS, „Polityka Społeczna” 1998, nr 10, s. 1-5.

1999

Między odpowiedzialnością cywilną lekarza a ubezpieczeniem pacjenta, „Prawo i Medycyna” 1999, nr 3, s. 5-12.

Nowe prawo emerytalne, „Państwo i Prawo” 1999, z. 7, s. 34-45.

Prawa pacjenta i odpowiedzialność za szkodę z leczenia, „Prawo i Medycyna” 1999, nr 2, s. 27-34.

Przyczynek do języka reformy emerytalnej. Artykuł dyskusyjny, „Polityka Społeczna” 1999, nr 1, s. 20-23.

Spór anestezjologów z...(Komentarz), „Prawo i Medycyna” 1999, nr 2, s. 79-81.

2000

Język reformy emerytalnej, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, t. VI, s. 69-79.

Odpowiedzialność personelu medycznego według Kodeksu Pracy, „Prawo i Medycyna” 2000, nr 5, s. 118-126.

Odpowiedzialność za szkodę oraz krzywdę wyrządzoną pacjentowi, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych” 2000, nr 9, s. 14-17.

O szczególnych formach zatrudnienia i formach ubezpieczeń społecznych, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 39-52.

Retirement Pensions (Social Security): National Schemes, Social Insurances and Private Funds, The XVI World Congress of Labour Law and Social Security, National Reports, Jerusalem (Israel) 2000 (w formie CD ROM).

Similarities and Differences between Labour Law and Civil and Commercial Contracts (współautor Z. Kubot), The XVI World Congress of Labour Law and Social Security, National Reports, Jerusalem (Israel) 2000 (w formie CD ROM).

2001

Problemy odpowiedzialności w powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym, „Prawo i Medycyna” 2001, nr 10, s. 21-41.

Prawo zabezpieczenia społecznego (Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie, pomoc społeczna), wyd. I, Kraków 2001, s. 467.

System powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego, „Prawo i Medycyna” 2001, nr 10, vol. 3, s. 3-20.

2003

Charakter stosunków ubezpieczenia zdrowotnego, [w:] *Aktualne problemy prawa medycznego: VI Ogólnopolskie Forum Prawniczo-Medyczne*, Warszawa 2003, s. 11-23.

Glosa do uchwały SN z 28 maja 2002 r., III UZP 3/02, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 6, s. 38-41

Naprawienie szkody (krzywdy) pacjenta w związku z ubezpieczeniem zdrowotnym, „Przegląd Sądowy” 2003, nr 9, s. 32-46.

Prawo zabezpieczenia społecznego (Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie, pomoc społeczna), wyd. II uaktualnione, Kraków 2003, s. 468.

Trzy wady ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym, „Przegląd Legislacyjny” 2003, nr 3, s. 161-166.

Ubezpieczenie zdrowotne, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 2-8.

Ubezpieczenie wypadkowe, „Państwo i Prawo” 2003, z. 6, s. 3-15.

2004

Czwarta wersja powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 11, s. 2-7.

Glosa do postanowienia SN z 19.9.2002 r., V CKN 1223/00, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2004, nr 7-8, poz. 97.

Glosa do wyroku SN z 12.2.2004 r., I UK 243/03, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2004, nr 10, poz. 130.

O wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie NFZ, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 2-5.

Podmioty ubezpieczenia zdrowotnego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1, s. 2-7.

Promocja zatrudnienia przeciw bezrobociu, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 9, s. 2-7.

Wybrane problemy ochrony zdrowia (po wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 14/03), „Prawo i Medycyna” 2004, nr 1, s. 7-23.

ZUS jako instytucja ubezpieczeń społecznych, [w:] Problemy ubezpieczeń społecznych w 70-lecie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, red. U. Jackowiak, A. Małaka, Wrocław 2004, s. 7-21.

2005

Glosa do uchwały SN z 3.03.2004 r., III CZP 2/04, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2005, poz. 37.

Glosa do uchwały SN z 22.09.2004 r., I PZP 6/04, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2005, poz. 67.

Glosa do wyroku SN z 8.05.2002 r., I PKN 221/01, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2005, poz. 11.

Glosa do wyroku SN z 10.12.2004 r., III CK 134/04, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2005, poz. 79.

Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie szpitalnych długów (K 31/02), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 3, s. 35-37.

Strony i stosunki powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego, „Prawo i Medycyna” 2005, nr 1, s. 22-40.

Transformacja ubezpieczeń społecznych i ochrony zdrowia, [w:], red. H. Szurgacz, Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, 1-2 czerwca 2005 r., Acta Universitatis Wratislaviensis No. 2753, Wrocław 2005, s. 103-122.

Ubezpieczenie emerytalne – stan obecny i widoki na przyszłość, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 8, s. 2-8.

2006

Glosa do wyroku SN z 13.07.2005 r., I CK 18/05, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2006, poz. 70.

Glosa do wyroku SN z 16.02.2005 r., IV CK 541/04, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2006, poz. 3.

Glosa do uchwały Składu Siedmiu Sędziów SN z 22.02.2006 r., II PZP 10/05, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2006, poz. 99.

Glosa do uchwały Składu Siedmiu Sędziów SN z 30.03.2006 r., III CZP 130/05, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2006, poz. 139.

Prawo zabezpieczenia społecznego, wyd. III uaktualnione, Kraków 2006, s. 382.

Przemiany w amerykańskim systemie opieki zdrowotnej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 5, s. 2-8.

System opieki zdrowotnej w Polsce – dylematy prawne, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 7, s. 2-7.

Trudna modernizacja opieki zdrowotnej w Niemczech i w Zjednoczonym Królestwie (UK), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 6, s. 2-8.

2007

Ochrona zdrowia, „Państwo i Prawo” 2007, z. 2, s. 3-15.

Publiczna opieka zdrowotna, „Prawo i Medycyna” 2007, nr 1, s. 5-17.

Sądowa koordynacja publicznej opieki zdrowotnej w Europejskiej Wspólnocie (WE), „Europejski Przegląd Sądowy” 2007, nr 12, s. 4-9.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 8, s. 2-7.

Stosunek opieki zdrowotnej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 3, s. 2-8.

2008

Aspekty prywatyzacji szpitala, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 7, s. 2-7.

Czas pracy lekarza (w związku z europejską dyrektywą o czasie pracy), „Europejski Przegląd Sądowy” 2008, nr 2, s. 4-9.

Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 4, s. 2-9.

Finansowanie świadczeń zagranicznej opieki zdrowotnej. Glosa do wyroku ETS z 19.04.2007 r. w sprawie C-444/05 Aikaterini Stamatelaki przeciwko NPDD Organismos Asfeliseos Eleftheron Epangelmation (OAE), „Europejski Przegląd Sądowy” 2008, nr 9, s. 45-47.

Glosa do uchwały SN z 24 stycznia 2007 r., III UZP 4/06, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2008, poz. 47.

Glosa do wyroku SN z 8 sierpnia 2007 r., I CSK 125/07, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2008, poz. 72.

2009

Kryzys odpowiedzialności cywilnej lekarza w USA, „Państwo i Prawo” 2009, z. 3, s. 20-33.

Odpowiedzialność cywilna lekarza w prawie niemieckim, „Przegląd Sądowy” 2009, nr 5, s. 25-37.

Pracowniczy pakiet medyczny, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 9, s. 2-7.

Wyrok ETS z 1.04.2008 r. (C-212/06) w sporze władz wspólnot francuskiej i walońskiej o warunki podlegania ubezpieczeniu pielęgnacyjnemu w Belgii na obszarze wspólnoty flamandzkiej, „Europejski Przegląd Sądowy” 2009, nr 7, s. 43-45.

Zagadnienia trwałej opieki pielęgnacyjnej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 6, s. 2-8.

2010

Ryzyko pracodawcy związane z chorobą pracownika, [w:] *Ubezpieczenia chorobowe*, Materiały XIX konferencji naukowej PSUS, red. B. Wagner i A. Malaka, Iwonicz-Zdrój 2010, s. 7-14.

Zasady i modele ochrony zdrowia, „Państwo i Prawo” 2010, z. 8, s. 3-17.

2011

- O modernizacji prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 9, s. 2-7.
- O społecznej naturze zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 6, s. 2-7.
- Sposób i miara zabezpieczenia społecznego*, „Państwo i Prawo” 2011, z. 10, s. 5-18.

2012

- Dwie doktryny zatrudnienia*, „Państwo i Prawo” 2012, z. 7, s. 37-50.
- Rodzaje i formy zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6, s. 2-7.
- Umowa o zatrudnienie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 2, s. 2-7.

2013

- Ochrona pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3, s. 2-7.

2014

- Płaca*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 6, s. 2-7.
- Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Podstawowe pojęcia prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 1, s. 2-7.
- W czasopismach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 11, s. 44-47.

2015

- Komponenty ochrony zdrowia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 3, s. 2-8.
- W czasopismach [2]*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 1, s. 42-46.
- W czasopismach [3]*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 2, s. 42-46.
- W czasopismach [4]*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 4, s. 44-47.
- W czasopismach [5]*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 6, s. 44-46.
- W czasopismach [6]*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 10, s. 45-47.
- W czasopismach [7]*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12, s. 40-42.

2016

- Najem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 12, s. 2-7.

W czasopismach [8], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 2, s. 47-50.
W czasopismach [9], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 4, s. 46-47.
W czasopismach [10], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 5, s. 46-47.
W czasopismach [11], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 6, s. 46-50.
W czasopismach [12], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 8, s. 45-46.
W czasopismach [13], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 9, s. 45-46.
W czasopismach [14], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 10, s. 45-46.
W czasopismach [15], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11, s. 44-46.

2017

O ubezpieczeniu społecznym (wykład), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 9, s. 7-11.
O związkach zawodowych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 11, s. 8-12.
W czasopismach [16], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 1, s. 45-46.
W czasopismach [17], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 5, s. 46-47.
W czasopismach [18], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 6, s. 44-46.
W czasopismach [19], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 8, s. 45-46.
W czasopismach [20], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 10, s. 45-46.
Zatrudnienie i ubezpieczenie społeczne (zagadnienia prawne), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 4, s. 2-6.

2018

O pracy i zatrudnieniu, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 10, s. 16-20.
W czasopismach [21], „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 4, s. 45-46.
Zatrudnienie: umowa oraz ochrona pracy i płacy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 2, s. 9-13.

O terminologii prawa pracy oraz dorobku Jana Jończyka w dziedzinie modernizowania jego aparatury pojęciowej

1. Terminologia (język) prawa pracy i jej rodzaje

Pojęcia, którymi operuje prawo i prawnicy – co oczywiste – są nieodłącznym składnikiem każdego współczesnego języka. To jednak, czy można i należy twierdzić, że istnieje odrębny język prawny oraz język prawniczy, nie jest już tak oczywiste. Wiele tu bowiem zależy od tego, jak bliżej zdefiniujemy język, będący uniwersalnym narzędziem porozumiewania się ludzi ze sobą, a w szczególności jakimi kryteriami posłużymy się, wyróżniając poszczególne rodzaje języków. W tym zakresie w dużej mierze jesteśmy w sferze pewnej umowności czy konwencji. Żartobliwie i metaforycznie można przy tym powiedzieć, że sam język nie potrafi określić, kim czy czym jest w istocie. W obszarze polskiego prawoznawstwa pewne spory i dyskusje wywołała przede wszystkim praca B. Wróblewskiego na temat języka prawnego i języka prawniczego¹. Pojawia się tu bowiem m.in. pytanie o to, co wyróżnia czy też odróżnia język prawny i język prawniczy od języka naturalnego (ojczystego, narodowego, ogólnego, etnicznego, potocznego, powszechnego), czym różni się język prawny od języka prawniczego, czy istnieje wielość języków prawniczych oraz czy nie należałoby wyróżnić pojęcia języka prawa. Grozi nam tu, że bez końca będziemy mnożyć

¹ B. Wróblewski, *Język prawny i prawniczy*, Kraków 1948. Za jedno z najważniejszych opracowań z okresu międzywojennego dotyczących lingwistycznych aspektów prawa uchodzi praca E. Butro, *Idea lingwistyki i semantyki prawniczej*, Lwów 1935. Por. w tej kwestii: A. Śliwicka, *Język prawny i prawniczy jako przedmiot badań językoznawczych i prawniczych w latach 1935-1999*, „Prace Językoznawcze” 2018, XX/3. Por. też literaturę tam podaną.

liczbę języków w jakiś sposób związanych z funkcjonowaniem prawa, co nie wydaje się zabiegiem zbyt pożądanym. Nie powinno to jednak prowadzić do ograniczenia pewnej swobody w posługiwaniu się termiami „język prawny”, „język prawniczy” i podobnymi, ze świadomością wszakże pewnej względności i umowności w tym zakresie.

Dla prawa i prawników podstawowe znaczenie ma kategoria normy (przepisów i norm) prawnej i w związku z tym można by zadać pytanie, czy istnieje jakiś odrębny język norm prawnych. Bez wątplenia w normach prawnych znajdujemy wiele osobnych określeń czy też pojęć, którym w mniejszym lub większym zakresie nadaje się znaczenie odbiegające od tego, jakie mają w języku potocznym czy ogólnym. Dlatego niewątpliwie można mówić o swoistej terminologii prawnej (prawa). Wątpliwe już jest jednak istnienie jakiejś osobnej gramatyki czy syntaktyki normy prawnej oraz jej pragmatyki. To, że norma ta ma na celu wymuszenie określonych zachowań ludzkich (choć przepisy prawne są formułowane z reguły w postaci zdań oznajmujących), nie jest tu wystarczającym wyróżnikiem i stąd, ściśle biorąc, uzasadnienie ma twierdzenie o istnieniu odrębnej terminologii prawnej, natomiast wątpliwa jest już zasadność tezy o funkcjonowaniu osobnego języka prawnego, choć – jak wspomniałem – sporo tu zależy od przyjmowanej konwencji czy sposobu definiowania języka w ogóle i jego rodzajów czy odmian, a także dialektów (gwar). Inaczej mówiąc, zachodzi pytanie, ile i jakie pojęcia (znaczenia, sposoby rozumienia) kryją się za słowem (nazwą) „język”. Bezpieczniej jest więc mówić o terminologii prawnej niż o języku prawnym (prawniczym), choć jednocześnie nie wyklucza to posługiwania się tymi kategoriami do pewnego stopnia zamiennie. Niezależnie od tego należy mieć na względzie, że dość powszechnie, zwłaszcza w teorii prawa, mówi się o istnieniu języka prawnego (prawniczego) i szeregu jego odmian, a nie tylko o terminologii prawniczej i jej rodzajach.

Za B. Wróblewskim zwykło się uważać, że język prawny to ten, w jakim wysłowione jest prawo, natomiast język prawniczy to język szeroko rozumianej praktyki prawniczej. Spotyka się ujęcie, w którym i jeden, i drugi obejmowane są terminem „język prawa”. Według mnie język prawa to język tekstów prawnych, język prawny to język prawoznawstwa, zaś język prawniczy to język praktyki prawniczej; uznając, że nie stanowi jej ani norma prawna, ani prawoznawstwo, choć to przecież też rodzaje pewnej działalności praktycznej związanej z istnieniem prawa.

Prawo, choć stanowi pewną całość (system), to jest wewnętrznie bardzo zróżnicowane i w szczególności dzieli się na poszczególne gałęzie. Każda z nich dysponuje własną aparaturą pojęciową (terminologią). Ponieważ prawo pracy współcześnie jest niekwestionowaną odrębną gałęzią prawa, to nie dziwi, że ma też własną terminologię, której swoistość im jest głębsza, tym bardziej wzmacnia stanowisko, że prawo pracy ma odrębny status w stosunku zwłaszcza do prawa cywilnego, ale i publicznego. Należy tu jednak mieć świadomość tego, że nadmierne różnice w terminologii jednej gałęzi prawa względem innych – mówiąc ogólnie – mogą prowadzić i często prowadzą do tego, że specjaliści funkcjonujący w tych gałęziach nie mogą się ze sobą porozumieć. Jeszcze gorzej jest, jeżeli nadmiernie hermetyczna aparatura pojęciowa poszczególnych działów prawa prowadzi do niespójności językowej całego systemu prawnego, polegającej m.in. na tym, że tej samej nazwie w różnych działach prawa nadaje się różne znaczenia czy inaczej wyznacza się zakres jej desygnatów. W ogólności jednak dla prawa pracy jako stosunkowo młodej gałęzi prawa szczególnie istotne jest tworzenie własnej terminologii wzmacniającej jego tożsamość i odrębność.

Język prawa, w tym język prawa pracy, nie jest językiem sztucznym ani językiem algorytmów. Być może zmieni się to w odległej przyszłości, ale jak na razie ustawodawca, który przy pomocy norm prawnych (przepisów prawnych) kształtuje zachowania ich adresatów, musi posługiwać się językiem, który jest dla nich zrozumiały, a takim jest język powszechny (ojczysty, etniczny, ogólny, potoczny). Prawo pracy nazywane jest prawem życia codziennego i stąd szczególnie ważne jest istnienie łatwej możliwości jego powszechnego rozumienia, a temu nieraz nie sprzyja nadmiernie swoista i zbyt skomplikowana terminologia. Istnieje więc potrzeba, by terminologia ta była łatwo zrozumiała i przyswajalna nie tylko przez znawców prawa pracy, ale i przez pracowników i pracodawców oraz inne podmioty. Prawo, które jest niezrozumiałe dla zwykłych jego użytkowników czy adresatów, nie może być w pełni efektywne. Z drugiej strony równie ważnym wymaganiem jest precyzja terminów, którymi posługuje się ustawodawca, a to często musi prowadzić i prowadzi do pojawiania się nowych określeń czy też nadawania znanym słowom w miarę jednoznacznego zakresu znaczeniowego, nie zawsze zgodnego z potocznymi przyzwyczajeniami językowymi. Ważną rolą ustawodawcy, ale także nauki oraz praktyki jest usuwanie czy też redukovanie wieloznaczności słów języka powszechnego (ogólnego) w procesie tworzenia, interpretowania, stosowania, przestrzegania, a także na-

uczania prawa. Język prawa to nie poezja czy literatura piękna, nakierowana na kształtowanie emocji i wyobraźni czytelników, ale instrument wymuszania określonych zachowań w skali masowej, a to wymaga jednoznaczności przekazywania nakazów, zakazów i wyznaczania sfery działań dozwolonych. Terminologia prawa, w tym terminologia prawa pracy, z jednej strony powinna więc być maksymalnie jednoznaczna i precyzyjna, a z drugiej wymagać należy, by była stosunkowo łatwo dostępna dla jego adresatów i tym samym nie może nadmiernie odbiegać od ich potocznych nawyków językowych. Sprzeczność, jaka się tu pojawia, z natury rzeczy jest szczególnie trudna do przezwyciężenia.

W ciągu wieków wypracowano kompleks sposobów przeciwdziałania negatywnym konsekwencjom konieczności posługiwania się przez prawodawcę językiem narodowym (ogólnym), przy czym najistotniejszym z nich jest sformułowanie zasad wykładni prawa. Jednym z nich jest także wprowadzanie do tekstów prawnych definicji legalnych czy słowników ustaw. Ważnym narzędziem w tym zakresie jest również opracowywanie odrębnej terminologii w ramach poszczególnych gałęzi prawa, w tym w ramach prawa pracy. Im terminologia ta jest lepsza (lepiej opracowana i przemyślana), tym mniej nieporozumień w procesie stosowania prawa oraz wątpliwości interpretacyjnych.

Pojęcie to myślowe odzwierciedlenie istotnych cech przedmiotów lub zjawisk bądź też – inaczej – znaczenie (sposób rozumienia) nazw. Szczególną grupę terminów stanowią przy tym terminy abstrakcyjne i tym samym pojęcia abstrakcyjne, które są bardzo istotne w nauce i dydaktyce, w tym także w nauce i dydaktyce prawa pracy. W prawoznawstwie pojęcia dzieli się nieraz na kategorię pojęć przedmiotów i kategorię pojęć narzędzi². Podział ten, jak i wiele innych, ma charakter względny, m.in. dlatego, że to samo pojęcie (termin) w zależności od spojrzenia i nadawanej mu funkcji może raz stanowić pojęcie przedmiot (przedmiot dociekań), innym zaś razem pełnić funkcję narzędzia badawczego (instrumentu dociekań). Na ogół jest tak, że nazwy (pojęcia) występujące w tekstach prawnych są przedmiotem analiz prowadzonych w prawoznawstwie, co oznacza, że należy je uznać za rodzaj pojęć przedmiotów. W prawoznawstwie poddawane są zaś analizom często przy użyciu odrębnych pojęć, które należałoby zaliczyć do kategorii pojęć narzędzi. Ogólnie rzecz ujmując, pojęcia występujące w tekstach prawnych to pojęcia przedmioty, zaś pojęcia, którymi

² F. Longchamps de Berier, *Uwagi o używaniu pojęć w naukach prawnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego” 1960, Seria A, nr 27, Prawo VII, s. 12. Por. też W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 64 i n.

posługuje się prawoznawstwo, w tym nauka prawa pracy, to pojęcia narzędzia. Znany przy tym jednak zjawiskiem jest to, że pojęcia wcześniej opracowane w nauce prawa pracy, które pełniły funkcję pojęć narzędzi, wprowadzane zostają do tekstów obowiązującego prawa i w konsekwencji tego stają się pojęciami przedmiotami. Jako przykład można podać pojęcie stosunku pracy, które najpierw było terminem tylko nauki, dydaktyki i praktyki prawa pracy, ale z czasem stało się kategorią ustawową. Ustawodawca nie tylko nazwę „stosunek pracy” wprowadził do prawa pracy, ale podał definicję w Kodeksie pracy. Z drugiej strony, nie stanowi rzadkiego przypadku sytuacja, w której najpierw określone słowo pojawia się w tekstach prawnych i dopiero następnie poddawane jest analizom w nauce prawa i w tym sensie staje się częścią jej terminologii.

Jednym z najważniejszych zadań nauki prawa, w tym nauki prawa pracy, jest nie tylko analizowanie, wyjaśnianie i doprecyzowywanie znaczenia terminów używanych przez prawodawcę, a więc tak rozumianych pojęć przedmiotów, ale także opracowywanie pojęć, które nadają się do wprowadzania ich do tekstów obowiązującego prawa. Chodzi tu przy tym o tworzenie nowych wyrażań, modyfikowanie treści terminów zastanych, jak i precyzyjne wyznaczanie ich zakresu znaczeniowego. Lepiej, jeżeli pracę taką wykonuje nauka prawa pracy niż ministerialni urzędnicy na co dzień występujący w roli głównych twórców terminologii prawa pracy czy ustawowych pojęć przedmiotów tego prawa. Praktyka taka ma fatalny wpływ na jakość tworzonego prawa pracy, bo przy braku wcześniej głęboko przemyślanej i przedyskutowanej aparatury pojęciowej w nauce prawa pracy trudno m.in. o syntetyczne zredagowanie poszczególnych ustaw z zakresu prawa pracy i uniknięcie zbędnej kazuistyki oraz osiągnięcie odpowiedniego stopnia zwartości, zupełności i niesprzeczności ustanawianych norm prawnych. Bez korzystania z właściwej aparatury pojęciowej niepodobna zapewnić tekstom prawnym odpowiedni poziom techniczno-legislacyjny.

Świadomość istnienia takiego stanu rzeczy w pełni miał J. Jończyk, podobnie jak nasi poprzedni, najwybitniejsi zmarli już mistrzowie nauki prawa pracy. Nic więc dziwnego, że był zdania, iż jednym z głównych zadań nauki prawa pracy jest doskonalenie aparatury pojęciowej, zarówno na użytek samej tej nauki, jak i ustawodawstwa, dydaktyki oraz praktyki. Sam nie tylko poświęcił tej kwestii wiele czasu i wysiłku, ale – co ważniejsze – w bardzo istotny sposób przyczynił się do udoskonalenia, unowocześnienia i rozbudowy pojęciowego arsenału prawa pracy.

Termin prawo pracy ma kilka wymiarów. Prawo pracy to w pierwszym rzędzie zespół norm prawnych regulujących stosunki pracy oraz stosunki prawne z nim związane. Mówiąc o prawie pracy, mamy także na myśli naukę tego prawa, jego dydaktykę oraz praktykę, w tym w szczególności orzecznictwo sądowe oraz praktykę stosowania prawa pracy w zakładach pracy. Odpowiednio do tego należy odróżnić terminologię (język) tekstów prawnych (terminologię norm prawa pracy, język prawa), terminologię nauki prawa pracy i terminologię jego dydaktyki (terminologię prawną) oraz terminologię praktyki prawa pracy (terminologię prawniczą). Jest rzeczą oczywistą, że w obszarze wielowymiarowo ujmowanej kategorii „prawo pracy” występują przepływy pojęć czy też ich interakcja, co wyraża się w tym, że wielokrotnie te same terminy występują jednocześnie i w języku norm prawa pracy, i w języku nauki oraz dydaktyki prawa pracy (języku prawnym), i w języku jego praktyki (języku prawniczym). W określonym zakresie normy prawa pracy, jego nauka i dydaktyka oraz praktyka stosowania mają więc wspólną terminologię, co nie znaczy, że taka sama jest ich funkcja. Poza tym istnieją jednak także różnice w używanych terminach oraz ich funkcjach w ramach systemu norm prawa pracy, w ramach nauki prawa pracy, w ramach dydaktyki prawa pracy i w ramach jego praktyki. W tym stanie rzeczy, jak sądzę, można mówić o terminologii (języku) prawa pracy jako pojęciu zbiorczym, w obrębie którego mamy do czynienia z osobną terminologią norm prawa pracy (język prawa w węższym znaczeniu), terminologią nauki prawa pracy i terminologią dydaktyki prawa pracy (język prawny) oraz terminologią praktyki prawa pracy (język prawniczy).

Normy prawa pracy, jego nauka i dydaktyka oraz praktyka posługują się niezwykle dużą liczbą terminów bardziej lub mniej konkretnych. Nie znaczy to jednak, że wszystkie one mogą być uznane za pojęcia prawa pracy i traktowane jako składniki jego terminologii. Pojęciami (nazwami) prawa pracy są tylko te, które znamionuje pewien stopień abstrakcji. Ponadto muszą to być pojęcia, które występują tylko w przepisach prawa pracy, nauce i dydaktyce tego prawa oraz jego praktyce, a nie poza tym zakresem. Pojęciami takimi są także takie, które choć funkcjonują również poza zakresem prawa pracy, to jednak w jego normach, nauce, dydaktyce i praktyce są, jeżeli nie całkowicie, to co najmniej w pewnym stopniu czy zakresie ujmowane w sposób swoisty. Między innymi odpowiada to praktyce opracowywania słowników prawniczych, w których przecież nie znajdujemy tłumaczenia wszystkich możliwych

słów danego języka narodowego (etnicznego), a tylko tych, które pozostają w jakimś związku z prawem i jego stosowaniem³.

Na co dzień obserwujemy stałe poszerzanie się terminologicznego zasobu prawa pracy. Zasadniczo ogólne przyczyny tego zjawiska są takie same jak te, które decydują o rozbudowie i rozwoju systemu norm prawa pracy, jego nauki i dydaktyki oraz praktyki. Rozwój ten polega na ciągłym pojawianiu się nowych pojęć, zarówno pojęć przedmiotów, jak i pojęć narzędzi prawa pracy. Warto więc nieco zastanowić się nad tym, kto te pojęcia tworzy i w jaki sposób, bo przecież nie pojawiają się one znikąd (nie spadają z nieba). Z obecnej perspektywy większość kategorii terminologicznych prawa pracy pochodzi z przeszłości, czyli jest w pewnym sensie przez współczesnych twórców i użytkowników prawa dziedziczona. Można powiedzieć, że ukształtowała je historia. Pojawiają się jednak ciągle nowe, co związane jest głównie z tworzeniem nowych uregulowań prawnych, w przypadku których dodatkowo współcześnie można mówić o przyspieszonej inflacji czy biegunce legislacyjnej, a to oznacza, że terminologia prawa pracy gwałtownie się rozrasta i to w sposób chaotyczny. Istotny czynnik, który sprawia, że przepisów prawa pracy jest coraz więcej, stanowi rozwój prawa unijnego (nowe rozporządzenia, a także dyrektywy, które Polska musi implementować) oraz prawa międzynarodowego. Między innymi sprawia to, że w naszych tekstach przepisów prawa pracy pojawiają się obce słowa (np. *mobbing, leasing*). Jeszcze więcej tego typu słów (pojęć) przejmowanych jest do terminologii nauki i dydaktyki prawa pracy w brzmieniu niezmienionym (np. *work-life balance, outsourcing, e-mail, remote work*, klauzule *opt out, stalking*) lub w ich tłumaczeniu (np. platformy cyfrowe, pracownicy mobilni, monitoring, telepraca, sygnalista).

Dodatkowo watro tu wskazać, że zwłaszcza w przypadku traktatów, rozporządzeń czy dyrektyw unijnych mamy do czynienia z aktami prawnym – i tym samym z terminologią – które w istocie są następstwem tłumaczenia tekstów opracowanych w języku angielskim czy francuskim. Rodzi to cały szereg osobnych kwestii natury pojęciowej, zwłaszcza związanych z adekwatnością tłumaczenia na język polski. Dotyczy to przy tym transponowania ogółu aktów międzynarodowego prawa pracy do naszego porządku prawnego. Wprawdzie wersja polska (obok 23 innych języków) jest autentyczną wersją językową

³ Por. np. E. Pieńkos, J. Pieńkos, *Słownik terminologii prawniczej i ekonomicznej francusko-polski*, Warszawa 1981. W tym przypadku pojęcie „terminologia prawnicza” obejmuje nie tylko terminy języka prawniczego, ale także terminy prawne i terminy prawa.

aktów prawa unijnego, ale w praktyce tworzenia tego prawa język angielski (a także francuski) stanowi język roboczy instytucji unijnych, co dla tworzenia terminologii prawa unijnego, a tym samym i dla naszej terminologii norm prawa pracy, terminologii nauki i dydaktyki oraz terminologii praktyki tego prawa ma zasadnicze znaczenie⁴.

Oprócz tego komplikacje wynikają stąd, że zwłaszcza w tekstach prawa unijnego występują tzw. pojęcia autonomiczne. Prowadzi to do tego, że ta sama nazwa (np. pracownik, zakład pracy, stosunek pracy, zatrudnienie) może mieć inny zakres znaczeniowy np. w naszym Kodeksie pracy, a inny w konkretnym akcie prawnym prawa unijnego, który jednocześnie stanowi część naszego porządku prawnego i wobec tego występujące w nim pojęcia są także (równocześnie) częścią terminologii polskiego prawa pracy. Pogłębia to wieloznaczność terminów całego naszego prawa pracy.

2. Jan Jończyk – w stronę adekwatnej i nowoczesnej terminologii prawa pracy

Za twórców terminologii norm prawa pracy należy uznać projektodawców i organy stanowiące prawo, a to z reguły oznacza, że trudno ustalić osobę, w której głowie pojawił się pomysł słownego uchwycenia nowego lub wcześniej niedostrzeganego zjawiska bądź nadania nowej treści znanym terminom. Z pewną przesadą można powiedzieć, że w większości przypadków, w których mamy do czynienia z pojęciami języka norm prawnych, nie da się ustalić ich ojcostwa. Inaczej jest w przypadku pojęć nauki i dydaktyki prawa pracy. Tu z reguły wiadomo, kto jest autorem konkretnych nowych określeń (słów, zwrotów, nazw złożonych) lub nadania nowego (lepszego lub gorszego) sposobu rozumienia zwrotom będącym już w użyciu. Terminologia nauki i dydaktyki prawa pracy w dużym stopniu ma swoich indywidualnych twórców i w tym sensie jest spersonalizowana. Dotyczy to zwłaszcza pojęć o podstawowym znaczeniu teoretycznym i tym samym o bardzo dużym stopniu abstrakcji. Tworzenie pojęć o charakterze teoretycznym to jedno z głównych zadań nauki i do pewnego stopnia także dydaktyki prawa pracy, co bardzo dobrze rozumiał i wcielał w życie J. Jończyk.

⁴ Por. A. Doczekalska, *Zasada pewności prawa a wykładnia wielojęzycznego prawa Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2019, nr 5, s. 12 i n.

Swego czasu nasz wieszcz deklarował, że chodzi mu o to, aby język giętki wyraził to wszystko, co pomyśli głowa. Giętkość i obrazowość to zalety języka literackiego, trudno za to uznać je za pożądane cechy języka prawa pracy (języka prawa w ogóle). Niejednoznaczność i różnorodność skojarzeń wywołujących u czytelnika to często zaleta języka literatury pięknej. W przypadku języka prawa pracy chodzi zaś głównie nie o piękno i elegancję wypowiedzi – choć i to jest ważne – ale o ich jednoznaczność, precyzję i adekwatność względem celów oraz funkcji norm prawnych jako instrumentu kształtowania ludzkich zachowań przy zastosowaniu przymusu państwowego. Prawo pracy to wprawdzie literatura, ale nie literatura piękna, choć interpretacja prawa i interpretacja dzieł literatury pięknej mieszczą się w ogólniejszej kategorii interpretacji humanistycznej. Według wieszca język ma wyrażać myśl pochodzącą z głowy, ale w przypadku języka norm prawa pracy jest to myśl i głowa zbiorowa (anonimowa), choć zdarzają się wyjątki. Inaczej jest w odniesieniu do terminologii nauki i dydaktyki prawa pracy, gdzie stosunkowo łatwo wskazać odpowiedzialnego za dobre lub złe propozycje nowych pojęć.

Tworzenie i doskonalenie aparatury pojęciowej przez J. Jończyka związane było – zwłaszcza do chwili uchwalenia Kodeksu pracy – z dążeniem do umocnienia prawa pracy jako samodzielnej gałęzi prawa. W szczególności chodziło tu o stworzenie siatki nowych pojęć, które lepiej niż wcześniejsze uwidoczniły różnice między prawem pracy a prawem cywilnym. Z jednej strony sprzyjały one emancypacji prawa pracy, z drugiej zaś – nie powinny prowadzić do zupełnego zerwania jego związków z cywilistyką. Niezależnie od tego zdawano sobie sprawę z tendencji polegających na przesuwaniu się prawa pracy w stronę prawa publicznego czy administracyjnego, czego dość wyraźne przejawy można było obserwować w czasach stalinowskich, w których zasadę wolności pracy złożono jako ofiarę na ołtarzu przyspieszonej industrializacji, a związki zawodowe starano się modelować tak, by działały jak instytucje publiczne czy podmioty prawa administracyjnego.

Taki sposób emancypacji prawa pracy względem prawa cywilnego i prawa administracyjnego oraz wynikającego stąd podejścia do tworzonej aparatury pojęciowej prawa pracy znalazł wyraz m.in. w rozważaniach J. Jończyka na temat ochrony dóbr osobistych w prawie pracy⁵. Pojawiły się tu zwłaszcza pytania, czy prawo pracy w jakiś szczególny sposób chroni dobra osobiste pod-

⁵ J. Jończyk, *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, PiP 1963, z. 5-6, s. 816 i n.

miotów z tej racji, że są pracownikami, a także jaki jest katalog tych dóbr (szanowanie godności pracownika, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem, ochrona przed dyskryminacją, ochrona danych osobowych itp.) oraz czy można i należy mówić o pracowniczych dobrach osobistych, w szczególności zaś o godności pracowniczego jako pojęciu do pewnego stopnia odrębnym od kategorii dóbr osobistych człowieka z Kodeksu cywilnego. Pozytywna odpowiedź na pierwsze pytanie wcale nie była kiedyś tak oczywista jak jest teraz, zwłaszcza od czasu, gdy w następstwie nowelizacji z 1996 r. do Kodeksu pracy wpisano jako podstawową zasadę prawa pracy obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹)⁶. Poważne natomiast zastrzeżenia budzi nieraz teza, że dobra osobiste pracownika stanowią odrębną kategorię dóbr osobistych, inną niż dobra osobiste człowieka określone w art. 23 k.c. Powód, dla którego kwestionuje się pojęciową odrębność pracowniczych dóbr osobistych, wydaje się mieć głównie charakter techniczno-legislacyjny. Sądzi się mianowicie, że uznanie tej odrębności wykluczy korzystanie przez pracowników (dodatkowo) z ochrony wynikającej z art. 24 k.c. Można wszakże przyjąć, że w określonym zakresie sprawa tej ochrony nie jest uregulowana i wobec tego do art. 24 k.c. można sięgnąć, odwołując się do art. 300 k.p.

Dążenie do akcentowania odrębności także terminologii prawa pracy względem języka innych gałęzi prawa znalazło wyraz w ustaleniach J. Jończyka traktujących o sporach ze stosunku pracy i to jeszcze przed uchwaleniem Kodeksu pracy. Zwrócił on uwagę na materialnoprawny i procesowy charakter sporów ze stosunku pracy oraz wielość (pluralizm procesowy) trybów, w których są one załatwiane⁷. Słusznie stwierdził, że rozpoznawanie sporów ze stosunku pracy przez sądy i organy *quasi-sądowe* z praktycznego punktu widzenia wcale nie jest najważniejsze, kładąc przede wszystkim nacisk na postępowanie wewnątrzzakładowe i uściślając jego pojęcie⁸. Zaproponował odróżnienie pojęcia „rozpatrywania sporów o roszczenia ze stosunku pracy” od „rozpatrywania sporów między pracownikiem a zakładem pracy (pracodawcą)”, które w jego ujęciu ma charakter nadrzędny (ogólniejszy). W moim przekonaniu brakuje jeszcze szerszego pojęcia sporów jako kategorii najogólniejszej w obrębie prawa pracy. Pojęcie takie powinno obejmować wszystkie spory, które wynikają ze

⁶ Nie przeczy tej ocenie to, że swego czasu (1933 r.) art. 449 k.z. przewidywał obowiązek szanowania godności osobistej pracownika.

⁷ J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.

⁸ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 362 (*idem*, *Prawo pracy*, Warszawa 1995).

wszystkich stosunków prawa materialnego należących do prawa pracy, a więc nie tylko ze stosunku pracy, ale także ze stosunków zbiorowego prawa pracy – co było przez J. Jończyka dostrzegane – jak również ze stosunków niepracowniczego zatrudnienia (typu cywilnoprawnego, administracyjnoprawnego, penalnego i ustrojowego), stosunków rynku pracy oraz administracyjnych stosunków mieszczących się w przedmiocie prawa pracy i co można objąć zbiorczym pojęciem „sporów pracy”⁹. Ciekawą propozycją terminologiczną wysuniętą przez J. Jończyka jest wyróżnienie obok stron sporu także stronników sporu. Podobnie należy ocenić postulat posłużenia się pojęciem kompromisu w szerszym rozumieniu i odróżnienia go od postępowania pojednawczego. Tradycyjnie mamy wiele regulacji prawnych i wiele się pisze na temat rozstrzygania sporów (zatargów) zbiorowych, ale ważną zasługą J. Jończyka jest wprowadzenie i określenie treści oraz zakresu pojęcia konfliktów organizacyjnych. Słusznie odróżnił on przy tym konflikty organizacyjne (powstają one po stronie pracowniczej) o charakterze wewnątrzorganizacyjnym (np. w łonie danego związku zawodowego) od konfliktów o charakterze międzyorganizacyjnym (np. między związkami zawodowymi), oddzielając je przy tym od sporów zbiorowych (pracodawcy *vis a vis* związki zawodowe), ale także od sporów między dyrektorem przedsiębiorstwa państwowego a radą pracowniczą¹⁰.

Istotny wkład J. Jończyk miał zwłaszcza w doprecyzowaniu pojęcia materialnej odpowiedzialności pracowników. Był gorącym zwolennikiem zastąpienia zwrotu „majątkowa odpowiedzialność pracowników” określeniem „materialna odpowiedzialność pracowników”, w celu unaocznienia i podkreślenia znaczenia oraz głębokości różnic między odpowiedzialnością odszkodowawczą prawa cywilnego a odpowiedzialnością, która powinna mieć zastosowanie wobec pracowników. Jego pogląd o potrzebie wprowadzenia w przepisach reguł ograniczonej odszkodowawczej odpowiedzialności pracowników spotkał się przy tym z oporem ze strony cywilistów (zwłaszcza A. Szpunara), ale ostatecznie zwyciężył. W Kodeksie pracy znajduje się osobny dział (V) zatytułowany „odpowiedzialność materialna pracowników”, co oznacza nie tylko wprowadzenie do

⁹ Por. W. Sanetra, *Właściwość sądów pracy a pojęcie prawa pracy. Zagadnienia wybrane*, [w:] P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska (red.), *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, Białystok 2022, s. 293 i n. Można by też użyć określenia spory z zakresu prawa pracy, ale mogłoby to prowadzić do nieporozumień, gdyż w k.p.c. mamy określenie „sprawy z zakresu prawa pracy”, które obejmuje tylko część sporów wynikających ze stosunków należących do przedmiotu prawa pracy.

¹⁰ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 214 i n. (Warszawa 1995, s. 235 i n.).

tekstu prawa (języka norm prawa pracy) określonej nazwy, ale jednocześnie wyznaczenie sposobu ustawowego jej rozumienia, a więc jej ustawowego pojęcia. Wiadomo przy tym, że autorem projektu działu V (jego tytułu i treści) Kodeksu pracy zasadniczo był J. Jończyk. Mamy tu więc do czynienia z dość rzadkim przypadkiem, kiedy to pojęcie języka norm prawnych ma w istocie określonego, dającego się zidentyfikować autora, a nie twórcę zbiorowego (anonimowego). Od czasu ich uchwalenia przepisy normujące materialną odpowiedzialność pracowników uległy stosunkowo niewielkim zmianom, stąd też można skonkludować, że ustawowe pojęcie materialnej odpowiedzialności pracowników tylko nieznacznie ewoluowało. Jako kategoria kodeksowa stanowi ono pojęcie przedmiot, przy tym z uwagi na rozbudowany charakter regulacji działu V k.p. w tym przypadku mamy do czynienia z pojęciem generalnym (fundamentalnym i jednocześnie instytucją prawa pracy), w ramach którego i w związku z którym funkcjonują bardziej szczegółowe ustawowe pojęcia przedmioty (np. ryzyko związane z działalnością pracodawcy, dopuszczalne ryzyko – art. 117 § 2 k.p., rzeczywista strata – art. 115 k.p., szkoda w pełnej wysokości – art. 122 k.p., odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi – art. 124 k.p., wspólna odpowiedzialność materialna – art. 125 k.p.¹¹) oraz pojęcia narzędzia wprowadzane przez naukę prawa pracy (np. odpowiedzialność regresowa pracowników, ograniczona odpowiedzialność materialna pracownika). Zmiana regulacji prawnych często oznacza modyfikację treści lub zakresu ustawowych pojęć prawnych. Natomiast ich trwałość (niezmiennność odnośnych regulacji prawnych) jest świadectwem ponadczasowej wartości stworzonej przez uczonego terminologii przeniesionej następnie do tekstu prawa. Z takim zaś przypadkiem mamy do czynienia w odniesieniu do pojęcia materialnej odpowiedzialności pracowników, której ustawowy (wiązący) sposób pojmowania zaprojektował J. Jończyk w toku prac nad Kodeksem pracy (1969-1973).

Podobną ocenę, choć w mniejszym stopniu, można sformułować w odniesieniu do przepisów działu IX Kodeksu pracy normujących zatrudnienie młodocianych, których głównym projektodawcą również był J. Jończyk. Także one przetrwały próbę czasu, jakkolwiek poddane zostały większej licz-

¹¹ Tę i inne jeszcze umowy J. Jończyk określił mianem umowy dodatkowej (uzupełniającej), rezygnując z terminu „klauszula autonomiczna”. Por. *idem*, *Prawo pracy*, 1992, s. 264 (1995, s. 290). A. Tomanek (*Klauszule autonomiczne umów o pracę – zagadnienia pojęciowe*, AUWr No. 3944, PPIA 2019, t. CXVII, s. 144) opowiada się za określeniem „umowy uzupełniającej”. Moim zdaniem lepsze jest określenie „umowy dodatkowe”, bo nie chodzi o uzupełnienie braków, ale o dodanie czegoś nowego zgodnie z wolą stron.

bie nowelizacji, co stanowiło następstwo zmian społeczno-gospodarczych i politycznych, bez zburzenia jednak zasadniczej konstrukcji kodeksowego pojęcia zatrudnienia młodocianych (umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, struktura działu IX). Ponadto dodać tu wszakże należy, że w dziale IX Kodeksu pracy w dużej mierze wykorzystano wzorce i schematy, które zostały wprowadzone wcześniej przez uchyloną przez przepisy wprowadzające Kodeks pracy ustawę z 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz wstępnym stażu pracy¹².

Znaczna przebudowa i rozwój terminologii prawa pracy były następstwem zainicjowania i prowadzenia w sposób zespołowy empirycznych badań funkcjonowania prawa pracy w zakładach pracy (u pracodawców). J. Jończyk zrealizował w ten sposób m.in. następujące założenia. Praktyka tworzenia stosowania i przestrzegania prawa pracy ma miejsce głównie w zakładach pracy, a orzecznictwo sądowe, choć niezwykle ważne (zwłaszcza z uwagi na jego rolę w praktycznej wykładni prawa), nie może być traktowane jako w pełni adekwatne odbicie czy zasadniczy wyraz tej praktyki. Badanie praktyki zakładowej wymaga opracowania odpowiedniej aparatury pojęciowej pozwalającej na jej prawidłową analizę i opis. Aparatura ta powinna być przy tym wykorzystywana także w procesie stanowienia prawa, w nauce i w dydaktyce. Badania empiryczne wraz z nowym arsenalem pojęciowym powinny służyć podnoszeniu jakości tworzenia prawa (np. przez zmianę przepisów prawa pracy pod wpływem obserwacji praktyki zakładowej) bądź badanej praktyki (np. przez zmianę sposobu stosowania i wykładni norm prawnych w zakładach pracy, które oceniono jako właściwe). Badania powinny mieć charakter zespołowy, także przy wykorzystaniu pracy studentów, co wszakże nie przekreślało autorstwa (współautorstwa) J. Jończyka terminologii opracowywanej w toku i na użytek tych badań.

W wyniku tych badań sformułowano (uściślono) m.in. takie pojęcia, jak „zakładowe (lokalne) normy prawa pracy”¹³, „zakład pracy”¹⁴, „współzarządzanie pracownicze”¹⁵ (udział pracowników w zarządzaniu), „wewnętrzny zakład

¹² Dz. U. Nr 45, poz. 226.

¹³ Por. J. Jończyk, *Zakładowe (lokalne) normy prawa pracy*, [w:] *Lokalne normy prawa pracy*, Wrocław 1976.

¹⁴ Por. J. Jończyk, *Zakład pracy*, [w:] *Zakład pracy*, Wrocław 1977.

¹⁵ Por. J. Jończyk, *Problemy pracowniczego współzarządzania*, [w:] J. Jończyk (red.), *Pracownicze współzarządzanie*, Wrocław 1980.

pracy” i „podzielona podmiotowość zakładu pracy”, „stosowanie prawa pracy w zakładzie pracy”, „kierownicze stosowanie prawa pracy w zakładzie pracy”¹⁶.

Termin „lokalne prawo pracy” nie przyjął się w nauce naszego prawa pracy, natomiast pojęcie zakładowego prawa pracy, jako rodzaju autonomicznego prawa pracy, znalazło się z czasem w powszechnym użyciu. Dzięki ustaleniom J. Jończyka uświadomiono sobie, że w zakładach pracy wydawane są nie tylko regulaminy pracy, znane zwłaszcza z rozporządzeń z 1928 r. (o umowie o pracę robotników i o umowie o pracę pracowników umysłowych), w których zresztą nie upatrywano źródeł prawa pracy, traktując je raczej jako rodzaj klauzuli umownej. Dostatecznie też nie akcentowano roli przedstawicielstwa pracowniczego w stanowieniu zakładowego prawa pracy. Dostrzeżenie problemu różnego rodzaju aktów ogólnych wydawanych w zakładach pracy i ich normatywnego, a nie umownego charakteru, po latach doprowadziło do zaakceptowania ich jako źródeł prawa pracy przez ustawodawcę, a to w następstwie zmiany redakcji art. 9 k.p. (1996 r.) i stwierdzenia, że także regulaminy określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców stanowią prawo pracy. Katalog zakładowych aktów normatywnych został przy tym z biegiem lat wyraźnie w Kodeksie pracy wzbogacony (regulaminy wynagradzania, regulamin stosowania telepracy, regulamin pracy zdalnej, zakładowy układ zbiorowy pracy, inne porozumienia i regulaminy zakładowe), co w jakimś stopniu można też wiązać z zapoczątkowaną w 1976 r. dyskusją na temat lokalnych norm prawa pracy. Określenie sposobu pojmowania zakładowego prawa pracy jednocześnie pozwoliło też na precyzyjniejsze wyznaczenie ram pojęcia stosowania prawa pracy w zakładzie pracy i w jego obrębie kierowniczego stosowanie prawa pracy.

Wprowadzenie pojęcia współzarządzania pracowniczego było ściśle związane z uchwaloną w 1981 r. ustawą o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Wynikało z obserwacji, że – z jednej strony – w gruncie rzeczy ustawa ta nie przyznaje załodze pozycji ciała zarządzającego przedsiębiorstwem państwowym, m.in. dlatego, że zarządzał nim jego dyrektor, który nie jest powoływany przez załogę. Z drugiej strony zakres uprawnień załogi i jej organów w przedsiębiorstwie państwowym sięga bardzo daleko i w istocie wykazuje jakościową różnicę w stosunku do tradycyjnie czy zwyczajowo rozumianego udziału pracowników w zarządzaniu. Dla syntetycznego wyrażenia

¹⁶ Por. J. Jończyk, J. Wróblewski, *Stosowanie prawa pracy w zakładzie pracy*, Wrocław 1977. Por. też J. Jończyk, *Prawo pracy*, 1992, s. 61 i n. W jego ujęciu w ramach kierowniczego stosowania prawa pracy mieszczą się dyrektywne, dystrybutywne i dyscyplinarne uprawnienia pracodawcy.

tej swoistości uprawnień załogi wyznaczonych w przepisach ustawy z 1981 r. użyto właśnie określenia „współzarządzanie pracownicze”, akcentując jego różnice w stosunku do z jednej strony prawidłowo pojmowanego samorządu (samo rządzenia się) pracowniczego, a z drugiej – udziału (uczestnictwa) pracowników w zarządzaniu. W nowych warunkach praktyczna rola i znaczenie przedsiębiorstw państwowych oraz ich załóg została istotnie zredukowana, bo liczba tych przedsiębiorstw została radykalnie ograniczona. Tym samym kwestia współzarządzania pracowniczego i dyskusja wokół tego pojęcia straciły w dużej mierze na aktualności.

Podobny los spotkał pojęcie dyscypliny pracy, któremu J. Jończyk poświęcił wiele uwagi. Według niego dyscyplina pracy to kategoria obejmująca obowiązek sumienności i staranności, obowiązek stosowania się do poleceń oraz obowiązek przestrzegania czasu i porządku pracy¹⁷. W 1996 r. obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy (art. 12, 100 § 1 k.p.) został z Kodeksu pracy wykreślony i w konsekwencji tego nauka i dydaktyka prawa pracy przestały się pojęciem tej dyscypliny zajmować. Warto zaznaczyć, że J. Jończyk zaproponował odmienny od wcześniej spotykanych sposób rozumienia terminu dyscyplina pracy, który łączył z pojęciami „jakość pracy” i „kultura pracy”. Pojęcie dyscypliny pracy – podobnie jak i niektóre inne pojęcia, np. współzarządzanie pracownicze – zniknęło z języka obowiązujących tekstów prawnych oraz z aktualnego języka nauki i dydaktyki prawa pracy, ale to nie znaczy, że w ogóle przestało istnieć. Stało się jedynie pojęciem o charakterze historycznym i – jeżeli można tak powiedzieć – nie występuje już w bieżącym „obrocie” językowym (w tekstach prawa pracy, nauce, dydaktyce i praktyce tego prawa). To samo można powiedzieć o kierowniku zakładu pracy, tak jak był on rozumiany w art. 4 k.p.¹⁸ Od 1996 r. w Kodeksie pracy nie ma już tego przepisu, ale to wcale nie znaczy, że w ogóle pojęcie kierownika zakładu pracy zniknęło.

Zupełnie nowym podejściem do problematyki faktycznego funkcjonowania stosunków pracy w zakładach pracy okazały się ustalenia pojęciowe J. Jończyka dotyczące kultury pracy¹⁹. Według niego na pojęcie kultury pracy składają się normy (kultury pracy), wzorce osobowościowe, a także stereotypy²⁰. Kultura pracy to termin pozaustawowy, ale, jak widać, dzięki J. Jończykowi stał

¹⁷ J. Jończyk, *Prawo pracy*, 1992, s. 285. Por. też *idem* (red.), *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978.

¹⁸ J. Jończyk, *Prawo pracy*, 1995, s. 145-148.

¹⁹ Por. J. Jończyk, *Koncepcja kultury pracy*, [w:] *idem* (red.), *Kultura pracy*, Wrocław 1983.

²⁰ J. Jończyk, *Prawo pracy*, 1992, s. 65 i n.

się on wyrażeniem języka nauki prawa pracy, jak i dydaktyki tego prawa. Często ta sama nazwa ma przy tym różne pojęcia, tzn. jest różnie rozumiana w przepisach prawa pracy, w nauce i dydaktyce oraz w jego praktyce. Z reguły przy tym pojęcia te niewiele się od siebie różnią, co utrudnia ich jednoznacznie zakwalifikowanie do grupy pojęć z zakresu terminologii norm prawa pracy, terminologii nauki prawa pracy, terminologii dydaktyki prawa pracy i terminologii praktyki prawa pracy. Można powiedzieć, że się na siebie nakładając, często niewiele (w sposób prawie nieuchwytny) tylko różnią się od siebie. Na tym tle warto wskazać na sposób określenia przez J. Jończyka instytucji prawa pracy. Instytucje prawne to większe zgrupowanie norm prawnych. „Podział na instytucje indywidualnego prawa pracy odpowiada w zasadzie kodeksowemu podziałowi na działy”, przy czym o podziale (wykładu) według instytucji decydują także względy dydaktyczne²¹. Oryginalnym i – jak sądzę – głównie terminem języka dydaktyki jest także zaproponowane przez J. Jończyka określenie „podatny czas pracy”²²; termin ten raczej nie przyjął się w naszej nauce i dydaktyce. Ścisłe powinowactwo terminologii nauki i dydaktyki nie może tu przy tym dziwić, jeżeli chociażby zważy się, że podręcznik J. Jończyka *Prawo pracy* (jego trzy wydania) traktowany jest równocześnie – i to nie bez powodu – jako system prawa pracy, a więc dzieło naukowe. Za pojęcia dyktowane głównie potrzebami dydaktyki (przejrzystości wykładu) należy – w mojej ocenie – uważać wyrażenia „przepisy prawa pracy” i „normy”, które znalazły się we wspomnianym podręczniku (systemie)²³. Przepisami tymi bowiem są zapisy, przepisy-wstępy, przepisy-zasady prawa pracy, przepisy-klauzule generalne prawa pracy, klauzule szczególne. Natomiast normy to: zasady współżycia społecznego, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, normy pracy i normy dobrej roboty. Wskazany sposób pojmowania przepisów prawa pracy i norm bez wątpienia jest bardzo nietypowy, ale może też budzić – także z tego powodu – różnego rodzaju zastrzeżenia natury pojęciowej i teoretycznej. Jest to jednak ryzyko, które łączy się zawsze z nietypowym i nowatorskim podejściem do aparatury pojęciowej. J. Jończyk gotów był je ponosić, ale należy stwierdzić, że także w przypadku jego mniej udanych czy nawet nieakceptowanych propozycji nowej terminologii zawsze zmuszały one do refleksji i uświadamiały istnienie problemów wcześniej niedostrzeganych lub dostrzeganych niedostatecznie.

²¹ *Ibidem*, s. 111-112.

²² *Ibidem*, s. 336-339.

²³ *Ibidem*, s. 52 i n.

Przedmiot badań i fundamentalnych ustaleń terminologicznych J. Jończyka przez wiele lat stanowiły oczywiście najogólniejsze, podstawowe kategorie pojęciowe, takie jak prawo pracy, przedmiot prawa pracy, stosunek pracy, pracownik, zakład pracy (pracodawca), indywidualne prawo pracy, zbiorowe prawo pracy, praca, zatrudnienie czy spory ze stosunku pracy, sankcje prawa pracy, obowiązki stron stosunku pracy.

Wiele nowego wniósł on do pojmowania zbiorowego prawa pracy, zwłaszcza gdy idzie o szerokie wyznaczenie jego wewnętrznej treści (nie tylko uprawnienia i obowiązki związków zawodowych, ale także załogi działającej w różnych formach organizacyjnych; nie tylko spory zbiorowe, ale też konflikty organizacyjne) oraz podmiotów tego prawa (nie tylko związki zawodowe i załoga, ale również pracodawca, przy wyrażeniu wątpliwości co do państwa jako podmiotu zbiorowych stosunków pracy)²⁴. Jednocześnie promował określenie „zbiorowe stosunki pracy”, które ma wprawdzie zaletę zwięzłości, ale może prowadzić do konfuzji, bo przecież związki zawodowe czy załoga nie świadczą pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem, a treść ich wzajemnych stosunków ma tylko pośredni związek ze stosunkiem pracy, który zdefiniowany jest w art. 22 k.p. W istocie więc nie chodzi o zbiorowe stosunki pracy, a o stosunki unormowane przez zbiorowe prawo pracy czy stosunki między podmiotami zbiorowego prawa pracy.

Sporo uwagi J. Jończyk poświęcił także relacjom między pojęciami pracy i zatrudnienia²⁵. Konsekwentnie posługiwał się pojęciem stosunku pracy i pojęciem prawa pracy, a nie wyrażeniem „stosunek zatrudnienia” i „prawo zatrudnienia”. Wyróżnił zatrudnienie gwarantowane, zatrudnienie wolnorynkowe, zatrudnienie służbowe i zatrudnienie socjalne, które w mojej ocenie należą raczej do terminologii dydaktyki prawa pracy, ale mają także charakter ogólnoteoretycznych pojęć tego prawa²⁶. Według mnie nie udało mu się jednak w sposób precyzyjny ustalić relacji między pracą a zatrudnieniem. W swoim ostatnim opublikowanym (w 2018 r.) przed śmiercią (2022 r.) artykule trafnie napisał, że „praca i zatrudnienie to nie zamienne słowa i pojęcia, synonimy, nie

²⁴ *Ibidem*, s. 119 i n.

²⁵ Relacja między pojęciami pracy i zatrudnienia stanowi także obecnie przedmiot wielu niejasności i dyskusji. Por. np. W. Sanetra, *Między pracą a zatrudnieniem. Kilka uwag o charakterze pojęciowym*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022, R. XXII, z. 3, s. 19 i n.; A.M. Świątkowski, *Pojęcie i relacje prawne między prawem pracy a prawem zatrudnienia*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022, R. XXI, z. 3, s. 36 i n.

²⁶ J. Jończyk, *Prawo pracy*, 1992, s. 225 i n.

są pretekstem werbalnego sporu”²⁷. Stosunkowo niewiele jednak z tego wynika, gdy chcemy precyzyjnie uchwycić relację między nimi na tle przepisów przeszłego, obowiązującego i przyszłego prawa.

3. Uwagi końcowe

W zakończeniu niniejszych rozważań należy podkreślić, że traktują one jedynie o wybranych problemach terminologii prawa pracy oraz tylko w niewielkim zakresie przybliżają osiągnięcia J. Jończyka w sferze tworzenia nowej aparatury pojęciowej prawa i prawoznawstwa. W całości pomijają przy tym jego rozległy i nowatorski terminologiczny dorobek w dziedzinie zabezpieczenia społecznego²⁸. Właściwie ukształtowana terminologia stanowi niezbędny, wstępny warunek należytego poznania prawa pracy oraz zapewnienia wysokiej jakości normom tego prawa, a także praktyce ich stosowania i przestrzegania²⁹. Wiele w tym zakresie zależy od miejsca i roli oraz ogólnoteoretycznych osiągnięć nauki i dydaktyki prawa pracy, a także stosunku do nich legislatora³⁰. Często jest też tak, że z braku odpowiedniego pojęcia wydaje się, iż dane zjawisko w ogóle nie istnieje, nie jest dostatecznie dostrzegane lub postrzega się i opisuje je w sposób mało precyzyjny lub wręcz niewłaściwy. Zadaniem nauki i dydaktyki prawa pracy jest przy tym tworzenie pojęć o charakterze ogólnoteoretycznym i adekwatnych względem potrzeb systemu norm tego prawa, samej nauki i dydaktyki oraz praktyki stosowania i przestrzegania prawa pracy. Potrzeby te ulegają ciągłym zmianom i stąd też terminologia prawa pracy musi się ciągle do nich dopasowywać, a więc ma charakter dynamiczny. Oznacza to m.in., że oceniając wartość poszczególnych propozycji terminologicznych oraz stopień ich nowatorstwa czy nowoczesności, musi się mieć zawsze na uwadze czynnik czasu. Pojęcia, które kiedyś były znamiem nowoczesności, często współcześnie straciły na aktualności, co wszakże nie oznacza, że w ogóle zostały wyznaczone z języka prawa pracy. Tak też należy do nich podchodzić oraz kierować się tym w ocenach nowatorstwa w odniesieniu do terminologicznego dorobku J. Jończyka. Często jego propozycje z dawnych lat z zakresu aparatury pojęcio-

²⁷ J. Jończyk, *O pracy i zatrudnieniu*, PiZS 2018, nr 10, s. 16.

²⁸ Por. zwłaszcza J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2001 (wyd. II 2003, wyd. III 2006).

²⁹ Por. J. Jończyk (red.), *Poznanie prawa pracy*, Wrocław 1981.

³⁰ Por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, 1992, s. 19-20.

wej, które zwłaszcza z uwagi na zmianę stanu prawnego stały się nieaktualne, mogą i powinny być źródłem inspiracji i pomysłów także współcześnie, co znaczy, że warto do nich ciągle i za wszelką cenę wracać. Nie znaczy to przy tym, że konserwatyzm terminologiczny ma dominować w naszym prawie pracy. Jest to skądinąd nie do zrealizowania głównie z uwagi na współczesną dynamikę procesów technicznych i technologicznych, politycznych, gospodarczych i społecznych, a także ze względu na zjawisko umiędzynarodawiania się aparatury pojęciowej naszego prawa pracy, zwłaszcza pod wpływem prawa unijnego.

Oceniając terminologiczny dorobek J. Jończyka, można i należy stwierdzić, że jest on niezwykle bogaty, różnorodny i szczególnie nowatorski. Nie może też więc dziwić, że nie wszystkie jego propozycje terminologiczne były udane czy zostały powszechnie zaaprobowane. Większość jednak dobrze przetrwała próbę czasu i jest wykorzystywana lub do wykorzystania.

Bibliografia

- Butro E., *Idea lingwistyki i semantyki prawniczej*, Lwów 1935.
- Doczekalska A., *Zasada pewności prawa a wykładnia wielojęzycznego prawa Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2019, nr 5.
- Jończyk J., *Koncepcja kultury pracy*, [w:] idem (red.), *Kultura pracy*, Wrocław 1983.
- Jończyk J., *O pracy i zatrudnieniu*, PiZS 2018, nr 10.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1992.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2001 (wyd. II 2003, wyd. III 2006).
- Jończyk J., *Problemy pracowniczego współzarządzania*, [w:] J. Jończyk (red.), *Pracownicze współzarządzanie*, Wrocław 1980.
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
- Jończyk J., *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, PiP 1963, z. 5-6.
- Jończyk J., *Zakładowe (lokalne) normy prawa pracy*, [w:] *Lokalne normy prawa pracy*, Wrocław 1976.
- Jończyk J., *Zakład pracy*, [w:] *Zakład pracy*, Wrocław 1977.
- Jończyk J. (red.), *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978.
- Jończyk J. (red.), *Poznanie prawa pracy*, Wrocław 1981.
- Jończyk J., Wróblewski J., *Stosowanie prawa pracy w zakładzie pracy*, Wrocław 1977.
- Longchamps de Berier F., *Uwagi o używaniu pojęć w naukach prawnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego” 1960, Seria A, nr 27, Prawo VII.

- Pieńkos E., Pieńkos J., *Słownik terminologii prawniczej i ekonomicznej francusko-polski*, Warszawa 1981.
- Sanetra W., *Między pracą a zatrudnieniem. Kilka uwag o charakterze pojęciowym*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022, R. XXII, z. 3.
- Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.
- Sanetra W., *Właściwość sądów pracy a pojęcie prawa pracy. Zagadnienia wybrane*, [w:] P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska (red.), *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, Białystok 2022.
- Śliwicka A., *Język prawny i prawniczy jako przedmiot badań językoznawczych i prawnych w latach 1935-1999*, „Prace Językoznawcze” 2018, XX/3.
- Świątkowski A.M., *Pojęcie i relacje prawne między prawem pracy a prawem zatrudnienia*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022, R. XXI, z. 3.
- Tomanek A., *Klauzule autonomiczne umów o pracę – zagadnienia pojęciowe*, AUWr No. 3944, PPiA 2019, t. CXVII.
- Wróblewski B., *Język prawny i prawniczy*, Kraków 1948.

Komparatystyka w prawie socjalnym

1. Uwagi wprowadzające

1.1. Impulsu do ponownego podjęcia tematu o komparatystyce w prawie socjalnym (prawie ubezpieczeń społecznych) dostarczyły dwie okoliczności. Pierwsza związana jest z przygotowanym przez H. Szurgacza, wspólnie z T. Żylińskim, opracowania *Badania prawnoporównawcze w ubezpieczeniach społecznych*¹. Powstało ono na zamówienie prof. dr hab. Jana Jończyka, który w 1980 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego zorganizował międzynarodową konferencję naukową na temat metod badania prawa pracy, w programie której przewidziano osobny punkt o badaniach prawnoporównawczych. Celem przygotowanego wówczas referatu było przedstawienie stanu tego rodzaju badań w Polsce na szerszym tle badań w Europie w tym czasie. W latach 70. i 80. w Europie, m.in. w związku z instytucjonalizacją badań porównawczych, nastąpiło bowiem znaczne ożywienie tych badań; z pewnym opóźnieniem wystąpiło ono również w Polsce. Druga okoliczność dotyczy upływu czasu między wskazaną publikacją a obecnym stanem badań komparatystycznych prawa socjalnego w Polsce, po ponad 40 latach od podjęcia tych wątków przez H. Szurgacza i T. Żylińskiego.

1.2. W ramach niniejszych uwag wstępnych krótkiego komentarza wymagają użyte w tytule terminy: „prawo socjalne” oraz „komparatystyka”, które różnią

¹ H. Szurgacz, T. Żyliński, *Badania prawnoporównawcze w ubezpieczeniach społecznych*, [w:] J. Jończyk (red.), *Poznanie prawa pracy*, Wrocław 1981, s. 211-231.

się od używanych we wcześniejszym opracowaniu i współcześnie nie są w powszechnym użyciu.

Interesujący nas termin „prawo socjalne” stopniowo wchodzi w miejsce działu prawa, który w jego wcześniejszym kształcie prawnym był określany mianem ubezpieczenia społecznego. Dynamiczne zmiany w prawie ubezpieczenia społecznego m.in. w jego zakresie podmiotowym, w systemie świadczeń i warunkach ich udzielania, uzasadniały tezę o wyodrębnianiu się prawa zabezpieczenia społecznego, rozumianego jako system gwarancji i środków służących zaspokojeniu społecznie uzasadnionych potrzeb obywateli, którzy utracili lub doznali ograniczenia zdolności do pracy albo zostali obciążeni nadmiernie kosztami utrzymania rodziny, jako samodzielnej gałęzi prawa. Koncepcja ta w nauce prawa nie została powszechnie przyjęta. Dalsze dynamiczne zmiany w zakresie podmiotowym i przedmiotowym systemów świadczeniowych, obejmowanych ówczesną koncepcją zabezpieczenia społecznego, szczególnie po transformacji ustrojowej w Polsce w 1989 r., skłoniły do modyfikacji koncepcji prawa zabezpieczenia społecznego zdeterminowanych zmianami zachodzącymi w systemie świadczeń socjalnych. W tych koncepcjach nowe rodzaje świadczeń kwalifikowano jako świadczenia należące do pomocniczej części zabezpieczenia społecznego bądź też jako specyficzne, względnie łagodniejsze postaci „ustabilizowanych” ryzyk socjalnych. Inną koncepcją była koncepcja prawa socjalnego, obejmująca zarówno dawniej ukształtowane systemy świadczeniowe w postaci ubezpieczeń społecznych, zaopatrzenia i pomocy społecznej, jak i nowe systemy świadczeniowe w postaci świadczeń socjalnego wsparcia oraz odszkodowania socjalnego. W takim znaczeniu terminem „prawo socjalne” będziemy posługiwać w niniejszym opracowaniu². Termin „prawo socjalne” nie stał się w Polsce terminem języka prawnego, jest stosowany i akceptowany przez część przedstawicieli nauki prawa, choć niektórzy autorzy odnoszą się do tej koncepcji krytycznie³.

² Por. H. Szurgacz, *Ewolucja urzędzeń zabezpieczenia socjalnego w Polsce oraz ich prawne kwalifikacje (szkic rozwoju)*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015, s. 707-728.

³ Zob. szerzej A. Przybyłowicz, [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo socjalne*, Wielka Encyklopedia Prawa, t. XII, Warszawa 2017, s. 202-204 i powołana tam literatura, a także w szczególności obszerne rozważania K. Stopki w monografii *Świadczenia odszkodowania socjalnego w prawie polskim*, Warszawa 2018, s. 262-283. Warto też podkreślić liczne wątki porównawcze (z prawem niemieckim) w powołanej monografii K. Stopki.

Drugie tytułowe określenie: „komparatystyka”, względnie „komparatystyka prawnicza”, występuje współcześnie w prawoznawstwie obok określenia „badania prawnoporównawcze”. Nie ma ono ściśle określonego desygnatu. Według np. S. Rozmaryna⁴ charakter prawnoporównawczy mają badania i prace, w których występują jakiekolwiek elementy porównywania systemów prawnych. Autor określa je jako badania porównawcze *sensu largo*. Według J. Jakubowskiego⁵ dla uznania określonego badania i studium za pracę porównawczą trzeba, by zawierało ono konfrontację dwóch lub więcej systemów prawnych lub ich fragmentów. Badania nad jednym systemem bądź jakimś jego fragmentem nie są badaniami porównawczymi we właściwym znaczeniu. Podobnie nie są badaniami prawnoporównawczymi badania nad rozwojem i przemianami jednej instytucji prawnej tego samego systemu prawnego (badania monograficzne), choć są one pożyteczne. Stojący na gruncie funkcjonalizmu autor stwierdza, że przedmiotem badania nie mogą być również same przepisy prawne, badania muszą dotyczyć rozwiązań prawnych pewnych sytuacji z dziedziny stosunków międzyludzkich, tj. w ich kontekście społecznym⁶. Pozostając jeszcze na gruncie określeń występujących w dawniejszych opracowaniach o charakterze metodologicznym, przytoczmy także pogląd F. Longchamps⁷, że przedmiotem badań porównawczych są zjawiska prawne, które należy rozumieć jak najszerzej, a więc tzw. instytucje prawne, obowiązujące wypowiedzi normatywne (lub nawet ich projekty), orzeczenia organów publicznych, bieżąca praktyka prawna, dzieła doktryny, panujące koncepcje prawne.

Treść nazwy „prawo porównawcze” występujące w piśmiennictwie jest również przedmiotem rozbieżnych interpretacji. Nie wchodząc w tym miejscu głębiej w problemy i dyskusje terminologiczne wiążące się z tym określeniem oraz określeniami podobnymi⁸, opowiadamy się za terminem „komparatystyka prawnicza”, który swoim zakresem obejmuje zarówno teoretyczne poznawanie przez porównywanie, jak i „użytkowe”, „praktyczne” wykorzystywanie rezultatów porównywania przez prawodawców unifikujących (ujednolicających)

⁴ S. Rozmaryn, *Z teorii badań i prac porównawczych*, PiP 1966, z. 3.

⁵ J. Jakubowski, *Z problematyki metodologicznej badań prawno-porównawczych*, PiP 1963, z. 7.

⁶ *Ibidem*.

⁷ F. Longchamps, *Z badań porównawczych w dziedzinie prawa (Refleksja metodologiczna)*, AUWr No. 125, „Prawo” 1970, t. XXXII.

⁸ Szczegółowo zob. R. Tokarczyk, *Komparatystyka prawnicza*, Warszawa 2008, s. 23 i n.

rozwiązania prawne w skali międzynarodowej (np. prawo o znakach towarowych, prawo pocztowe, prawo autorskie), jak i przez praktyków wymiaru sprawiedliwości, zajmujących się stosowaniem i egzekwowaniem prawa.

1.3. Prawo socjalne, w jego wersji ograniczonej początkowo do prawa ubezpieczenia społecznego, występowało na dalszym planie zainteresowań badawczych prawników komparatystów. W związku z przybierającymi na sile procesami migracyjnymi w Europie drugiej połowy XIX w., obejmującymi coraz szersze rzesze ludności przemieszczającej się do różnych krajów europejskich oraz zamorskich w poszukiwaniu lepszych warunków do życia, sprawy zabezpieczenia socjalnego tych osób stały się przedmiotem zainteresowania rządów krajów imigracji oraz organizacji międzynarodowych, szczególnie Międzynarodowej Organizacji Pracy, która w krótkim czasie po jej utworzeniu mogła wykazać się przygotowaniem ważnych konwencji dotyczących ochrony warunków pracy pracowników migrujących. Dalszych impulsów dostarczyły przemiany terytorialne, które miały miejsce w Europie po I wojnie światowej⁹. Rzesze obywateli jednego państwa bez swej woli, nagle, stały się dla obowiązującego na danym terytorium systemu prawnego oraz prawa ubezpieczenia społecznego obywatelami obcymi. Pojawiła się wówczas kwestia traktowania w zakresie ubezpieczenia społecznego osób, które w państwach oddających pewne terytoria miały status ubezpieczonych, a w następstwie traktatów kończących wojnę znalazły się bez własnej woli na terytorium przejętym przez inne państwo. Ten podstawowy dla sukcesji ubezpieczeniowej problem został rozwiązany jednolicie we wszystkich traktatach pokojowych po wojnie (w Wersalu, w Saint-Germain-en Laye, w Trianon) w ten sposób, że państwa odstępujące pewne terytoria zostały zobowiązane do wydania nowemu suwerenowi z rezerw finansowych nagromadzonych przez instytucje ubezpieczeń społecznych pewnej ich części, przeznaczonej na wypełnienie zobowiązań wynikających z ubezpieczenia społecznego na przejmowanym terytorium, równocześnie nakładały na państwa obowiązek zużycia otrzymanych sum na wykonanie tych zobowiązań. Wysokość sum oraz warunki ich przekazania miały być ustalone w drodze porozumienia między państwami, a w przypadku braku porozumienia – w drodze arbitrażu przez Ligę Narodów. Poza skutkami dla indywidualnych osób w zakresie ich statusu ubezpieczeniowego powstały skomplikowane

⁹ Szerzej H. Szurgacz, *Polscy pracownicy w Niemczech 1880-2004. Studium historyczno-prawne*, Wrocław 2022, s. 126 i n.

problemy związane z rozliczeniami między instytucjami ubezpieczeniowymi z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne obywateli „obcych”. W niektórych przypadkach w sporach między państwami nie obyło się bez zaangażowania organów Ligi Narodów. Spowodowało to wzrost zainteresowania rządów krajowych problematyką międzypaństwową regulacji stosunków w dziedzinie ubezpieczeń społecznych w drodze zawierania odpowiednich umów (porozumień). Wymienione kwestie przyczyniły się do wzrostu zainteresowania komparatystów również tym fragmentem rzeczywistości prawnej, aczkolwiek, jak oceniono w odniesieniu do prawa ubezpieczenia społecznego, w sposób dalece niewystarczający. Badania porównawcze w prawie socjalnym oceniano jako opóźnione w porównaniu do innych dziedzin prawa, zwłaszcza w relacji do prawa administracyjnego¹⁰. Wydaje się, że zwłaszcza obecnie, przy znacznie zwiększonej i ułatwionej mobilności, w szczególności (ale nie tylko) w ramach Unii Europejskiej, tym bardziej istotna jest rola badań prawnoporównawczych prawa socjalnego. W ramach Unii Europejskiej, zapewniającej wolność przepływu osób, umożliwiającą swobodne przemieszczanie się pomiędzy poszczególnymi państwami i podejmowanie pracy zarobkowej, odpowiednie skorelowanie systemów prawa socjalnego ma szczególne znaczenie, zwłaszcza że w zakresie rozwiązań socjalnych państwa członkowskie UE mają dużą swobodę w kształtowaniu poszczególnych instytucji prawa socjalnego. W ramach UE stworzono zatem tzw. otwartą metodę koordynacji¹¹, która służy wspieraniu współpracy między państwami członkowskimi poprzez wymianę informacji o sprawdzonych sposobach postępowania oraz uzgadnianiu wspólnych celów i kierunków działania. Tą drogą Komisja Europejska może realizować politykę konwergencji. Badania porównawcze odgrywają tutaj szczególną rolę, gdyż pozwalają nie tylko porównywać poszczególne porządki prawne, ale dzięki re-alizacji funkcji poznawczej pozwalają uzyskać lepszą wiedzę o rozwiązaniach

¹⁰ H.F. Zacher, *Vorfragen zu den Methoden der Sozialrechtsvergleichung*, [w:] *idem* (red.), *Methodische Probleme des Sozialrechtsvergleichs*, t. I, Berlin 1977.

¹¹ Por. J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2006, s. 33; również B. Schulte: „Otwarta metoda koordynacji jest stosowana w poszczególnych przypadkach. Promuje współpracę, wymianę dobrych praktyk i porozumienie w sprawie wspólnych celów i wytycznych państw członkowskich, czasami wspieranych przez plany działania państw członkowskich, jak w przypadku zatrudnienia i wykluczenia społecznego. Metoda ta opiera się na regularnym monitorowaniu postępów w realizacji tych celów i daje państwom członkowskim możliwość porównania swoich wysiłków i uczenia się na podstawie wzajemnych doświadczeń” (*idem*, „Fördern und Fordern” – *Aktivierung am Arbeitsmarkt in Deutschland und Großbritannien*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010, s. 276).

socjalnych obowiązujących w różnych państwach nie tylko przez prawników-naukowców i prawników praktyków, ale także przez obywateli UE przemieszczających się w ramach UE.

Ważnym czynnikiem rozwoju badań prawnoporównawczych jest ciekawość badawcza uczonych dostrzegających znaczenie funkcji poznawczej i praktycznej tych badań we wzbogacaniu i rozwoju prawoznawstwa, które poprzez występujący w nich często konserwatyizm metodologiczny samo prowadzi do swego zubożenia i degradacji (jurydyczny prowincjonalizm)¹². Studia porównawcze stymulują niezbędną dla rozwoju prawa krytykę obowiązującego stanu prawnego, uświadamiają istnienie różnorodności i znaczenia czynników innych niż przepisy prawne dla rozwiązywania określonych problemów. Możemy mówić o inspirującej roli komparatystyki dla dogmatyki prawa, której przejawem jest także wzbogacanie siatki pojęciowej.

Konsekwencją wzrostu zainteresowania komparatystyką prawniczą ze strony państwa oraz organizacji międzynarodowych była dalsza instytucjonalizacja badań naukowych w instytucjach badawczych oraz w powstałych katedrach prawa porównawczego. W zakresie badań nad prawem socjalnym należał do nich przede wszystkim Instytut Prawa Socjalnego Uniwersytetu Katolickiego w Leuven czy też nastawiony prawie wyłącznie na prowadzenie badań komparatystycznych Instytut Maxa Plancka Zagranicznego i Międzynarodowego Prawa Socjalnego w Monachium. Jeszcze przed powstaniem Instytutu, w ramach grupy roboczej utworzonej przez prof. H.F. Zachera, prowadzono badania porównawcze polegające na monograficznym opracowaniu systemów prawa socjalnego krajów europejskich i niektórych państw pozaeuropejskich, które stanowiły w dużej mierze materiał służący opracowaniu podstawowych zagadnień metodologicznych komparatystyki prawniczej w prawie socjalnym¹³. Pewne wejrzenie w systemy prawa socjalnego niektórych krajów socjalistycznych dawała Instytutowi funkcjonująca w nim instytucja korespondentów, przedstawiających w rocznych sprawozdaniach informacje o rozwoju prawa socjalnego w danym kraju¹⁴.

¹² H. Szurgacz, T. Żyliński, *Badania...*, s. 215.

¹³ Ich wyniki zostały zawarte w dwutomowej pracy zbiorowej pod red. H.F. Zachera *Methodische Probleme des Sozialrechtsvergleichs*, t. I, Berlin 1977 oraz tom II zawierający materiały kolokwium z 1977 r. – *Komparatystyka w prawie socjalnym w ramach prawa międzynarodowego i ponadkrajowego* (H.F. Zacher (red.), *Sozialrechtsvergleich im Bezugsrahmen internationalen und supranationalen Rechts*, Berlin 1978).

¹⁴ Do polskich korespondentów należeli m.in. H. Szurgacz czy M. Zieleniecki.

2. Refleksja o tradycjach i aktualnych badaniach komparatystycznych w prawie socjalnym w Polsce

Celem uzupełnienia obrazu sytuacji komparatystyki prawniczej w okresie międzywojennym w Polsce pragniemy zwrócić uwagę na badania komparatystyczne w zakresie ubezpieczenia społecznego w Polsce po odzyskaniu niepodległości w 1918 r. Pierwsze polskie akty legislacyjne z zakresu ubezpieczenia społecznego w postaci dekretu Naczelnika Państwa, a następnie ustawy o ubezpieczeniu na wypadek choroby zostały wydane odpowiednio 18 stycznia 1919 r. oraz 13 maja 1921 r. Jak podkreśla W. Szubert¹⁵, wydanie tych aktów w tak krótkim czasie po odzyskaniu niepodległości było możliwe dzięki pracom koncepcyjnym, jakie zostały zapoczątkowane w okresie wojny w Warszawie pod okupacją niemiecką. Projekty przygotowane zostały wcześniej przez Departament Pracy Tymczasowej Rady Stanu oraz Biuro Pracy Społecznej, także przez rady miejskie w Warszawie i w Łodzi. Polska myśl ubezpieczeniowa korzystała z dorobku piśmiennictwa z tamtego okresu, zmierzając ku rozwiązaniom prawno-organizacyjnym w przyszłym państwie polskim. Dla pełnego obrazu dziedzictwa myśli ubezpieczeniowej należałoby cofnąć się do jeszcze wcześniejszej epoki początków XIX w., która jest charakteryzowana jako okres utopijny w myśli ubezpieczeniowej, na co jednak nie pozwalają rozmiary niniejszego szkicu¹⁶.

Po odzyskaniu niepodległości szczególne znaczenie miała kwestia stosunków w zakresie ubezpieczenia społecznego między Polską a Rzeszą Niemiecką. Były one bardzo skomplikowane, co wynikało z sygnalizowanych już przesunień terytorialnych w następstwie wojny oraz zatrudnienia ogromnej liczby polskich pracowników w Rzeszy w okresie od połowy XIX w., rekrutowanych z różnych obszarów kraju i posiadających niejednakowy status ubezpieczeniowy. Sytuację w zakresie ubezpieczenia społecznego polskich pracowników, zatrudnionych uprzednio w Niemczech, określały niemieckie przepisy o ubezpieczeniu społecznym oraz polsko-niemieckie umowy o ubezpieczeniu społecznym. Liczne prace polskich autorów dotyczące ubezpieczenia społecznego pracowników polskich i w konsekwencji ich prawa do świadczeń miały na celu głów-

¹⁵ Por. W. Szubert, *Refleksje nad drogami rozwojowymi ubezpieczenia społecznego*, PiZS 1990, nr 7-8.

¹⁶ Por. K. Krzeczkowski, *Projekt ubezpieczeń społecznych z epoki paskiewiczowskiej*, „Ekonomista” 1930, t. II.

nie wyjaśnianie zagadnień związanych ze stosowaniem tych skomplikowanych regulacji prawnych. Niezależnie od opracowań tego rodzaju powstały prace o ogólniejszym charakterze na temat systemu polskiego prawa ubezpieczenia społecznego. Z interesującego nas punktu widzenia należy wymienić zwłaszcza publikację H. Horowitza *Zagadnienia i stosunki międzypaństwowe w dziedzinie ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem Polski*¹⁷, którą można zaliczyć do grupy prac porównawczych o charakterze prawnomiędzynarodowym. Do prac porównawczych zaliczyć należy też studia W. Szuberta na temat bezrobocia w Anglii, a także o bezpieczeństwie i zdrowiu (*Safety and health at work*¹⁸), wydane w języku angielskim. W późniejszym czasie, kiedy W. Szubert podjął pracę na Uniwersytecie Łódzkim, to właśnie wokół tego znakomitego uczonego ukształtował się ważny ośrodek badawczy i dydaktyczny w zakresie polityki społecznej, ubezpieczenia społecznego i prawa pracy. Inny ośrodek badawczy w zakresie prawa socjalnego ukształtował się w późniejszym okresie we Wrocławiu wokół osoby Profesora Jana Jończyka. Początkowo w pracy tego uczonego dominowała problematyka prawa pracy; w późniejszym czasie, niemal do końca aktywności naukowej, Profesor koncentrował się na problematyce prawa socjalnego, łącznie z zagadnieniami porównawczego prawa socjalnego, pozyskując liczne grono współpracowników (również z zagranicy). Stopniowo problematyka prawa socjalnego była też podejmowana w kolejnych ośrodkach naukowych (w szczególności w Gdańsku, Poznaniu, Krakowie i Toruniu).

Trzeba jednak dodać, że w Polsce nie doszło do instytucjonalizacji prac badawczych na wzór zachodnich instytutów naukowych, choć początki tego typu procesów w postaci np. Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych można odnotować już w Polsce międzywojennej – kwestia ta wymagałaby osobnej uwagi i szczegółowszego opracowania. W tym kontekście należy wskazać na rolę Konstantego Krzeczковского jako nie tylko znakomitego uczonego, ale również osoby zaangażowanej w tworzenie w ramach Szkoły Głównej Handlowej ośrodka myśli badawczej w zakresie podstaw teoretycznych ubezpieczenia społecznego, opieki społecznej i polityki społecznej jako nauki praktycznej, ale także w zakresie dydaktyki¹⁹.

¹⁷ Tekst ukazał się w czasopiśmie „Praca i Opieka Społeczna” 1928, nr 3.

¹⁸ W. Szubert, *Safety and health at work. International Encyclopedia of Comparative Law*, vol. XV, *Labour Law. Chapter 7*, Tubingen–The Hague–Boston–London 1983.

¹⁹ Por. K. Krzeczkowski, *Polityka społeczna. Wybór pism z życiorysem i charakterystyką twórczości*, Łódź 1942.

Pozostając przy ogólnej charakterystyce prac badawczych w Polsce, należy przypomnieć ożywienie zainteresowania komparatystyką w Polsce w latach 70. Ukazały się wówczas prace dotyczące podstawowych zagadnień metodologicznych komparatystyki. Była o nich mowa w części wstępnej opracowania. Istnieje interesująca zbieżność tego faktu z analogicznym procesem zachodzącym wówczas w niektórych krajach Europy Zachodniej. W przypadku Polski wspomniany wzrost zainteresowania komparatystyką nie rozkładał się równomiernie i nie obejmował prawa socjalnego (wówczas jeszcze prawa zabezpieczenia społecznego). W okresie do lat 80. prace porównawcze w zakresie prawa socjalnego miały marginalne znaczenie, a tzw. wątki porównawcze w tych opracowaniach były traktowane jako ozdobniki mające na celu podkreślenie stopnia ich „naukowości”. Dopiero z początkiem lat 80. pojawiły się prace z dużym udziałem elementu porównawczego, a szczególnie widoczne były tego typu opracowania po transformacji ustrojowej. W ostatnich 30 latach zaobserwować można zwiększenie zainteresowania badaniami komparatystycznymi. W większości przypadków mają one jednak charakter przyczynkowy i przybierają postać artykułów naukowych. Dla bliższej orientacji w zakresie prowadzonych prac badawczych wskazujemy kilku autorów tekstów komparatystycznych z zakresu prawa socjalnego (przy czym niewątpliwie tekstów *stricte* komparatystycznych lub zawierających wątki porównawcze jest znacznie więcej, ale na ich przytoczenie nie pozwalają ograniczone ramy opracowania): T. Bińczycka-Majewska²⁰, J. Jończyk²¹, Ł. Jurek²², D.E. Lach²³, A. Przybyłowicz²⁴, H. Szurgacz²⁵, G. Uścińska²⁶, M. Zieleński²⁷. Warto też zwrócić uwagę na liczne opracowania K. Ślebzaka dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE, a także na tematyczny

²⁰ Np. *Perspektywy rozwoju zabezpieczenia na wypadek starości we Francji*, PiZS 1990, nr 5-6.

²¹ Np. *Trudna modernizacja opieki zdrowotnej w Niemczech i w Zjednoczonym Królestwie (UK)*, PiZS 2000, nr 6.

²² Np. *Zmienność systemów zabezpieczenia emerytalnego: porównanie międzynarodowe*, USTiP 2021, nr 1.

²³ Np. *Ubezpieczenie chorobowe w Niemczech i Austrii jako realizacja ubezpieczeniowego modelu zabezpieczenia społecznego w zakresie ochrony zdrowia*, PiZS 2001, nr 10.

²⁴ Np. *Co kształtuje prawo do zasiłku chorobowego w polskim i niemieckim ubezpieczeniu chorobowym? Wybrane zagadnienia*, AUWr No. 3996, PPIA 2020, t. CXXIII.

²⁵ Np. *Inwalidztwo w międzynarodowym prawie ubezpieczenia społecznego*, [w:] J. Jończyk (red.), *Prawne problemy inwalidztwa*, Wrocław 1986.

²⁶ Np. *Waloryzacja świadczeń we współczesnych systemach zabezpieczenia społecznego*, USTiP 2016, nr 1.

²⁷ Np. *Koncepcje stosunku prawnego ubezpieczenia społecznego w niemieckiej nauce prawa socjalnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2002, nr 2.

numer czasopisma „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka” (nr 3/2018) *Opieka długoterminowa w Europie*, zawierający szereg artykułów o charakterze porównawczym (zarówno *sensu largo*, jak i *sensu stricto*).

Ważniejsza jednak wydaje się okoliczność przygotowania w tym czasie rozpraw doktorskich, które w całości miały charakter prac porównawczych (*sensu stricto* lub *sensu largo*)²⁸.

Warto na zakończenie tej części podkreślić, że przedstawiciele nauki polskiego prawa socjalnego aktywnie współpracują z Instytutem Maxa Plancka Prawa Socjalnego i Polityki Społecznej w Monachium. Wspomnieć tutaj można chociażby R. Babińską-Górecką, D.E. Lacha, A. Przybyłowicza, K. Stopkę, H. Szurgacza, K. Ślebzaka czy M. Zielenieckiego. Powołane osoby nie tylko prowadziły badania, korzystając z niezwykle bogatych zbiorów instytutowej biblioteki, ale także brały udział w porównawczych projektach badawczych Instytutu, będąc współautorami pozycji naukowych wydawanych w renomowanych wydawnictwach przez Instytut.

3. O dogmatyce i komparatystyce prawa socjalnego z niemieckiej perspektywy

Instytut Maxa Plancka Prawa Socjalnego i Polityki Społecznej, wcześniej znany jako Instytut Maxa Plancka Zagranicznego i Międzynarodowego Prawa Socjalnego, utworzony w 1980 r. przez prof. Hansa F. Zachera, jest wiodącym ośrodkiem naukowym zajmującym się komparatystyką prawa socjalnego na arenie międzynarodowej. Instytut prowadzi nie tylko badania *stricte* komparatystyczne w zakresie szeroko pojmowanego prawa socjalnego, obejmujące różnorodne zagadnienia tego prawa mające na celu poznanie i porównanie rozwiązań tej dziedziny prawa w różnych krajach i różnych systemach prawnych. Istotnym wkładem Instytutu są również badania dotyczące metodologii, czego przykładem są dwa obszerne opracowania: wydane w 1977 r.²⁹ *Methodische*

²⁸ J. Pawelec, *Betriebliche Altersversorgung in Deutschland, Österreich und Polen*, Wrocław 2008 (przygotowana w języku niemieckim, niepublikowana); M. Bąba, *Członkostwo w Kasie Chorych w ustawowym ubezpieczeniu chorobowym w Niemczech*, Wrocław 2008 (niepublikowana); A. Przybyłowicz, *Ubezpieczenie pielęgnacyjne w Republice Federalnej Niemiec*, Wrocław 2015 (publ. Warszawa 2017).

²⁹ Jeszcze przed formalnym powołaniem Instytutu, w ramach grupy roboczej ds. międzynarodowego i porównawczego prawa socjalnego powołanej przez Towarzystwo Maxa Plancka, pod przewodnictwem H.F. Zachera.

Probleme des Sozialrechtsvergleichs pod redakcją H.F. Zachera oraz znacznie nowsze *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I* wydane w 2010 r. pod redakcją U. Beckera. Wydaje się celowe przybliżenie polskiemu czytelnikowi treści zawartych w drugim z tych tomów.

Tom ten otwierają rozważania U. Beckera zawarte w tekście *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht*³⁰, który ukazuje problemy i metody aktualnych badań komparatystycznych w prawie socjalnym, a podstawowe pytanie sprowadza się do kwestii, jaką wartość dodaną wnoszą badania porównawcze do dogmatyki prawa socjalnego. Z uwagi na znacznie ograniczone ramy opracowania nie jest możliwe szczegółowe przedstawienie (niezmiernie interesujących) wywodów U. Beckera, należy zatem przybliżyć w tym miejscu przynajmniej tezy podsumowujące te wywoody³¹.

Ulrich Becker podkreśla, że zadaniem dogmatyki prawa jest rozwinięcie reguł stosowania przepisów prawa. Jednocześnie zajmuje się ona uporządkowaniem, a tym samym usystematyzowaniem przedmiotu prawa. Od metodologii różni się tym, że jej treść odnosi się do prawa pozytywnego. Poprzez uogólnienia odróżnia się jednocześnie od prawa pozytywnego, musi jednak odzwierciedlać jego zmiany. Dzięki pewnej abstrakcyjności stanowi odciążenie dla osób stosujących prawo (teza 1). Dogmatyka prawa jest jednocześnie pragmatyczna i normatywna. Jej zasady „wydobywa” się poprzez systematyzację, co wymaga znajomości wewnętrznej struktury prawa pozytywnego. Konieczne jest opracowanie (materialnych) zasad, które są odpowiednie do tworzenia porządku i jedności. Jednak ze względu na zróżnicowanie prawa nie muszą one być w stanie wyjaśnić całego porządku prawnego. Jako punkt wyjścia wystarczą raczej hipotezy dotyczące relacji funkcjonalnych. Ponadto formalne zasady postępowania, jak również formy działania i organizacji nadają prawu publicznemu wspólne struktury (teza 2). Dalej autor zauważa, że na tle starszych dyskusji na temat metody prawnoporównawczej podkreślany był cel ujednolicenia prawa. Wiele z nowszych dyskusji uwikłanych jest w utożsamianie metody i celu. Jeśli przyjmujemy sformułowaną przez H.F. Zachera triadę zadań dogmatyki jako rozpoznanie, zrozumienie i ocenę prawa³², należy dokonać rozróżnienia między hermeneutycznym problemem znalezienia porównywalnych norm prawnych

³⁰ U. Becker, *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht*, [w:] idem (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich*..., s. 11-60.

³¹ *Ibidem*, s. 57-59.

³² H.F. Zacher, *Vorfragen*..., s. 21-22.

a problemem pracy nad tymi normami, który musi być zorientowany na konkretny cel (teza 3). W tym kontekście szczególne znaczenie ma kolejna teza (4). U. Becker podkreśla, że funkcjonalność jest nadal odpowiednią podstawą dla znalezienia relewantnych (rozumianych jako porównywalne) norm prawnych. Jest to szczególnie istotne w przypadku porównywania różnych systemów prawa socjalnego, w ramach których różne rozwiązania oceniać należy w aspekcie spełniania określonych funkcji (mówiąc inaczej – jakie zadania [w rozumieniu problemu społecznego] rozwiązać ma prawo? W odniesieniu do prawa socjalnego pytanie może dotyczyć tego, dlaczego państwo gwarantuje określone świadczenia socjalne lub dlaczego zapewnia infrastrukturę socjalną i zapewnia równy do nich dostęp?³³). Potrzeba sformułowania wspólnego problemu nie stoi jednak w sprzeczności ani z instytucjonalnymi punktami wyjścia, ani w ogóle ze swoistym wstępnym rozumieniem danej instytucji prawnej, ukształtowanym pod wpływem własnego systemu prawnego danego badacza. Dlatego możliwe jest również rozpoczęcie badań od zasad dogmatyki, pod warunkiem, że na ich podstawie można opracować otwarty i właśnie funkcjonalny program badań.

W dalszej kolejności autor wskazuje, że głównym celem badań nad dogmatyką prawa socjalnego jest rozpoznanie nieodłącznych reguł tego prawa. Wynikają one z zasad budowania tej części systemu prawa, ale mogą zostać nakreślone jako dogmatyka specyficzna dla tej materii prawnej jedynie poprzez porównania z dogmatyką innych szczegółowych dziedzin prawa (teza 5). Jednocześnie dogmatyka prawa socjalnego jest częścią wielopoziomowej dogmatyki ogólnej i obejmuje również bardziej ogólne zasady. Z jednej strony pomaga je kształtować, ale z drugiej musi być powiązana z dogmatyką ogólnego prawa administracyjnego, prawa konstytucyjnego i prawa wspólnotowego. Jest to skutek hierarchicznej relacji między przywołanymi normami prawnymi, bez uznania której ogólniejsze dogmatyki utraciłyby swoją porządkującą funkcję (teza 6).

Ukierunkowanie stale zmieniających się regulacji prawnych prawa socjalnego na cele społeczno-polityczne i gospodarcze utrudnia zadanie systematyzacji. Nie czyni to jednak tego zadania niemożliwym, ponieważ ustawodawca często bazuje na istniejących już strukturach. Co więcej, fundamentalne zmiany dotyczą tylko poszczególnych części systemu, a dla nadążania za tymi zmianami konieczne jest wsparcie ze strony nauki prawa (teza 7). Jeśli weźmie się pod uwagę heurystyczną funkcję reguł dogmatycznych i uwzględni się leżące u ich

³³ U. Becker, *Rechtsdogmatik...*, s. 26.

podstaw oceny i warunki skuteczności prawa, można obalić zarzut, że prawnicze badania dogmatyczne nie są zbyt możliwe do powiązania na płaszczyźnie międzynarodowej. O tym, że istnieje potrzeba stosowania prawa bardziej opartego na regułach, zwłaszcza na poziomie ponadnarodowym, świadczy konieczność niepozostawiania procesu integracji europejskiej przypadkowym wynikom orzecznictwa bazującego na konkretnych przypadkach (teza 8). Badania komparatystyczne nad dogmatyką prawa socjalnego mogą być ukierunkowane na wypracowanie wspólnych zasad i reguł stosowania tego prawa, na ułatwienie systematyzacji własnego prawa socjalnego oraz identyfikację dogmatycznych cech szczególnych obcego prawa socjalnego (teza 9). Mając na uwadze ten cel, kwestie dogmatyczne muszą zostać opracowane w sposób bardziej zdecydowany niż dotychczas w koncepcji poszczególnych badań porównawczych, jednak bez rezygnowania z jednoczesnego podkreślenia wspólnego problemu i wskaźników społeczno-politycznych nadających się do jego opisu. W prezentacji prawa obcego na szczególną uwagę zasługuje struktura dogmatyki prawniczej (teza 10). Słusznie zauważa również U. Becker w tezie 11, że specyfika prawa socjalnego w badaniach porównawczych może być badana poprzez analizę zasad tego prawa na różnych poziomach: od porządku i podziału sfer państwowych i społecznych aż do możliwości wykorzystania określonych form działania. Jeśli zaś ma zostać podjęta próba uchwycenia prawa socjalnego jako całości, wymagane jest szersze podejście. Dlatego zalecany jest poziom pośredni, który nie jest ukierunkowany na ostateczny cel wszystkich świadczeń socjalnych, ale także na poszczególne aspekty. Chodzi o podejście indukcyjne oraz o ogólne wnioski. Kategoria stosunków prawnych stwarza odpowiednie ramy do analizy, ponieważ jest ona otwarta pod względem treści, łączenia i dynamiki; można je podzielić zgodnie z podstawowymi aspektami funkcjonalnymi (z przyczynami udzielenia świadczenia) i instytucjonalnymi (stronami tych stosunków prawnych) (teza 12).

Te ogólne wskazówki dotyczące prowadzenia badań komparatystycznych dogmatyki prawa socjalnego są wykorzystywane w wielu projektach prowadzonych przez Instytut, w ramach których funkcjonalnie (poprzez wskazanie funkcji określonej regulacji prawnej) zakreśla się przedmiot badań, który następnie jest badany w krajowych porządkach prawnych przez naukowców z różnych krajów (często również wywodzących się z państw o różnych systemach prawnych), dzięki czemu możliwe jest następnie wyciągnięcie pewnych ogólniejszych wniosków związanych z rozwojem prawa socjalnego i jego

poszczególnych instytucji. Problematyczne jest to, że dogmatyka prawa socjalnego ma, w znacznej części, narodowy charakter, co często utrudnia porównywanie³⁴. Badania porównawcze pozwalają na określenie cech szczególnych różnych systemów świadczeniowych, które w poszczególnych państwach pełnią porównywalną funkcję³⁵.

Zgodzić się zatem należy z U. Beckerem, gdy wskazuje on, jaka może być konkretna wartość dodana prawa porównawczego dla studiów nad dogmatyką prawa i wskazuje na trzy cele takich badań. Przede wszystkim może to być kwestia wypracowania wspólnych zasad i instytucji, aby w tym sensie podjąć próbę określenia specyfiki prawa socjalnego (przede wszystkim prawa świadczeń socjalnych) na poziomie ponadnarodowym. U. Becker dobitnie podkreśla również, że nie ma to nic wspólnego z celem unifikacji prawa, który od dawna realizowany jest w ramach badań komparatystycznych w prawie cywilnym. Po drugie, poprzez porównanie różnych porządków prawnych można uzyskać lepszy wgląd we własną (krajową) dogmatykę. Nie chodzi tutaj jednak o teleologiczną interpretację konkretnej normy prawnej, ale o tworzenie reguł dogmatycznych, tj. odpowiadających im twierdzeń ogólnoteoretycznych. W tym miejscu uwiadamia się zarysowana już metoda porównawcza w aspekcie funkcjonalnym – na podstawie wspólnego problemu można porównywać różne metody jego rozwiązania stosowane w różnych porządkach prawnych, co dalej umożliwia systemowe wnioskowanie. I wreszcie wiele można się dowiedzieć o zagranicznej dogmatyce prawniczej, ewentualnie „systemowej jurysprudencji”, zarówno o istnieniu i kształtowaniu się dogmatyki, jak i o jej poziomach³⁶. Istotne są następujące kwestie: czy tworzone są reguły budowania systemu prawa i reguły postępowania; kto to robi i na jakiej podstawie? Czy wskazane reguły można wyróżnić zarówno na ogólnym poziomie danego systemu prawa, jak i na gruncie poszczególnych dogmatyk? Czy poszczególne dogmatyki wpływają na siebie nawzajem na różnych poziomach, w szczególności czy występują powiązania między dogmatyką prawa socjalnego a dogmatykami ogólnego prawa administracyjnego³⁷ i prawa konstytucyjnego? Czy wartościowanie, a także oceny efektywności i skutków znajdują zastosowanie w procesie tworzenia przepisów,

³⁴ U. Becker, *Rechtsdogmatik...*, s. 13.

³⁵ *Ibidem*, s. 22.

³⁶ *Ibidem*, s. 48-49.

³⁷ Należy wyjaśnić, że w teorii prawa niemieckiego prawo socjalne zaliczane jest do prawa administracyjnego.

a nawet konkretnej interpretacji norm prawnych, a jeśli tak, to jakie są ogólne względy stojące za takim odniesieniem prawa do rzeczywistości konstruowanej przez prawo? Dla uzyskania odpowiedzi na te pytania można połączyć badania porównawcze własnego systemu prawnego z obcymi systemami prawnymi. Może to pozwolić lepiej ukazać właściwości prawa socjalnego oraz przyczynić się do lepszego zrozumienia, jaką rolę odgrywa dogmatyka (systematyzująca jurysprudenceja) w obcym porządku prawnym.

Przechodząc do dalszych aspektów badań komparatystycznych w zakresie dogmatyki prawa socjalnego i nawiązując do kategorii stosunków prawnych jako podstawowej kategorii prowadzenia tych badań, w pierwszej kolejności należy skupić się na kwestii stosunków prawnych bazujących na przezorności (*Vorsorge*) jako na podstawowym elemencie systemu prawa socjalnego. We wskazanym monograficznym opracowaniu temat ten podjęty został przez trzech autorów. Chodzi o teksty R. Pitschasa *Soziale Sicherheit durch Vorsorge...* (*Bezpieczeństwo socjalne poprzez przezorność – bezpieczeństwo jako zasada konstytucyjna państwa socjalnego i „stosunek przezorności” jako prawna obudowa jego standardu przezorności*³⁸, tłum. tytułu A.P. i H.Sz.), I. Ebsena *Soziale Vorsorge als Funktion* (*Przezorność socjalna jako funkcja*, tłum. tytułu A.P. i H.Sz.)³⁹ oraz P.A. Köhlera *Das Vorsorgeverhältnis – die richtige Frage für einen Rechtsvergleich?* (*Stosunek przezorności – czy właściwe pytanie dla komparatystki?*, tłum. tytułu A.P. i H.Sz.)⁴⁰. Obszerność tych opracowań i zamierzone ramy niniejszego tekstu nie pozwalają na szczegółowe przybliżenie rozważań, które zresztą w dużej mierze mają charakter rozważań dogmatycznych, a niekoniecznie porównawczych. Poruszane problemy i kwestie mogą jednak mieć istotne znaczenie dla przedmiotu badań porównawczych, tzn. wskazywać na różne aspekty dogmatyki prawa socjalnego, dla których prowadzenie badań porównawczych może mieć istotne znaczenie. Warto zatem zasygnalizować (w dużym skrócie) poruszane przez wymienionych autorów problemy.

W tekście R. Pitschasa istotne wydają się następujące kwestie: (1) odpowiedzialność państwa socjalnego za zapewnienie minimum egzystencji oraz

³⁸ R. Pitschas, *Soziale Sicherheit durch Vorsorge – Sicherheit als Verfassungsprinzip des Sozialstaats und das „Vorsorgeverhältnis“ als rechtliches Gehäuse ihrer Vorsorgestandards*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 64-106.

³⁹ I. Ebsen, *Soziale Vorsorge als Funktion*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 107-131.

⁴⁰ P.A. Köhler, *Das Vorsorgeverhältnis – die richtige Frage für einen Rechtsvergleich?*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 133-210.

prymat odpowiedzialności za samego siebie podkreśla ich konstytucyjne zakotwiczenie, co nadaje „bezpieczeństwu” rangę zasady konstytucyjnej; (2) warunkowania konstytucyjne mają nie tylko dawać ochronę praw nabytych w ramach rządów prawa i praw podstawowych; dogmatyka powinna odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób zabezpieczenie społeczne (w tym ubezpieczenie społeczne) ma być rozwijane w przyszłości w obliczu wyzwań związanych z obecnymi kryzysami; (3) w kontekście ryzyk społecznych objętych ochroną w ramach systemów prezornościowych (zwłaszcza ubezpieczeniem społecznym) szczególnie istotne i stojące przed największymi wyzwaniami są ubezpieczenie emerytalne i chorobowe (w niemieckim tego słowa znaczeniu, obejmującym również [a może wręcz przede wszystkim] świadczenia opieki zdrowotnej); (4) stosunek prawny prezorności jest wyrazem prezorności społecznej i stanowi centralny mechanizm zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego, zakładający gotowość obywateli do odpowiedzialności za samych siebie, którzy poprzez stosowny wkład uzyskują zabezpieczenie na wypadek wystąpienia ryzyk społecznych i gwarancję świadczenia zastępującego utracony dochód; (5) rozwój społeczny powoduje konieczność przystosowania prawnych instytucji prezorności, przede wszystkim ubezpieczeń społecznych, do aktualnych realiów, m.in. wynikających z mocnego powiązania ubezpieczenia społecznego ze stosunkiem prawnym zatrudnienia i powiązania wysokości świadczeń z wkładem (uiszczoną składką), w szczególności gdy dostęp do zatrudnienia dającego możliwość uczestnictwa w systemie prezornościowym jest coraz trudniejszy; (6) skutkuje to powstaniem wtórnego ryzyka socjalnego – braku możliwości zapewnienia sobie ochrony na wypadek wystąpienia pierwotnych ryzyk społecznych (np. choroby); (7) powoduje to zwiększenie finansowania budżetowego systemów prezornościowych, wobec czego konieczne jest znalezienie innych konstrukcji prezornościowych, które w lepszy sposób uwzględniać będą problem braku „zdolności prezornościowej”⁴¹ i braku „potrzeby prezorności”⁴²; (8) przykładem zmierzenia się z problemami są m.in. reformy ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczenia zdrowotnego, które w większym stopniu uwzględniają rolę umów w systemie prawa socjalnego oraz zwiększają konkurencyjność na rynku (co dotyczy zwłaszcza usług opieki zdrowotnej), przy zwiększonym zaangażowaniu instytucji prywatnoprawnych (większa rola prywatnych in-

⁴¹ *Mangelnde Vorsorgefähigkeit* – rozumiana jako niemożność dokonywania wkładu do systemu, którym to wkładem warunkowane jest udzielenie świadczeń.

⁴² *Mangelnde Vorsorgebedürftigkeit* – czyli brak potrzeby zabezpieczenia określonego ryzyka.

stytucji ubezpieczeniowych oraz gromadzenia środków na wypadek starości) przy jednoczesnym stworzeniu modelu, w którym ubezpieczenia społeczne stanowią bazowy model zabezpieczenia ryzyk, uzupełniany o prywatną przeczorność obywateli (filarowy model widoczny zwłaszcza w ubezpieczeniu emerytalnym, w którym świadczenie podstawowe, o zryczałtowanej i niewielkiej wysokości mogłoby nawet zostać oderwane od składki); (9) problem dopuszczalności łączenia pracy z pobieraniem emerytury; (10) skutkiem byłoby swoiste „odpaństwowienie” i sprywatyzowanie (w pewnym stopniu) instytucji przeczornościowych na wypadek ryzyk socjalnych; (11) badania porównawcze mogą dawać przykłady modernizowania prawa socjalnego – w odniesieniu do zarysowanych problemów Pitschas wskazuje na podążające wskazaną drogą rozwiązania niderlandzkie.

Ingwer Ebsen na gruncie rozważań o przeczorności jako funkcji wskazuje na następujące obszary problemowe: (1) w kontekście prawa socjalnego należałoby zapytać o funkcje, w odniesieniu do których rozróżnia się systemy przeczornościowe, odszkodowania socjalnego, pomocy i systemy wsparcia, a różnice między nimi na wysokim poziomie abstrakcji są łatwe do uchwycenia; można jednak mówić o funkcjonalnych aspektach w ramach poszczególnych systemów, w tym w systemie przeczornościowym; (2) interesujące są relacje między pojęciami zabezpieczenia bytu (*Daseinvorsorge*) i przeczorności (socjalnej) (*soziale Vorsorge*) i to, co obejmują te pojęcia i co gwarantuje państwo w ramach zabezpieczenia bytu i przeczorności socjalnej; (3) przeczorność socjalna ma odpłatny charakter (składka) i stanowi formę samodzielnego zabezpieczenia się na wypadek określonych sytuacji życiowych; (4) przymus ubezpieczenia jest silnie związany z dwoma funkcjami ubezpieczenia społecznego – funkcji samozabezpieczenia się i odciążenia innych systemów świadczeniowych (finansowanych podatkowo); (5) w ubezpieczeniu emerytalnym widoczna jest tendencja zmniejszenia poziomu zabezpieczenia (ze świadczenia ekwiwalentnego do zarobków do świadczenia bazowego, wyższego wszakże od świadczeń z systemów pomocowych) – przy jednoczesnym wspieraniu dodatkowych, prywatnych form zabezpieczenia na wypadek starości (model filarowy), co jednak zmniejsza stopień realizacji funkcji odciążającej; (6) pod kątem funkcji restrukturyzacji zabezpieczenia na wypadek starości w rzeczywistości stanowi ograniczenie modelu przeczornościowego na rzecz modelu subsydiowanych opcji indywidualnych, w którym brakuje istotnych elementów przeczorności socjalnej; przy pewnych modyfikacjach, prywatne zabezpieczenie na starość może stać

się funkcjonalnym odpowiednikiem ubezpieczenia społecznego. Najważniejszy byłby kompleksowy, obowiązkowy charakter takiego systemu w połączeniu z wyrównaniem socjalnym; (7) prywatne instytucje (ubezpieczeniowe) mogą być z powodzeniem wykorzystane w systemach przezorności socjalnej, co pokazuje przykład ubezpieczenia pielęgnacyjnego oraz ubezpieczenia chorobowego, zwłaszcza po reformach z lat 2007-2008.

Przechodząc z kolei do rozważań P.A. Köhlera, podkreślić należy kilka kwestii. (1) Niejednoznaczność pojęcia *Vorsorge* (przezorność) autor próbuje wyjaśnić na gruncie ogólnego języka niemieckiego (gdzie przez długi czas jego synonimem było słowo *Fürsorge* – opieka, dbałość), jak i innych języków, wskazując na trudność w znalezieniu odpowiedników niemieckich słów w tych językach. Powszechne rozumienie pojęć i ich niejednoznaczność utrudniają zatem zadanie komparatystom prawa. (2) Język prawny Kodeksu socjalnego praktycznie nie posługuje się pojęciem *Vorsorge*; również w aktach prawa międzynarodowego i europejskiego jest to pojęcie rzadko spotykane i dotyczy raczej aktów prawnych z zakresu ochrony środowiska niż prawa socjalnego. (3) Tylko wtedy, gdy uda się zbadać rzeczywisty problem, który poprzedza regulację prawną, można w miarę obiektywnie porównać odpowiedzi znalezione w różnych krajowych porządkach prawnych. Trudność polega na tym, że znalezienie takiego pozaprawnego problemu faktycznego nie jest łatwe. (4) Pozaprawnie zdefiniowaną sytuację można często znaleźć w różnych badanych systemach prawnych jako „stan zapewniający ochronę socjalną”, której formę prawną można następnie porównać. W następnym kroku można podjąć próbę zidentyfikowania podobieństw (lub różnic), a być może nawet ich przyczyn. (5) W toku badań porównawczych może się okazać, że ujawnią się zupełnie nowe stosunki prawne/obszary prawa, które nie były pierwotnie przedmiotem zainteresowania, szczególnie gdy badamy tak niejednoznaczne pojęcia jak „przezorność”. Czasami sedno pytania można rozpoznać dopiero po przeprowadzeniu badań komparatystycznych.

Kolejna grupa referatów odnosi się do wyróżnionych przez U. Beckera stosunków prawnych świadczeń socjalnych w systemach wspierania i udzielania pomocy. Pierwsze opracowanie K.J. Biebacka ma za przedmiot ewolucję *social assistance*⁴³ w Niemczech, Francji i w Zjednoczonym Królestwie – od „biednych

⁴³ Polskie tłumaczenie *social assistance* to pomoc społeczna, jednak w kontekście rozważań autora i utrwalonego znaczenia pojęcia „pomocy społecznej” w Polsce tłumaczenie to w naszej ocenie nie byłoby adekwatne. Wydaje się, że nie bez powodu Bieback w tytule referatu pojęcie *social assistance* ujął w cudzysłowie.

ubogich” do „uprawnionych ubogich”⁴⁴. *Social assistance* (dalej jako SA) stanowi grupę bardzo zróżnicowanych świadczeń socjalnych, których wspólnym mianownikiem jest to, że odnoszą się one do występowania sytuacji potrzeby życiowej (egzystencjalnej), która może być dookreślona przez wskazanie na minimum egzystencji oraz być uzależniona od posiadania dochodu. Świadczenia wsparcia (wspierania) służą integracji na rynku pracy i są przyznawane uznaniowo, kierując się kryterium ich efektywności; nie są one związane żadnymi formalnymi strukturami i nie dają obywatelowi żadnego dającego się skalkulować zabezpieczenia socjalnego.

Obok jednolitego modelu SA wykształciły się specjalne modele SA, które poza zabezpieczeniem minimum egzystencji miały do spełnienia inne jeszcze cele, szczególnie dotyczące aktywizacji na rynku pracy. Przykładowo świadczenia na rzecz bezrobotnych zdolnych do pracy miały skłaniać do podjęcia zatrudnienia i integracji na pierwszym dostępnym rynku pracy, w związku z czym zdolni do pracy imigranci bez zagwarantowanego prawa pobytu uzyskiwali SA w niższej wysokości niż ogólne świadczenie służące zabezpieczeniu minimum egzystencji; istniał zatem podwójny standard w zakresie zapewnienia minimum egzystencji.

We wszystkich trzech badanych krajach wykształciła się praktyka aktywizacji poprzez instytucję *workfare*, która opiera się na następujących założeniach: (1) znaczna liczba świadczeniobiorców to osoby zdolne do pracy (uniwersalizacja rynku pracy), na których ciążyą odpowiednie obowiązki w zakresie integracji. (2) Świadczenie to jest ściśle związane z gotowością do integracji, tj. wykorzystania świadczeń wsparcia celem reintegracji na rynku pracy oraz zastosowania się do wymagań (żądań) w tym zakresie. (3) We wszystkich trzech krajach znajduje zastosowanie instrument w postaci umowy o (re)integrację; wszystkie trzy kraje przewidują zastosowanie środków przymuszających oraz gwarancję ochrony w stosunku do korzystających z SA „ubogich”, bezrobotnych zdolnych do pracy, od których ze względów życiowych nie można żądać zatrudnienia (np. samotnie wychowujący dzieci, personel pielęgniarstwa). W wyniku ewolucji prawo socjalne i polityka socjalna realizują coraz większą liczbę koncepcji sprawiedliwości. SA miała swoje korzenie w chrześcijańskiej idei miłości bliźniego. Współcześnie idee te podlegały sekularyzacji, znajdując swoją bazę

⁴⁴ K.J. Bieback, *Die Entwicklung der „social assistance“ in Deutschland, Frankreich und im Vereinigten Königreich – von den „armen Armen“ zu den „berechtigten Armen“*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 217-264.

w poczuciu wspólnoty i solidarności wszystkich obywateli oraz mniejszych społeczności działających na bazie humanizmu i respektowania godności człowieka. W konsekwencji system SA w znacznym stopniu nie przewiduje żadnych uwarunkowań dla jego zastosowania poza wymaganiem istnienia egzystencjalnej potrzeby wsparcia. Instytucja *workfare* natomiast usiłuje wprowadzić do niej elementy świadczenia, w ramach którego następuje „badanie istnienia potrzeby” przez wprowadzenie elementów społeczeństwa opartego na gospodarce rynkowej. Są nimi trzy elementy: intensywniejsze badanie istnienia potrzeby i wydolności przed udzieleniem świadczenia (*Bedarfs- und Fähigkeitsanalyse*), wprowadzenie reżimu umownego, realizowania niebudzącej wątpliwości zasady: wspierania i domagania się od drugiej strony aktywności (*Fördern und Fordern*).

W kolejnym opracowaniu, w nawiązaniu do poprzedniego opracowania K.J. Biebacka, G. Igl na przykładzie Francji rozważa podstawowy problem metodologiczny badań komparatystycznych dotyczący merytorycznej zgodności różnych określeń występujących w porządkach prawnych kilku państw⁴⁵. Przykładem są regulacje prawne we Francji i w Niemczech. Autor stawia pytanie, jak należy przełożyć na język francuski użyte w poprzednim opracowaniu określenie *Das Leistungsverhältnis in Förderungs- und Hilfesystemen* czy też określenie *Sozialhilfe*. Odpowiednikiem tego ostatniego mogłoby być francuskie *aide sociale*, jednak od roku 2000 nie ma we Francji żadnej ustawy, która miałaby taki tytuł albo w której występowałoby to określenie. Nowe ustawy posługują się określeniem *action sociale* i jego proste przekształcenie na język niemiecki mogłoby brzmieć: *soziale Massnahmen*, ale to określenie wymagałoby komentarza. W terminologii francuskiej nie rozróżnia się między niemiecką „pomocą” (*Hilfe*) a „wsparciem” (*Förderung*). Pomoc socjalna i socjalne wsparcie mieszczą się we francuskiej *aide sociale* i nie mają swojego odpowiednika w niemieckiej polityce socjalnej. Wyjaśnienia genezy istniejących rozbieżności terminologicznych należałoby, zdaniem autora, poszukiwać w rozwoju historycznym urządzeń zabezpieczenia socjalnego (np. późnego wprowadzenie we Francji ubezpieczenia społecznego), w idei laickości państwa francuskiego (dziedzina opieki/pomocy społecznej), w modelu państwowości we Francji i innych. Okoliczności te utrudniają prowadzenie badań porównawczych, ale ich nie uniemożliwiają.

⁴⁵ G. Igl, *Soziale Hilfe und soziale Förderung in Frankreich im Rahmen der „action sociale“*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 265-272.

W kolejnym opracowaniu dotyczącym grupy stosunków prawnych świadczeń socjalnych B. Schulte zajął się tematem aktywizacji rynku pracy w Niemczech i Wielkiej Brytanii⁴⁶. W opracowaniach dotyczących polityki socjalnej systemy niemiecki i brytyjski są przedstawiane jako systemy nie tylko różne, ale nawet przeciwstawne. B. Schulte przedstawił rozwój tych systemów od czasów nowoczesnej polityki zabezpieczenia socjalnego w XIX w. do czasów współczesnych⁴⁷. W pierwszym okresie w Niemczech polityka w stosunku do robotników była określana tym właśnie mianem (*Arbeiterpolitik*), w Wielkiej Brytanii zaś jako polityka w stosunku do ubogich (*Poor Law*). W późniejszych wyróżnionych przez autora okresach stały naprzeciw siebie polityki *welfarestate* i *Sozialstaat*, następnie były to systemy zabezpieczenia socjalnego określane mianem *Fürsorge* (Niemcy) oraz *social assistance* (Wielka Brytania). Zasadnicze reformy systemów zabezpieczenia socjalnego miały miejsce w połowie lat 80. (Wielka Brytania) i od 1998 r. (Niemcy). Odpowiednio systemy zabezpieczenia socjalnego dla bezrobotnych w Wielkiej Brytanii to *jobseeker's allowance* i *unemployment benefit* (zasiłek dla bezrobotnych) oraz *income support*, a w Niemczech *Arbeitslosengeld II*⁴⁸ (tzw. zasiłek dla bezrobotnych II jako zabezpieczenie socjalne dla potrzebujących zdolnych do pracy). W obydwu krajach zmiany w zakresie świadczeń polegały na wprowadzeniu obowiązku aktywnego poszukiwania pracy oraz obniżeniu wysokości świadczeń celem skłonienia do podjęcia zatrudnienia. Wielka Brytania wprowadziła umowę o poszukiwanie pracy (zatrudnienia) oraz szczególne świadczenia dla niektórych grup ludności (np. dla osób samotnie wychowujących dzieci, dla rozpoczynających pracę, dla długotrwale bezrobotnych, na rzecz osób niepełnosprawnych). W Niemczech również stosowano umowy o włączenie do zawodu (pracy) tzw. *Eingliederungsvereinbarung*. Świadczenia służące zabezpieczeniu środków utrzymania w Wielkiej Brytanii to *Jobseeker's Allowance* oraz minimalne zabezpieczenie dla poszukujących pracy. Inne środki to: (1) *Fördern/Enabling* polegające na pomocy w poszukiwaniu pracy przez doradztwo zawodowe, pośrednictwo zawodowe, szkolenie, zwrot kosztów przeprowadzki oraz (2) *Fordern/Demanding* polegające na obniżeniu świadczeń socjalnych do poziomu zasiłków z pomocy społecznej, skrócenie okresu pobierania świadczeń, zaostrzenie kryteriów oceny pozostawiania

⁴⁶ B. Schulte, „Fördern und Fordern” ..., s. 273-304.

⁴⁷ W 2020 r. Wielka Brytania wystąpiła z Unii Europejskiej.

⁴⁸ W roku 2023 świadczenie to zostało zniesione, a w jego miejsce wprowadzono tzw. *Bürgergeld*.

w gotowości do podjęcia pracy, kontrola podejmowanych starań znalezienia nowej pracy (zatrudnienia).

Istotna różnica w sytuacji osób na rynku pracy między Niemcami a Wielką Brytanią leży w samym istnieniu oraz w zakresie prawnego zabezpieczenia realizacji przyznanych uprawnień. Zarazem w brytyjskim modelu *employment first* współpraca między administracją pracy i poszukującym zatrudnienia jest o wiele bardziej intensywna. Brytyjczycy mają zresztą w tym zakresie dłuższe tradycje i doświadczenia. Nie wchodząc w dalsze szczegóły, można za autorem stwierdzić, że na rynku pracy obu krajów następuje „pełzający proces konwergencji” (*creeping convergence*), która omija wydeptane socjalnopolityczne ścieżki, wskazując na zmianę istniejącego paradygmatu i to w silniejszym stopniu po stronie niemieckiej niż z drugiej strony kanału.

Kolejny rozdział dotyczy wyodrębnionego w niemieckiej dogmatyce prawa socjalnego „stosunku prawnego udzielania świadczeń”. Pierwsze opracowanie autorstwa M. Fuchsa ma za przedmiot zasadę udzielania świadczeń w naturze oraz zasadę zastąpienia jej pokryciem (zwrotem) kosztów udzielonych świadczeń⁴⁹. Ta pierwsza była stosowana od czasu uchwalenia pruskiej ustawy o ubezpieczeniu chorobowym (1883 r.). Zasada ta była akceptowana przez praktykę sądową i nie budziła wątpliwości, pomimo braku wyraźnej podstawy prawnej w ustawie aż do czasu ustawy reformującej ubezpieczenie chorobowe z 1988 r. Ustawa zasadniczo uznała udzielanie świadczeń w naturze za podstawową regułę, dopuściła jednak przypadki, kiedy była dopuszczalna możliwość zastosowania zasady wyrównania (zwrotu) kosztów udzielonych świadczeń, poniesionych w pierwszej kolejności przez samego ubezpieczonego. Dotyczyło to jedynie ubezpieczonych dobrowolnie i ubezpieczonych członków ich rodzin. Po kilku latach (2003 r.) ten sam ustawodawca rozszerzył możliwość dobrowolnego pokrywania kosztów udzielonych świadczeń wszystkim ubezpieczonym. Tym samym ustawodawca zaprzestał traktowania obydwu wymienionych zasad jako znajdujących się na przeciwstawnych biegunach na rzecz stanowiska, że są to równoważne sposoby udzielania świadczeń. Ewolucja w tym przedmiocie nie jest jednak zakończona ze względu na wchodzące w grę interesy pacjentów (*Patientensouverenität*), którą ma zapewniać możliwość zawierania umów między pacjentami a podmiotami udzielającymi świadczeń, interesy

⁴⁹ M. Fuchs, *Sachleistungs- und Kostenerstattungsprinzip – eine aktuelle Bestandsaufnahme*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 311-326.

podmiotów udzielających świadczeń oraz stanowiskiem ETS w tych sprawach. Jako bazę porównawczą rozważań autor przyjął system francuski, wykazujący wiele podobieństw z systemem niemieckim, w szczególności w zakresie udzielania świadczeń. Jest on oparty na zasadach ubezpieczenia społecznego, w szczególności składki na ubezpieczenie są opłacane przez ubezpieczonego oraz pracodawcę, występuje podobny system udzielania świadczeń, między ubezpieczonym a podmiotem udzielającym świadczeń powstaje zobowiązanie o charakterze prywatnoprawnym, istnieje prawo do swobodnego wyboru lekarza, co w sumie uzasadnia twierdzenie o istnieniu modelu rynkowego we Francji. W zakresie prawa udzielania świadczeń doszło do zbliżenia scharakteryzowanych zasad ich udzielania, do wzajemnego kombinowania systemów przez co stały się one bardziej kompleksowe. Zdaniem M. Fuchsa nie ma uzasadnienia twierdzenie, że systemy zwrotu kosztów udzielonych świadczeń (czy odwrotnie) są bardziej efektywne w rozwiązywaniu problemów świadczeń ubezpieczenia chorobowego (zdrowotnego w polskim rozumieniu), czy to w zakresie kosztów, czy też pod względem jakości świadczeń.

Kolejne opracowanie w grupie publikacji dotyczących stosunków prawnych udzielania świadczeń socjalnych jest autorstwa P. Trenk-Hinterbergera⁵⁰ i dotyczy nowego świadczenia w niemieckim prawie socjalnym w postaci „osobistego budżetu” (*persönliches Budget*). Jego podstawa prawna została zawarta w księdze IX niemieckiego Kodeksu socjalnego (§ 17 ust. 2-6)⁵¹, w przepisach aktów prawnych regulujących poszczególne rodzaje świadczeń. Unormowanie to łącznie z ustawą o zrównaniu pozycji osób z niepełnosprawnościami oraz o wyrównaniu pozycji osób niepełnosprawnych stanowią wyraz zmiany panującego dotychczas w polityce i w prawie paradygmatu osób niepełnosprawnych. W świetle nowych uregulowań osoba niepełnosprawna przestaje być przedmiotem opieki, jest natomiast samostanowiącym niepełnosprawnym z indywidualnym roszczeniowym prawem do rehabilitacji i inkluzji społecznej (*Teilhabe*). Upodmiotowienie polega na przyznaniu, zamiast świadczeń w naturze, świadczeń pieniężnych, o wydatkowaniu których samodzielnie decyduje osoba niepełnosprawna. Osobisty budżet osoby niepełnosprawnej składa się z określonej kwotowo sumy pieniężnej (względnie przyznanej w bonach) przysługującej osobie niepełnosprawnej z tytułu istnienia prawem przewidzianej potrzeby

⁵⁰ P. Trenk-Hinterberg, *Das Persönliche Budget – eine neue Leistungsform*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 327-338.

⁵¹ Obecnie reguluje to § 29 SGB IX.

udzielenia wsparcia od świadczeniodawcy, celem samodzielnego i samodzielnie organizowanego zaspokojenia jej potrzeb. Świadczenie jest przyznawane na wniosek, na podstawie umowy celowej (*Zielvereinbarung*), w której mają zostać regulowane szczegóły realizacji przyznanego świadczenia. Przepisy nie zawierają jednak żadnych szczegółowych postanowień w tym względzie, co autor określił jako istotny mankament regulacji prawnej⁵². Dotyczy to np. kwestii, czy w konsekwencji świadczeniodawcy przysługują prawne możliwości ingerencji w stosunku do wykonawcy w zakresie jakości dostarczonych przez niego świadczeń. P. Trenk-Hinterberger wyodrębnił cały szereg zagadnień nasuwających się w związku z regulacją prawną tej nowej instytucji, która była wzorowana na odpowiednich instytucjach: holenderskiej (*Personengebunenes budet*), brytyjskiej (*Direct Payments*) i szwedzkiej (osobisty budżet jako zabezpieczenie „osobistej asystencji” osobom niepełnosprawnym). W niniejszych ramach nie ma miejsca na szczegółowe omówienie zgłoszonych przez autora uwag do nowej regulacji prawnej, która w momencie przygotowania przez P. Trenk-Hinterbergera opracowania nie doczekała się jeszcze w literaturze szczegółowych omówień. W podsumowaniu autor stwierdził, że przy odpowiednim poradnictwie i wsparciu osobisty budżet dla osób niepełnosprawnych może stworzyć nowe perspektywy w odpowiedzialnym, samodzielnym korzystaniu ze świadczeń socjalnych, szczególnie w formie usług, wprowadzając więcej samodzielności, elastyczności, poszerzając możliwości działania tych osób w dotychczasowym skostniałym systemie świadczeń. Osobisty budżet może spełnić funkcję rozwiązania pilotażowego w modernizacji systemu udzielania świadczeń⁵³.

W zamykającym tę część opracowaniu A. Hänlein w krótkim referacie stawia pytanie o możliwość kodyfikacji prawa udzielania świadczeń⁵⁴. Autor opowiada się za takim rozwiązaniem, powołując się w szczególności na fakt długiego korzystania z zasady udzielania świadczeń w naturze w ubezpieczeniu chorobowym, co jednak, ze względów dla autora niezrozumiałych, nie zakończyło się wprowadzeniem do niemieckiego Kodeksu socjalnego (SGB) pewnych podstawowych norm w tym zakresie. Autor wskazuje, że w przypadku wielu innych świadczeń socjalnych można stwierdzić swego rodzaju kodyfikację częst-

⁵² Obecnie § 29 ust. 4 SGB IX określa treść umowy.

⁵³ W prawie polskim nie ma odpowiednika budżetu osobistego; naszym zdaniem nie można za takowe uznać świadczenia wspierającego określonego w ustawie z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym.

⁵⁴ A. Hänlein, *Leistungserbringungsrecht als Kodifikationsproblem*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 339-346.

kowe („wewnętrzne”), które w zakresie prawa świadczeń poprawiły stan prawny (choć w niektórych innych przypadkach raczej nie). W dyskusji zgłoszono liczne zastrzeżenia i wątpliwości odnośnie do możliwości i celowości realizacji postulatów autora opracowania. W konkluzji stwierdzono, że przede wszystkim niezbędne byłoby w tym zakresie zaangażowanie nauki prawa.

Kolejna część badań dotyczy rodziny w prawie socjalnym i składa się z trzech opracowań: E. Eichenhofera *Sozialleistungen und Familie* (Świadczenia socjalne i rodzina – tłum. tytułu A.P. i H.Sz.)⁵⁵, A. Gräsera *Die Familie im Gefüge der Solidargemeinschaften...* (Rodzina w kontekście struktury wspólnot solidarnościowych: perspektywa socjologicznie zorientowanego prawa porównawczego – tłum. tytułu A.P. i H.Sz.)⁵⁶ oraz U. Köbl *Sozialstaatsentlastung durch mehr Familiensolidarität* (Odciążenie państwa socjalnego dzięki większej solidarności w ramach rodziny – tłum. tytułu A.P. i H.Sz.)⁵⁷. Także tutaj należy jedynie krótko zasygnalizować najważniejsze tezy poszczególnych autorów.

E. Eichenhofer zwraca uwagę, że (1) dogmatyka odnosi się do prawa jak gramatyka do języka. Obie są intelektualnymi abstrakcjami, które pomagają prawidłowo radzić sobie z językiem i prawem, a mianowicie zapewniają, że można się ich nauczyć. Obie umożliwiają porównywanie różnych języków i praw, ponieważ ich koncepcje są otwarte na różnice, a tym samym tworzą podstawę do porównań. (2) Dogmatyka i gramatyka są ważne w czasie, ponieważ reprezentują prawo lub język danego czasu w jego zgodności z regułami. Wraz ze zmianą języka i prawa zmieniają się również gramatyka i dogmatyka. (3) Pytanie o dogmatyki prawa socjalnego dotyczy jego przewodnich idei i zasad. Przekazują one i wyznaczają wiedzę podstawową, która jest niezbędna do interpretacji zasad prawa pozytywnego. (4) Przemiany społeczne (upodmiotowienie dzieci, prawne uznanie związków jednopłciowych, malejąca rola małżeństwa jako instytucji prawnej) mają wpływ na przemiany prawa socjalnego – rodzina traktowana jest jako wspólnota potrzeb, które zaspokajają wspólnie jej członkowie, a państwo powinno subsydiarnie wspierać te wspólnoty w ich wysiłkach, przy czym z jednej strony ochrona małżeństwa i rodziny uzasadnia pewnie ich uprzywilejowanie w prawie rodzinnym i socjalnym, z drugiej

⁵⁵ E. Eichenhofer, *Sozialleistungen und Familie*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 353-372.

⁵⁶ A. Gräser, *Die Familie im Gefüge der Solidargemeinschaften: Ein Ansatz soziologisch orientierter Rechtsvergleichung*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 373-392.

⁵⁷ U. Köbl, *Sozialstaatsentlastung durch mehr Familiensolidarität*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich...*, s. 393-414.

jednak istnieje zakaz dyskryminacji z powodu stanu rodzinnego czy orientacji seksualnej. Dodatkowym problemem są bardzo różne rozwiązania dotyczące zrównania małżeństwa ze związkami jedнопłciowymi w różnych państwach. (5) Ważne są instrumenty socjalnego wsparcia rodzin umożliwiające łączenie pracy zawodowej i życia rodzinnego, co realizuje też funkcję odpowiedzialności za siebie samego (pierwszeństwo utrzymywania się z własnej pracy, a nie ze świadczeń socjalnych), a wsparcie socjalne rodzin jest nowym polem zadań (i badań) dla prawa socjalnego.

A. Graser z kolei sygnalizuje następujące kwestie: (1) prawo socjalne jest prawem wyrównującym nierówności, ale trzeba sobie postawić pytanie – jakie nierówności? Czyje nierówności? W ramach prawa socjalnego nie jest możliwe zlikwidowanie wszystkich nierówności, dotyczy ono wybranych nierówności, odnoszących się do określonych sytuacji życiowych, i raczej je łagodzi, niż likwiduje. (2) Konieczne jest znalezienie wspólnoty odniesienia dla prawa socjalnego jako prawa generującego równość, aby było jasne, kogo z kim porównywać. (3) Wspólnotą odniesienia dla wysiłków zmierzających do wyrównania takich nierówności, które są postrzegane jako przypadkowe i nieuzasadnione, może być rodzina. (4) Systemy zbiorowego zabezpieczenia zdejmują z barków rodziny część odpowiedzialności za choroby, starość i inne ryzyka i dalsze ich uwspółnotowanie. (5) Rozwiązania prawa socjalnego powodują, że rodzina traci na znaczeniu jako wspólnota solidarności (czego przykładem jest ograniczanie obowiązku alimentacyjnego względem rodziców). (6) Prawo socjalne powinno organizować współistnienie i interakcję różnych wspólnot odniesienia. Jest to zadanie ciągłe, w coraz to nowych warunkach społecznych, i uwzględniające konieczność balansowania między celami uniwersalno-egalitarnymi a potrzebą konsolidacji istniejących form solidarności na małą skalę. Wyzwanie to nie jest zatem nowe, ale być może perspektywa taka może stać się punktem wyjścia dla porównawczego studium prawa socjalnego. (7) Przykładem różnic w prawnym traktowaniu rodziny mogą być ustawodawstwa amerykańskie i niemieckie – to pierwsze nie adresuje żadnych świadczeń do rodziny jako jednostki społeczeństwa, słabszy jest obowiązek alimentacyjny, brak ograniczeń swobody testowania (która istnieje w Niemczech w formie zachowku); w Niemczech rodzina jest silniej widoczna w regulacjach prawa socjalnego jako wspólnota solidarności, istniejąca obok państwa. (8) Obok rodziny i państwa istnieją też inne prawne wspólnoty solidarności, na różnych poziomach funkcjonowania społeczeństw (wspólnota europejska, wspólnota ubezpieczonych w ubezpieczeniu społecz-

nym itp.). (9) Urodzenie się w określonej rodzinie determinuje szanse i materialną pozycję danej jednostki, choć jest od niej niezależne. Prawo socjalne nie tylko poprzez świadczenia socjalne może zapewniać wyrównywanie szans, ale także poprzez służby socjalne i określone działania kontrolne czy interwencyjne oraz zapewnienie odpowiedniej infrastruktury społecznej. (10) Zauważalne są dwa cele badań komparatystycznych prawa obcego, tj. mogą one służyć poszerzeniu arsenału dostępnych form regulacji mających zastosowanie do rozwiązywania uniwersalnych problemów społecznych oraz mogą dać wgląd w społeczeństwa, których prawo jest porównywane (perspektywa socjologiczna lub kulturoznawcza). (11) Dogmatyka jest niezbędna dla badań porównawczych, gdyż konieczne jest zebranie materiału istotnego dla porównania i jego zrozumienia, co wymaga ukierunkowanej selekcji, która byłaby niemożliwa bez wcześniejszego usystematyzowania w ramach badań dogmatycznych. (12) Ekspertyza dogmatyczna jest zatem warunkiem koniecznym do prowadzenia badań komparatystycznych.

W ostatnim tekście U. Köbl z kolei zwraca uwagę na następujące problemy: (1) prawo socjalne uwspólnotawia ciężar utrzymania na wypadek określonych ryzyk socjalnych (wiek, utrata żywiciela). (2) Prawo socjalne zaczęło doceniać gotowość do zapewnienia opieki (osobom niesamodzielnym, małym dzieciom) poprzez zapewnienie świadczeń pieniężnych w zamian za taką opiekę, co znacznie odciąża finansowo podmioty organizujące opiekę w razie braku takiej opieki ze strony najbliższych; nie we wszystkich działach prawa socjalnego ma to jednak miejsce. (3) Przepisy prawa rodzinnego wykazują tendencję do rozszerzenia obowiązku alimentacyjnego rodziców względem dzieci (również nieślubnych), mimo istnienia określonych form wsparcia socjalnego (co dotyczy np. obowiązku alimentacyjnego przez okres nauki czy roszczeń regresowych instytucji pomocy społecznej w razie udzielenia świadczeń nawet dorosłym osobom); zmniejszają natomiast zakres obowiązku alimentacyjnego zstępnych względem wstępnych, a źródłem utrzymania pozostają różnorodne świadczenia socjalne.

4. Zamiast zakończenia

4.1. Wracając na zakończenie naszych refleksji do komparatystyki prawa socjalnego w Polsce, należy stwierdzić, że trudno obecnie mówić o znaczącej roli badań komparatystycznych w tej dziedzinie prawa. Zajmuje się nimi

stosunkowo niewielu autorów, praktycznie nie ma opracowań monograficznych, a artykuły naukowe z zakresu komparatystyki prawa socjalnego stanowią niewielki odsetek wszystkich tego typu opracowań. Rozwijająca się globalizacja i współpraca międzynarodowa, szybkość podróżowania, relatywnie łatwy dostęp do obcej literatury (zwłaszcza do zbiorów cyfrowych) oraz znajomość języków obcych mogą się przyczynić do wzrostu roli badań komparatystycznych w prawie socjalnym. Ukazujące się opracowania już zresztą pokazują, że polska nauka wykazuje w tym zakresie pewien potencjał rozwojowy. Wyraźny deficyt występuje w zakresie dogmatyki prawa socjalnego i teorii komparatystyki jako metody badawczej. Prowadzone badania komparatystyczne mogą stanowić istotny impuls rozwoju nauki tej dziedziny prawa. Jednocześnie badania porównawcze prawa socjalnego krajów bardziej rozwiniętych gospodarczo i społecznie niż Polska, z lepiej rozwiniętą doktryną prawa socjalnego, często już borykających się z problemami społecznymi, które wcześniej czy później dotrą również do Polski, mogą pozwolić na lepsze przygotowanie się do rozwiązania tych problemów w Polsce. Przykładowo pogłębione studia nad rozwiązaniami krajowymi (choćby w zakresie opieki zdrowotnej) pozwoliły J. Jończykowi na krytyczną ocenę rozwiązań stosowanych w innych krajach, co było szczególnie ważne w perspektywie transformacji ustrojowej w Polsce⁵⁸. Komparatystyka może pozwolić uczyć się na cudzych błędach, dzięki wdrożeniu rozwiązań już przetestowanych, które sprawdziły się w rozwiązywaniu problemów społecznych, a uniknięciu tych, które nie sprawdziły się. Czas pokaże, czy te przewidywania i nadzieje się potwierdzą.

4.2. Problemy praktyczne i teoretyczne sygnalizowane w niemieckiej nauce prawa socjalnego w opracowaniu *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I* mogą stanowić użyteczną wskazówkę w poszukiwaniu problemów badawczych przy planowaniu badań komparatystycznych. Trzeba jednak podkreślić, że odpowiednie określenie planu badawczego, który pozwoli wykonać badania porównawcze i wyciągnąć stosowne wnioski, nie jest łatwe, czego naj-

⁵⁸ J. Jończyk, *Die Regelung des Gesundheitswesens in Polen: zur Theorie der Transformation sozialer Systeme*, „Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht” 1998, H. 1, s. 21-28; *idem*, *Sozialrechtsvergleichung und Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in Mittel- und Osteuropa*, [w:] *Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas: Fragen und Lösungsansätze: Colloquium des Max-Planck-Instituts für Ausländisches und Internationales Sozialrecht, München, in Tutzing vom 9. bis 12 Februar 1993*, Berlin 1993, s. 467-484.

lepszym przykładem może być właśnie przywołane opracowanie. Sam tytuł, a także słowo wstępne U. Beckera sygnalizują, że rezultaty badań mogą utrudniać porównanie i wyciągnięcie wniosków. Tom miał być zakończony posłowiem H.F. Zachera, jednak okazało się, że wyciągnięcie wniosków wymagałoby dalszych, pogłębionych badań, które zwieńczone miały być wydaniem drugiego tomu. Tom ten w zaplanowanym kształcie ostatecznie nigdy się nie ukazał. W badaniach komparatystycznych różnorodność zagadnień i odmienność, a także specyfika narodowych regulacji prawnych może znacząco utrudniać, a czasem wręcz uniemożliwiać wyciągnięcie uogólnionych wniosków. Dotyczy to zwłaszcza projektów zakrojonych na szeroką skalę i obejmujących zróżnicowane systemy prawne państw o różnym poziomie rozwoju. Nie może to jednak zniechęcać do podejmowania takich badań, gdyż nawet dojście do wniosku o nieporównywalności określonych instytucji lub o niemożności uogólnienia wzbogaca naukę.

Bibliografia

- Bąba M., *Członkostwo w Kasie Chorych w ustawowym ubezpieczeniu chorobowym w Niemczech*, Wrocław 2008 (niepublikowana).
- Becker U., *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht*, [w:] idem (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Bieback K.J., *Die Entwicklung der „social assistance“ in Deutschland, Frankreich und im Vereinigten Königreich – von den „armen Armen“ zu den „berechtigten Armen“*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Bińczycka-Majewska T., *Perspektywy rozwoju zabezpieczenia na wypadek starości we Francji*, PiZS 1990, nr 5-6.
- Ebsen I., *Soziale Vorsorge als Funktion*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Eichenhofer E., *Sozialleistungen und Familie*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Fuchs M., *Sachleistungs- und Kostenerstattungsprinzip – eine aktuelle Bestandsaufnahme*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Graser A., *Die Familie im Gefüge der Solidargemeinschaften: Ein Ansatz soziologisch orientierter Rechtsvergleichung*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Hänlein A., *Leistungserbringungsrecht als Kodifikationsproblem*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.

- Horowitz H., *Zagadnienia i stosunki międzypaństwowe w dziedzinie ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem Polski*, „Praca i Opieka Społeczna” 1928, nr 3.
- Igl G., *Soziale Hilfe und soziale Förderung in Frankreich im Rahmen der „action sociale“*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Jakubowski J., *Z problematyki metodologicznej badań prawnoporównawczych*, PiP 1963, z. 7.
- Jończyk J., *Die Regelung des Gesundheitswesens in Polen: zur Theorie der Transformation sozialer Systeme*, „Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht”, 1998, H. 1.
- Jończyk J., *Sozialrechtsvergleichung und Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in Mittel- und Osteuropa*, [w:] *Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas: Fragen und Lösungsansätze: Colloquium des Max-Planck-Instituts für Ausländisches und Internationales Sozialrecht, München, in Tutzing vom 9. bis 12 Februar 1993*, Berlin 1993.
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2006.
- Jończyk J., *Trudna modernizacja opieki zdrowotnej w Niemczech i w Zjednoczonym Królestwie (UK)*, PiZS 2000, nr 6.
- Jurek Ł., *Zmienność systemów zabezpieczenia emerytalnego: porównanie międzynarodowe*, USTiP 2021, nr 1.
- Köbl U., *Sozialstaatsentlastung durch mehr Familiensolidarität*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Köhler P.A., *Das Vorsorgeverhältnis – die richtige Frage für einen Rechtsvergleich?*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Krzeczkowski K., *Polityka społeczna. Wybór pism z życiorysem i charakterystyką twórczości*, Łódź 1942.
- Krzeczkowski K., *Projekt ubezpieczeń społecznych z epoki paskiewiczowskiej*, *Ekonomista*, t. II, 1930.
- Lach D.E., *Ubezpieczenie chorobowe w Niemczech i Austrii jako realizacja ubezpieczeniowego modelu zabezpieczenia społecznego w zakresie ochrony zdrowia*, PiZS 2001, nr 10.
- Longchamps F., *Z badań porównawczych w dziedzinie prawa (Refleksja metodologiczna)*, AUWr No. 125, „Prawo” 1970, t. XXXII.
- Opieka długoterminowa w Europie*, USTiP 2018, nr 3.
- Pawelec J., *Betriebliche Altersversorgung in Deutschland, Österreich und Polen*, Wrocław 2008 (niepublikowana).
- Pitschas R., *Soziale Sicherheit durch Vorsorge – Sicherheit als Verfassungsprinzip des Sozialstaats und das „Vorsorgeverhältnis“ als rechtliches Gehäuse ihrer Vorsorgestandards*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.

- Przybyłowicz A., [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo socjalne*, Wielka Encyklopedia Prawa, t. XII, Warszawa 2017.
- Przybyłowicz A., *Co kształtuje prawo do zasiłku chorobowego w polskim i niemieckim ubezpieczeniu chorobowym? Wybrane zagadnienia*, AUWr No 3996, PPiA 2020, t. CXXIII.
- Przybyłowicz A., *Ubezpieczenie pielęgnacyjne w Republice Federalnej Niemiec*, Warszawa 2017.
- Rozmaryn S., *Z teorii badań i prac porównawczych*, PiP 1966, z. 3.
- Schulte B., „Fördern und Fordern“ – Aktivierung am Arbeitsmarkt in Deutschland und Großbritannien, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Stopka K., *Świadczenia odszkodowania socjalnego w prawie polskim*, Warszawa 2018.
- Szubert W., *Refleksje nad drogami rozwojowymi ubezpieczenia społecznego*, PiZS 1990, nr 7-8.
- Szubert W., *Safety and health at work*, *International Encyclopedia of Comparative Law*, vol. XV, *Labour Law. Chapter 7*, Tübingen–The Hague–Boston–London 1983.
- Szurgacz H., *Ewolucja urzędów zabezpieczenia socjalnego w Polsce oraz ich prawne kwalifikacje (szkic rozwoju)*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015.
- Szurgacz H., *Inwalidztwo w międzynarodowym prawie ubezpieczenia społecznego*, [w:] J. Jończyk (red.), *Prawne problemy inwalidztwa*, Wrocław 1986.
- Szurgacz H., *Polscy pracownicy w Niemczech 1880-2004. Studium historyczno-prawne*, Wrocław 2022.
- Szurgacz H., Żyliński T., *Badania prawnoporównawcze w ubezpieczeniach społecznych*, [w:] J. Jończyk (red.), *Poznanie prawa pracy*, Wrocław 1981.
- Tokarczyk R., *Komparatystyka prawnicza*, Warszawa 2008.
- Trenk-Hinterberg P., *Das Persönliche Budget – eine neue Leistungsform*, [w:] U. Becker (red.), *Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht I*, Baden-Baden 2010.
- Uścińska G., *Waloryzacja świadczeń we współczesnych systemach zabezpieczenia społecznego*, USTiP 2016, nr 1.
- Zacher H.F., *Vorfragen zu den Methoden der Sozialrechtsvergleichung*, [w:] idem (red.), *Methodische Probleme des Sozialrechtsvergleichs*, t. I, Berlin 1977.
- Zacher H.F. (red.), *Methodische Probleme des Sozialrechtsvergleichs*, t. I, Berlin 1977.
- Zacher H.F. (red.), *Sozialrechtsvergleich im Bezugsrahmen internationalen und supranationalen Rechts*, t. II, Berlin 1978.
- Zieleniecki M., *Koncepcje stosunku prawnego ubezpieczenia społecznego w niemieckiej nauce prawa socjalnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2002, nr 2.

Odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

1. Uwagi wstępne

Stosunki pracy z mianowania, określone odrębnymi przepisami, są stosunkami, do których przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami (art. 5 k.p.)¹. Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego jest stosunkiem prawnym powstałym na podstawie mianowania. Stosunek ten uregulowany jest przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych² (dalej w skrócie p.u.s.p.), a w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami – przepisami Kodeksu pracy.

Wskazany sposób regulacji stosunku pracy sędziego sądu powszechnego ma podstawowe znaczenie dla ustaleń dotyczących zdolności prawnych w takim stosunku. Zdolność prawna stanowi kwalifikację normatywną. Zdolności prawne pracodawcy w stosunku pracy sędziego sądu powszechnego zostały określone w przepisach ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych, a w zakresie nie uregulowanym w tej ustawie, przepisami Kodeksu pracy.

Jak zdolności prawne w stosunku pracy sędziego sądu powszechnego zostały uregulowane w przepisach p.u.s.p.: czy tylko w zakresie ściśle określonych praw i obowiązków, przyznanych określonym organom usytuowanym poza strukturą sądu powszechnego, przy pozostawieniu generalnej zdolności pracodawczej sądowi powszechnemu jako jednostce organizacyjnej? A może zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

¹ M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 482; T. Zieliński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 496.

² Dz. U. z 2023 r. poz. 217 ze zm.

uregulowane zostały w przepisach p.u.s.p. inaczej, a mianowicie przez przyznanie określonych praw i obowiązków pracodawczych określonym organom spoza struktury sądu powszechnego, przy pozbawieniu takich praw sądu powszechnego?

2. Zdolność prawna jako pojęcie określonej dziedziny prawa oraz pojęcie prawoznawstwa

Na wstępie rozważań poświęconych zdolności prawnej pracodawcy jako strony stosunku pracy należy zaznaczyć, że gałęziowy podział systemu prawa powoduje, że zdolność prawna jest zdolnością w określonej dziedzinie (gałęzi) prawa. Zdolność prawna to zdolność do tego, aby być podmiotem praw i obowiązków w określonej dziedzinie (gałęzi) prawa³. Według E. Łętowskiej nie ma „ogólnej zdolności prawnej”, jest zawsze zdolność w obrębie danej gałęzi prawa⁴. T. Liszcz zaznaczyła, że na gruncie obowiązującego prawa nie ma jednolitego ponadgałęziowego pojęcia podmiotowości prawnej, zdolności prawnej ani zdolności do czynności (działań) prawnych⁵.

Pojęcie zdolności prawnej jako pojęcie określonej dziedziny prawa nie wyklucza używania pojęcia zdolności prawnej jako pojęcia ogólnej teorii prawa, tj. tego fragmentu prawoznawstwa, który zmierza do wypracowania wspólnej siatki pojęciowej dla całego prawoznawstwa oraz wykorzystania tego, co w nauce prawa jest wspólne i uniwersalne⁶. Pojęcie zdolności prawnej jest powszechnie używane w prawoznawstwie. Zdolność prawna jest tu rozumiana jako możliwość posiadania praw i obowiązków⁷. Zdolność prawna jest kategorią bierną, oznaczającą zdolność do bycia podmiotem prawa⁸.

³ J. Wróblewski, *Wstęp do prawoznawstwa*, Łódź 1978, s. 74.

⁴ E. Łętowska, *Podmioty prawa cywilnego*, Warszawa 1994, s. 34.

⁵ T. Liszcz, *Pojęcie zakładu pracy według prawa pracy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G. Ius” 1980, vol. XXVII, s. 114.

⁶ O pojęciach ogólnej teorii prawa zob. Z. Radwański, M. Zieliński, *Stosowanie i wykładnia prawa cywilnego*, [w:] M. Safjan (red.), *System prawa prywatnego*, t. 1, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 452.

⁷ S. Wronkowska, *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2005, s. 138. J. Lande zaznaczył, że nauka tradycyjna łączy z podmiotem prawa pojęcie zdolności prawnej; mieć zdolność prawną znaczy tyle, co móc posiadać uprawnienia i obowiązki, móc być podmiotem stosunków prawnych (*idem*, *Studia z filozofii prawa*, Warszawa 1959, s. 951).

⁸ Z. Pulka, [w:] A. Bator (red.), *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2012, s. 350.

3. Zdolność prawna pracodawcy według art. 3 k.p.

Ustalenia dotyczące zdolności prawnej pracodawcy w stosunku pracy sędziego sądu powszechnego rozpocząć należy od art. 3 k.p., czyli przepisu przyznającego jednostce organizacyjnej zdolność zatrudniania pracowników. W świetle art. 3 k.p. pracodawcą może być jednostka organizacyjna niemająca zdolności cywilnoprawnej. Wymieniony przepis rozszerza w porównaniu z prawem cywilnym krąg jednostek organizacyjnych, którym przyznaje przymiot bycia podmiotem praw i obowiązków⁹.

W art. 3 k.p. ustawodawca wprowadził zarządczą koncepcję pracodawcy, której istota polega na tym, że pracodawcą może być jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała zdolności cywilnoprawnej¹⁰, a przez to nie posiadała tytułu prawnego do mienia, czyli nie miała własnego majątku w znaczeniu prawnym¹¹.

Zdolność pracodawcy według art. 3 k.p. polega na prawie zatrudniania pracowników we własnym imieniu, dysponując w tym celu wyodrębnionymi środkami finansowymi¹². Do zatrudniania pracowników we własnym imieniu nie jest niezbędna zdolność cywilnoprawna umożliwiająca dysponowanie pracodawcy majątkiem we własnym imieniu. W Kodeksie pracy nie została przyjęta koncepcja właścicielska, według której pracodawcą może być tylko osoba mająca podmiotowość cywilnoprawną, z czym wiąże się możliwość dokonywania we własnym imieniu i z własnego majątku uzyskiwania przysporzeń związanych z zatrudnianiem pracowników¹³.

⁹ W. Sanetra, *W poszukiwaniu pracodawcy*, PiZS 1992, nr 3, s. 41.

¹⁰ Z. Hajn zaznaczył, że zarządcza koncepcja pracodawcy umożliwia przypisanie statusu pracodawcy jednostce organizacyjnej mającej określoną samodzielność w zakresie zarządzania, szczególnie prawo (zdolność) zatrudniania pracowników, lecz niemającej podmiotowości cywilnoprawnej (*idem*, *Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie sfery budżetowej*, [w:] L. Florek (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 98-99.

¹¹ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5, s. 21.

¹² A. Małanowski, *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, PiP 1979, nr 8-9, s. 106.

¹³ Tak koncepcja właścicielska została określona przez Z. Hajna, *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. nauk. G. Goździewicz, t. II, Warszawa 2017, s. 176; *idem*, *Koncepcja pracodawcy...*, s. 99.

4. Wyodrębnienie organizacyjne oraz finansowe pracodawcy niemającego zdolności cywilnoprawnej

Jednostkę organizacyjną, aby mogła zatrudniać pracowników, powinno cechować wyodrębnienie organizacyjne oraz wyodrębnienie finansowe (majątkowe). Wyodrębnienie organizacyjne i majątkowe jest konieczne, by móc skutecznie dokonać czynności nawiązania stosunku pracy. Ten element wynika z interpretacji pojęcia „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników”¹⁴. Wyodrębnienie organizacyjne polega na tym, że przepisy prawne przewidują możliwość tworzenia danego rodzaju jednostek organizacyjnych, wymieniając (nazywając) je oraz regulując sposób ich powstawania i strukturę bezpośrednio lub pośrednio (przez odesłanie do statutu, umowy lub innego aktu założycielskiego)¹⁵.

Wyodrębnienie majątkowe (finansowe) polega na tym, że pracodawca ma prawo dysponowania wyodrębnionymi środkami finansowymi we własnym imieniu¹⁶. W piśmiennictwie prawniczym wskazano, że wyodrębnienie majątkowe jest kwestią prawną. Oznacza to, że w świetle prawa dana jednostka organizacyjna jest upoważniona do nabywania praw i zaciągania zobowiązań majątkowych we własnym imieniu. Posiada prawną zdolność do nabywania i zaciągania zobowiązań majątkowych we własnym imieniu. Dla uznania danej jednostki organizacyjnej za zdolną do bycia pracodawcą nie jest konieczne pełne wyodrębnienie majątkowe, wiążące się m.in. z prawem własności, jakie charakteryzuje osobę prawa cywilnego. Wystarczy prawo dysponowania środkami niezbędnymi do zatrudniania pracowników¹⁷. Pracodawca niemający zdolności cywilnoprawnej uprawniony jest do dysponowania wyodrębnionymi środkami finansowymi we własnym imieniu.

W tym kontekście odnotować należy stanowisko, zgodnie z którym ze względu na to, że pracodawcy będący wewnętrznymi jednostkami osób prawnych nie mają podmiotowości cywilnoprawnej, nie mają zdolności do nabywania praw i zaciągania zobowiązań majątkowych związanych z zatrudnieniem, nie mają też własnego majątku w znaczeniu prawnym, z którego mogłyby do-

¹⁴ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 136.

¹⁵ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 126.

¹⁶ Zdaniem Ł. Pisarczyka pracodawca wewnętrzny powinien dysponować wyodrębnionymi środkami finansowymi we własnym imieniu (*idem*, *Pracodawca wewnętrzny*, MPP 2004, nr 12, s. 323).

¹⁷ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 127.

konać rozporządzeń prawnych. Takie „wyodrębnienie majątkowe” ma bowiem tylko charakter wewnątrzorganizacyjny i sprowadza się do zarządu częścią mienia osoby prawnej, np. poprzez system jednostek sporządzających bilans¹⁸.

Z przytoczonym stanowiskiem nie można się zgodzić. Wyodrębnienie majątkowe jednostki organizacyjnej, o której mowa w art. 3 k.p., oznacza przyznanie jej przez przepisy prawa pracy prawa do zaciągania zobowiązań i nabywania praw majątkowych we własnym imieniu.

5. Wyodrębnienie organizacyjne oraz finansowe sądu powszechnego

W sferze budżetowej zasady wyodrębniania poszczególnych jednostek organizacyjnych będących pracodawcami określone są przepisami ustawowymi¹⁹. Przepisy ustawowe określają organy kierujące i reprezentujące pracodawcę, a także obsadę osób będących piastunami organów pracodawcy.

Sądy powszechne jako jednostki organizacyjne zostały wyodrębnione w przepisach p.u.s.p. Przepisy te określają ustrój sądów powszechnych, w tym ich organy. Sądy powszechne posiadają wewnętrzną strukturę organizacyjną. Art. 22 § 1 p.u.s.p. sytuuje prezesa sądu jako organ kierujący sądem i reprezentujący sąd na zewnątrz. Prezes sądu jest także organem zarządzającym jednostką organizacyjną będącą pracodawcą sędziego.

Sądy powszechne są wyodrębnione finansowo, będąc dysponentami środków budżetowych. Dysponowanie wyodrębnionymi środkami finansowymi umożliwia zaciąganie i realizowanie we własnym imieniu zobowiązań majątkowych ze stosunku pracy pracowników sądu. Do zaciągania i realizowania takich zobowiązań nie jest niezbędne posiadanie zdolności cywilnoprawnej i związanego z tym własnego majątku. Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego nie opiera się na założeniu, że podstawą ustroju pracy jest wyłącznie wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem²⁰. Sąd powszechny, dysponując wyodrębnionymi

¹⁸ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, s. 21.

¹⁹ Z. Hajn, *Koncepcja pracodawcy...*, s. 99.

²⁰ W piśmiennictwie zdaniem Z. Hajna trafnie stwierdzono, że „określenie stosunku pracy opiera się na założeniach teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem (Z. Hajn, *Podmioty...*, s. 188).

środkami finansowymi na wynagrodzenia sędziów, ponosi wobec nich bezpośrednią odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy. W wyroku z dnia 9 grudnia 1992 r., III APr 76/92²¹, Sąd Apelacyjny w Gdańsku stwierdził, że odpowiedzialność za nienależyte wykonanie zapłaty wynagrodzenia sędziemu sądu rejonowego ponosi ten sąd jako zakład pracy (art. 3 k.p.), a nie Skarb Państwa – sąd rejonowy czy wojewódzki. Oznacza to, iż odpowiedzialność majątkowa pracodawcy może polegać nie tylko na ponoszeniu ujemnych konsekwencji w zakresie środków finansowych stanowiących własność pracodawcy, ale także w zakresie środków finansowych pozostawionych do dyspozycji pracodawcy niemającego zdolności cywilnoprawnej. W piśmiennictwie prawniczym przyjmuje się jednak na ogół, że warunkiem ponoszenia odpowiedzialności majątkowej jest podmiotowość cywilnoprawna. Taką podmiotowość mają pracodawcy właściciele²².

6. Zdolność prawna pracodawcy w świetle art. 22 § 1 k.p.

Poza art. 3 k.p. zasadnicze znaczenie dla zdolności prawnej przyznanej pracodawcy ma art. 22 § 1 k.p. Według tego przepisu pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to nie tylko zdolność nawiązania, zmiany treści i rozwiązywania stosunku pracy, ale także możliwość realizowania zobowiązań wypływających z tego stosunku²³.

Na podstawie art. 22 § 1 k.p. pracodawca ma możliwość realizowania na rzecz pracownika świadczeń majątkowych z zakresu stosunku pracy. W przypadku pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi osoby prawnej zobowiązania majątkowe wobec pracowników realizowane są z przeznaczonych na to wyodrębnionych środków finansowych. Do zapłaty wynagrodzenia za pracę i realizacji innych zobowiązań ze stosunku pracy nie jest niezbędne posiadanie przez jednostkę organizacyjną zdolności cywilnoprawnej i cywilnoprawnego tytułu do mienia (cywilnoprawnego prawa do rozporządzania majątkiem). Pracodawca będący jednostką organizacyjną osoby prawnej ma, na podstawie art. 22 § 1 k.p., zdolność zaciągania i realizacji świadczeń majątkowych wobec pracownika. Z tego względu właściwością tej kategorii pracodawców jest wyodrębnienie środków finansowych oraz prawo dysponowania tymi środkami we własnym imieniu.

²¹ OSA 1993, nr 6, poz. 23.

²² Z. Hajn, *Koncepcja pracodawcy...*, s. 106.

²³ Por. K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks...*, s. 22-23.

Z tego, że pracodawca ma obowiązek zapłacić wynagrodzenie za pracę, nie wynika, że musi mieć on zdolność cywilnoprawną i prawo podmiotowe do rozporządzania majątkiem, z którego dokona wypłaty świadczeń. Z istoty stosunku pracy, jaką jest wymiana świadczeń majątkowych, nie wynika, że pracodawca musi mieć prawo podmiotowe do rozporządzania majątkiem, z którego dokona wypłaty wynagrodzenia, a prawo takie powinno mieć oparcie w zdolności cywilnoprawnej pracodawcy, w przeciwnym wypadku nie mógłby on zatrudniać pracownika we własnym imieniu²⁴.

Poza zdolnością do zaciągania i realizacji zobowiązań ze stosunku pracy art. 22 § 1 k.p. przyznaje też pracodawcy zdolność do sprawowania kierownictwa dotyczącego pracy wykonywanej przez pracownika oraz wyznaczenia mu miejsca i czasu pracy. Wykonywanie przez pracownika pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy.

7. Zdolność prawna pracodawcy według pozostałych przepisów Kodeksu pracy

Zdolność prawna pracodawcy jako strony stosunku pracy przyznana została nie tylko w art. 3 i art. 22 § 1 k.p., ale także w innych przepisach Kodeksu pracy określających prawa i obowiązki pracodawcy jako strony tego stosunku²⁵.

Obowiązki pracodawcy jako strony stosunku pracy określone zostały w przepisach zamieszczonych w Kodeksie pracy pt. *Podstawowe zasady prawa pracy* oraz w katalogu obowiązków zawartych w art. 94 k.p., a także w dalszych częściach tego kodeksu. W szczególności istotne są obowiązki i prawa w zakresie bhp oraz profilaktycznej ochrony zdrowia. Obowiązki w zakresie bhp mają charakter organizacyjny, informacyjny, majątkowy oraz proceduralny²⁶. Szczególne znaczenie mają: obowiązek organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp (art. 212 pkt 1 k.p.), obowiązek zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych i dostarczania niezbędnych środków higieny osobistej (art. 233 k.p.), obowiązek stałego zaznajamiania

²⁴ Tak utrzymuje Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 1997, nr 6, s. 31.

²⁵ H. Klimek, *Zakład pracy jako podmiot stosunku pracy*, PiZS 1978, nr 2, s. 7.

²⁶ T. Kuczyński, [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 261.

pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac. Pracodawca powinien na bieżąco zwracać uwagę na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki²⁷. Integralnie z tym obowiązkiem powiązany jest obowiązek pracodawcy wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bhp na stanowiskach pracy²⁸. Do kodeksowych obowiązków pracodawcy należy organizacja szkoleń bhp dla pracowników oraz pokrywania ich kosztów.

Wśród najważniejszych obowiązków pracodawcy z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia zwłaszcza wskazuje się:

- ocenę i dokumentowanie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy oraz stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko (art. 226 k.p.),
- podejmowanie działań zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą oraz wypadkiem przy pracy (art. 227, art. 230-231 k.p.),
- obowiązki organizacyjne i finansowe związane z badaniami lekarskimi pracowników (art. 229 k.p.)²⁹.

Obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, stanowiący podstawową zasadę prawa pracy (art. 17 k.p.), oraz obowiązek wskazany w art. 94 pkt 6 k.p., oznacza, że pracodawcy przyznana została zdolność prawna ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych³⁰.

8. Odcinki (fragmenty) zdolności pracodawcy jako strony stosunku pracy

Przepisy Kodeksu pracy wykazują, że zdolność prawna pracodawcy jako strony stosunku pracy jest obszerna i zróżnicowana. W ramach tej zdolności można wyodrębnić jej odcinki (fragmenty).

²⁷ M. Mędrala, *Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Profilaktyczna ochrona zdrowia*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. nauk. M. Gersdorf, K. Rączka, t. III, Warszawa 2021, s. 304-323.

²⁸ *Ibidem*, s. 309.

²⁹ *Ibidem*, s. 336.

³⁰ O obowiązku pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych por. m.in. E. Maniewska, [w:] *System prawa pracy...*, t. III, s. 285-287.

Art. 3 i art. 22 k.p. uzasadniają wyróżnienie takich odcinków (fragmentów) zdolności prawnej pracodawcy, jak: zdolność nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, zdolność zaciągania i realizowania we własnym imieniu zobowiązań majątkowych wobec pracownika, zdolność dysponowania środkami finansowymi przeznaczonymi na wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy, zdolność sprawowania kierownictwa dotyczącego pracy oraz wyznaczania pracownikowi miejsca i czasu pracy. W ramach wymienionych zdolności prawnych pracodawcy wyróżnić można mniejsze jej odcinki (fragmenty), np. zdolność wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Przepisy Kodeksu pracy obejmujące obowiązki i prawa pracodawcy w zakresie bhp oznaczają przyznanie pracodawcy w tym zakresie zdolności prawnej, a obowiązki i prawa pracodawcy w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia oznaczają przyznanie pracodawcy w tym zakresie zdolności prawnej.

9. Zdolność pracodawcy do działań prawnych

Jak wiadomo, zdolność prawna jest zdolnością bierną, inaczej mówiąc, ma charakter pasywny³¹. Z tego, że komuś przysługuje zdolność prawna, nie wynika, że może on prawa i obowiązki nabywać własnym działaniem³², a ogólniej mówiąc, że może dokonać określonych czynności konwencjonalnych ze skutkiem dla siebie oraz drugiej strony stosunku prawnego. Na ogół ustawodawca odpowiednio do zakresu i treści zdolności prawnej przyznaje określonemu podmiotowi zdolność do działań prawnych, będącą zdolnością czynną.

W Kodeksie pracy zdolność pracodawcy do działań prawnych została przyznana w art. 3¹. Przepis ten normuje zdolności pracodawcy do szeroko rozumianych działań prawnych. Zdolność pracodawcy do działań prawnych przyznana została też w przepisach regulujących dokonywanie czynności w określonych sprawach z zakresu stosunku pracy³³.

³¹ M. Pazdan, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz. Art. 1-449*, Warszawa 2018, s. 80.

³² *Ibidem*, s. 80.

³³ P. Prusinowski zaznaczył, że zasady określone w art. 3¹ k.p. są pochodną koncepcji zarządczej, która posłużyła do ukształtowania podmiotowości pracodawcy (art. 3 k.p.). *Idem*, *Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym*, AUWr No 3844, PPIA 2018, t. CXIII, s. 91; por. Z. Hajn, *Pracodawca*, [w:] *System prawa pracy*, t. II, s. 163.

Ustalenia dotyczące zdolności prawnych sądu jako pracodawcy powinny być powiązane z ustaleniami dotyczącymi zdolności do działań prawnych. Inaczej mówiąc, ustalenia odnoszące się do zdolności biernej sądu jako strony stosunku pracy powinny być powiązane z ustaleniami odnoszącymi się do zdolności czynnej pracodawcy. Zdolność do działania uzależniona jest bowiem od istnienia zdolności prawnej³⁴.

10. Konstrukcja pełnej zdolności prawnej pracodawcy jako strony stosunku pracy

Według przepisów Kodeksu pracy pracodawca jako strona stosunku pracy posiada pełny zestaw praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy. Innymi słowy, wszystkie prawa i obowiązki strony stosunku pracy ustawodawca przyznaje pracodawcy.

Według przepisów Kodeksu pracy pełną zdolność prawną, jako strona stosunku pracy, ma każdy pracodawca, a więc także pracodawca nieposiadający zdolności cywilnoprawnej. W świetle art. 3 k.p. określenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej osoby prawnej jako pracodawcy opiera się na tych samych założeniach co określenie pojęcia pracodawcy w ogóle. Art. 3 k.p. nie różni bowiem pracodawców wewnętrznych i innych, lecz konstruuje jednolite pojęcie pracodawcy³⁵. W piśmiennictwie prawniczym zaznaczono, że art. 3 k.p. statuuje generalną zdolność prawną dla jednostek organizacyjnych niemających statusu osoby prawnej³⁶.

11. Konstrukcja niepełnej zdolności prawnej pracodawcy

Konstrukcja pełnej zdolności prawnej pracodawcy jako strony stosunku pracy nie jest w obowiązującym stanie prawnym konstrukcją wyłączną. W wielu ustawach, co do niektórych kategorii pracowników, zdolność nawiązania

³⁴ S. Grzybowski, [w:] *System prawa cywilnego*, t. II, Wrocław 1974, s. 283-284; K.A. Dadańska, *Działanie osoby prawnej*, Warszawa 2006, s. 146.

³⁵ Zdaniem Z. Hajna pracodawca posiada w swym ręku pełny zestaw praw i obowiązków związanych z zatrudnieniem pracowników, Z. Hajn, *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988, s. 68.

³⁶ P. Prusinowski, *Reprezentacja pracodawcy...*, s. 92.

i rozwiązania ich stosunku pracy przyznaje się określonym organom spoza struktury organizacyjnej pracodawcy. Zdolność prawna pracodawcy jako strony stosunku pracy zostaje przez to ograniczona, czyli staje się niepełną zdolnością pracodawczą.

Określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy pracowników mogą zostać przyznane jednemu organowi spoza struktury organizacyjnej pracodawcy, ale może być też tak, że określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy niektórych kategorii pracowników zostaną przyznane dwóm organom spoza struktury organizacyjnej pracodawcy lub nawet większej ich liczbie.

12. Konstrukcja pełnej zdolności pracodawcy do działań prawnych

Art. 3¹ k.p. przyznaje pracodawcy pełną zdolność do działań prawnych. Na podstawie tego przepisu osoba lub organ zarządzający lub inna wyznaczona do tego osoba mogą dokonywać za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Pełna zdolność do działań prawnych jest niezbędna do wykonywania (realizacji) pełnej zdolności prawnej pracodawcy (pełnego zestawu praw i obowiązków przyznanych pracodawcy).

13. Konstrukcja ograniczonej zdolności pracodawcy do działań prawnych

Odrębne przepisy, będące przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 5 k.p., regulujące stosunek pracy określonych kategorii pracowników, mogą ograniczać zdolność pracodawcy do działań prawnych, przyznając zdolność dokonywania określonych działań wskazanym organom (podmiotom) usytuowanym poza strukturą sądu. Przyznanie takiej zdolności organom (podmiotom) spoza struktury pracodawcy powoduje odpowiednie ograniczenie zdolności pracodawcy do działań prawnych.

Ograniczenie zdolności pracodawcy do działań prawnych może nastąpić przez przyznanie zdolności dokonywania określonych czynności jednemu lub więcej organów (podmiotów) spoza struktury pracodawcy.

14. Odcinkowe zdolności prawne z zakresu indywidualnego stosunku pracy

Przyznanie organowi (podmiotowi) spoza struktury organizacyjnej pracodawcy określonych praw i obowiązków ze stosunku pracy pracownika zatrudnionego przez takiego pracodawcę oznacza przyznanie organowi (podmiotowi) spoza struktury organizacyjnej pracodawcy odcinkowej zdolności prawnej z zakresu indywidualnego stosunku pracy. Odcinkowa zdolność prawna z zakresu indywidualnego stosunku pracy obejmuje ściśle określone prawa i obowiązki³⁷.

Odcinkowa zdolność prawna z zakresu indywidualnego stosunku pracy stanowi właściwość stosunku pracy pracowników (piastunów organów) zarządzających zakładowymi (fundacyjnymi) osobami prawnymi³⁸, jak też zależnymi jednostkami organizacyjnymi niemającymi osobowości prawnej³⁹.

Pracownikami zarządzającymi zależnymi osobami prawnymi są dyrektor przedsiębiorstwa państwowego⁴⁰, kierownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej⁴¹, dyrektor państwowej (samorządowej) instytucji kultury⁴². Pracownikami zarządzającymi zależnymi jednostkami niemającymi osobowości prawnej są m.in. prezes sądu powszechnego, dyrektor sądu powszechnego⁴³, kierownik gminnej jednostki organizacyjnej.

Odcinkowa zdolność prawna przysługująca organowi założycielskiemu (podmiotowi tworzącemu) w zakresie stosunku pracy pracownika będącego piastunem organu zarządzającego osoby prawnej obejmuje prawo nawiązania i rozwiązania stosunku pracy oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia za pra-

³⁷ Por. Z. Kubot, *Odcinkowe zdolności prawne*, PiZS 2012, nr 6, s. 17.

³⁸ Chodzi tu o piastunów organów zarządzających zależnymi osobami prawnymi. Zależność osoby prawnej od podmiotu tworzącego pojawia się w szczególności w powoływaniu i odwoływaniu piastunów organu zarządzającego osoby prawnej. Por. A. Klein, *Ewolucja instytucji osobowości prawnej*, [w:] E. Łętowska (red.), *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław 1983, s. 127-152; Z. Kubot, *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, Wrocław 1995, s. 59.

³⁹ Chodzi tu o piastunów organów zarządzających jednostkami organizacyjnymi niemającymi osobowości prawnej. Na temat tej kategorii osób por. Z. Kubot, *Organy osób prawnych, ułomnych osób prawnych oraz innych jednostek organizacyjnych*, [w:] M. Zieliński (red.), *W kręgu teoretycznych oraz praktycznych aspektów prawoznawstwa. Księga jubileuszowa Profesora Bronisława Ziemianina*, Szczecin-Poznań 2005, s. 105-126.

⁴⁰ Konstrukcja osoby prawnej w przypadku przedsiębiorstwa państwowego ma typowy kształt zależnej osoby prawnej (A. Klein, *Ewolucja...*, s. 127-157).

⁴¹ Z. Kubot, *Status kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2000, s. 41-52.

⁴² Z. Kubot, *Umowa o zarządzaniu instytucją kultury*, PiZS 2003, nr 9, s. 12-15.

⁴³ Z. Kubot, *Dyrektor sądu jako organ sądu*, PiZS 2012, nr 12, s. 24.

cę. Nie obejmuje prawa wydawania poleceń dotyczących pracy (poleceń służbowych). Piastun organu zarządzającego osoby prawnej nie jest służbowo podporządkowany organowi założycielskiemu (podmiotowi tworzącemu)⁴⁴.

Odcinkowa zdolność pracodawcza przysługująca zarządowi gminy w zakresie stosunku pracy kierownika gminnej jednostki organizacyjnej obejmuje prawo zatrudniania i zwalniania ze stanowiska. Kierownik urzędu gminy (wójt, burmistrz) wykonuje w stosunku do kierownika gminnej jednostki organizacyjnej uprawnienia zwierzchnika służbowego⁴⁵.

Odcinkowa zdolność pracodawcza przysługująca organowi założycielskiemu (podmiotowi tworzącemu) w stosunku pracy pracownika będącego organem zarządzającym osoby prawnej albo organem zarządzającym jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej powoduje odpowiednie ograniczenie zdolności pracodawczej osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej. Zdolność pracodawcza osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej zostaje więc ograniczona o prawa i obowiązki objęte odcinkową zdolnością prawną organu założycielskiego (podmiotu tworzącego)⁴⁶. Osoba prawna albo jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej nie ma więc w stosunku pracy pracownika będącego piastunem jej organu zarządzającego pełnej zdolności prawnej.

15. Odcinkowe zdolności do działań prawnych z zakresu stosunku pracy

Odpowiednio do odcinkowych zdolności prawnych z zakresu stosunku pracy przepisy prawne regulujące ustrój określonego rodzaju osób prawnych albo ustrój określonego rodzaju jednostek organizacyjnych niemających

⁴⁴ Szerzej Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcy w stosunkach pracy*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 185-186.

⁴⁵ W wyroku z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98, Sąd Najwyższy stwierdził, że gminny ośrodek pomocy społecznej, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy również dla kierownika tego ośrodka, choćby jego zatrudnienie i zwolnienie należało do zarządu gminy, a prawo wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwało wójtowi (burmistrzowi); burmistrz miasta jest służbowym przełożonym kierownika gminnej jednostkowej organizacyjnej, czyli podmiotem realizującym dyrektywne kompetencje pracodawcy i uprawnionym w tych ramach do wydawania jemu poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 k.p.).

⁴⁶ Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcy...*, s. 188-189.

osobowości prawnej przyznają organowi nadrzędnemu (podmiotowi tworzącemu, organowi założycielskiemu) odcinkową zdolność do działań prawnych z zakresu stosunku pracy piastuna organu zarządzającego osobą prawną albo piastuna organu zarządzającego jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej.

Przepisy ustawowe regulujące ustrój określonego rodzaju osób prawnych oraz przepisy ustawowe regulujące ustrój określonego rodzaju jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej w zakresie, w jakim określają prawa i obowiązki pracowników, są przepisami szczególnymi. Jak wiadomo, Kodeks pracy nie jest aktem regulującym w sposób zupełny stosunek pracy wszystkich kategorii pracowników. Stosunki pracy niektórych kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, a Kodeks pracy ma do nich zastosowanie jako akt bardziej ogólny, tzn. tylko w zakresie, w jakim przepisy nie zawierają unormowań odmiennych.

Odmienne uregulowania stosunku pracy określonej kategorii pracowników mogą obejmować nie tylko odmienne uregulowanie praw i obowiązków, czyli zdolności prawne z zakresu stosunku pracy, ale także odmienne uregulowanie działań z zakresu zdolności do działań prawnych. Odmienne uregulowanie zdolności do działań prawnych z zakresu stosunku pracy określonej kategorii pracowników polegać może na przyznaniu zdolności dokonywania określonych czynności w sprawach z zakresu stosunku pracy innej osobie (organowi, podmiotowi) niż osoby działające za pracodawcę. Jest to więc odmienne unormowanie zdolności do działań prawnych niż to, jakie zawiera art. 3¹ k.p.

Odmienne niż określone w art. 3¹ k.p. uregulowanie zdolności do dokonywania czynności w sprawach z zakresu stosunku pracy polegać będzie na przyznaniu prawa dokonywania czynności w takich sprawach określonym podmiotom (organom, osobom) spoza struktury organizacyjnej pracodawcy w ich własnym imieniu, a nie w imieniu pracodawcy.

Zdolność do działań prawnych z zakresu stosunku pracy określonej kategorii pracowników przyznana określonym podmiotom, organom czy osobom spoza struktury pracodawcy, określona co do zakresu i rodzaju spraw, jest odcinkową zdolnością do działań prawnych. Przyznanie takiej zdolności określonym podmiotom spoza struktury określonej kategorii pracodawcy powoduje odpowiednie ograniczenie zdolności do działań prawnych pracodawcy.

16. Zależne odcinkowe zdolności prawne

Odcinkowe zdolności prawne mogą mieć charakter autonomiczny albo zależny. Autonomiczna zdolność prawna to samodzielna zdolność prawna przyznana określonej jednostce organizacyjnej, bez powiązania ze zdolnością prawną przyznaną innej jednostce organizacyjnej czy innemu podmiotowi⁴⁷. Odcinkowa zdolność prawna może zostać przyznana określonej jednostce organizacyjnej jako zdolność powiązana ze zdolnością prawną innej jednostki organizacyjnej lub innemu podmiotowi w ten sposób, że zdolność prawna tej jednostki lub tego podmiotu zostaje ograniczona o prawa i obowiązki objęte zakresem odcinkowej zdolności prawnej. Jest to zależna odcinkowa zdolność prawna⁴⁸.

Jak już zaznaczono, art. 3 k.p. przyznaje pracodawcy będącemu jednostką organizacyjną pełną zdolność prawną. Zdolność prawna takiej jednostki może zostać ograniczona przez przyznanie określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy, a więc odcinkowej zdolności prawnej określönemu organowi nadrzednemu (podmiotowi tworzącemu, organowi założycielskiemu).

Zależną odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy pracownika będącego piastunem organu zarządzającego zakładowej (fundacyjnej) osoby prawnej posiada organ założycielski (podmiot tworzący). Zdolność ta polega na posiadaniu prawa nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z wymienionym piastunem organu zarządzającego oraz ustalenia wysokości jego wynagrodzenia za pracę, a także prawa oceniania pracy.

Zależną odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego posiada organ założycielski. Zależną odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej posiada podmiot tworzący. Zależną odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy dyrektora państwowej (samorządowej) instytucji kultury posiada organ prowadzący.

W stosunku pracy kierownika gminnego ośrodka pomocy społecznej odcinkową zdolność posiada zarząd gminy – prawo zatrudniania i zwolnienia z pracy oraz burmistrz (wójt) – prawo zwierzchnictwa służbowego.

⁴⁷ Z. Kubot, *Zróżnicowanie konstrukcji odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy*, [w:] A. Kosut, W. Perdeus (red.), *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresie Liszcz*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, Vol. XXIV/3, s. 200.

⁴⁸ *Ibidem*, s. 200.

17. Zależne odcinkowe zdolności do działań prawnych

Odpowiednio do posiadania odcinkowej zdolności prawnej z zakresu stosunku pracy piastuna organu zarządzającego osobą prawną czy jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej organ nadrzędny (podmiot tworzący, organ założycielski) ma przyznaną zdolność do działań prawnych. Odpowiednio do odcinkowej zdolności prawnej będącej zdolnością pasywną (bierną) ustawodawca przyznaje osobie prawnej lub jednostce organizacyjnej nie mającej osobowości prawnej zależną odcinkową zdolność do działań prawnych.

Podmioty (organy) mające przyznane określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy piastuna organu zarządzającego osobą prawną czy jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej powinny mieć odpowiednio możliwość dokonywania określonych działań prawnych z określonymi konsekwencjami prawnymi.

18. Odcinkowe zdolności prawne w stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego charakteryzuje się tym, że poza prawami i obowiązkami pracodawcy, przyznanymi sądowi powszechnemu jako jednostce organizacyjnej, określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy przyznane zostały określonym organom spoza tego sądu.

Przyznanie określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego określonym organom spoza struktury sądu powoduje rozdzielenie zdolności prawnej z zakresu tego stosunku. Prawa i obowiązki normalnie przysługujące wyłącznie pracodawcy (jednostce zatrudniającej pracowników) przyznane zostają w pewnych częściach organom spoza struktury sądu powszechnego⁴⁹. W ten sposób określone organy spoza struktury sądu powszechnego uzyskują odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego tego sądu. Prezydent RP posiada odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku służbowego w postaci prawa powołania sę-

⁴⁹ W wyroku z dnia 29 grudnia 1992 r., II APr 76/92, Sąd Apelacyjny w Gdańsku (OSA 1993, nr 6, poz. 23) stwierdził, że wykonywanie wobec sędziego sądu rejonowego uprawnień normalnie służących pracodawcy podzielone jest między Prezydenta RP, Ministra Sprawiedliwości oraz prezesów sądu wojewódzkiego i rejonowego. Takie podmiotowe rozdzielenie kompetencji jest cechą charakterystyczną służbowych stosunków pracy.

dziego sądu powszechnego na stanowisko w określonym sądzie (sądzie rejonowym, sądzie okręgowym, sądzie apelacyjnym). Powoływanie sędziego na stanowisko w określonym sądzie powoduje powstanie stosunku służbowego obejmującego dwie więzi: jedną o charakterze publicznoprawnym łączącą sędziego z państwem, drugą pracowniczą, odnoszącą się zasadniczo do stosunków między sędzią jako pracownikiem a sądem jako pracodawcą⁵⁰. Dopuszczalność zatrudniania pracowników na podstawach przewidzianych w art. 2 k.p. oznacza, że dana jednostka organizacyjna nie przestaje być pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. także wtedy, gdy samo nawiązanie stosunku pracy z pracownikami na niektórych stanowiskach (lub rozwiązanie) następuje w drodze aktu organu usytuowanego z reguły poza pracodawcą (powołanie, mianowanie, uchwała SN z 23 lipca 1993 r. I PZP 30/93)⁵¹.

Odcinkową zdolność prawną posiada prezes sądu apelacyjnego w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości lub nieracjonalności podziału czynności ustalonego przez prezesa sądu okręgowego. Odcinkowa zdolność prawna polega tu na prawie wydania zalecenia zmiany podziału czynności (art. 37e § 2 p.u.s.p.). Jeżeli prezes sądu okręgowego nie zmieni podziału czynności zgodnie z zaleceniem, prezes sądu apelacyjnego może zwrócić się o rozstrzygnięcie do Krajowej Rady Sądownictwa, której uchwała jest ostateczna. Przyznanie KRS prawa rozstrzygnięcia o zasadności zalecenia zmiany podziału czynności z powodu nieprawidłowości lub nieracjonalności tego podziału to przyznanie tej radzie odcinkowej zdolności prawnej z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego.

Odcinkowa zdolność prawna, polegająca na prawie wydania zalecenia zmiany podziału czynności, w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości lub nieracjonalności podziału czynności przysługuje prezesowi sądu okręgowego wobec podziału czynności ustalonego przez prezesa lub wiceprezesa sądu rejonowego działającego w okręgu (art. 37e § 2 p.u.s.p.). Jeżeli prezes lub wiceprezes sądu rejonowego nie zmieni podziału czynności zgodnie z zaleceniem, prezes sądu rejonowego może zwrócić się o rozstrzygnięcie do KRS, której uchwała jest ostateczna. Przyznanie takiego prawa KRS oznacza przyznanie jej odcinkowej zdolności prawnej z zakresu stosunku pracy sędziego sądu rejonowego.

⁵⁰ T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2000, s. 32-39; E. Mazurczak, *Wybrane elementy statusu sędziego*, PS 2006, nr 9, s. 35-38. K. Gonera, *Status pracowniczy sędziego. Czy sędzia jest pracownikiem?*, [w:] R. Piotrowski (red.), *Pozycja ustrojowa sędziego*, Warszawa 2015, s. 39 i n.

⁵¹ OSNC 1994, nr 6, poz. 123.

Odcinkową zdolnością prawną jest prawo i obowiązek Ministra Sprawiedliwości udzielania sędziemu urlopu dla poratowania zdrowia (art. 93 § 3 p.u.s.p.). W przypadku odmowy udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia sędziemu przysługuje w terminie 14 dni od dnia otrzymania odmowy odwołanie do Sądu Najwyższego (art. 93 § 4 p.u.s.p.).

19. Odcinkowe zdolności do działań prawnych z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

Odpowiednio do odcinkowych zdolności prawnych organom spoza struktury sądu powszechnego (sądu rejonowego, sądu okręgowego, sądu apelacyjnego) ustawodawca przyznał też odcinkowe zdolności do działań prawnych. Zdolności te, będące zdolnościami czynnymi, umożliwiają realizację odcinkowych zdolności prawnych będących zdolnościami pasywnymi (zdolnościami biernymi).

Zdolności do działań prawnych z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego przysługujące organom spoza sądu mają charakter odcinkowy, gdyż każdemu z organów przyznane zostało prawo i (lub) obowiązek podejmowania ściśle określonych działań.

20. Generalna zdolność prawna sądu powszechnego jako pracodawcy sędziego tego sądu

Jak już zaznaczono, art. 3 k.p. statuuje generalną zdolność pracodawczą, także dla pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi niemającymi zdolności cywilnoprawnej. Artykuł 3 k.p. uznaje, bez ograniczeń, za pracodawcę każdą jednostkę organizacyjną spełniającą wynikające z niego wymogi⁵². Wynika stąd domniemanie przysługiwania każdemu pracodawcy pełnej zdolności prawnej i zdolności do działań prawnych w stosunku pracy⁵³.

Na podstawie art. 3 k.p. sąd powszechny jako pracodawca sędziego ma generalną zdolność prawną strony stosunku pracy. Sąd powszechny posiada prawa i obowiązki pracodawcy (strony stosunku pracy) poza określonymi prawami i obowiązkami wyraźnie przyznanymi określonym organom spoza struk-

⁵² Z. Hajn, *Pojęcie zakładu...*, s. 76.

⁵³ *Ibidem*.

tury sądu. Przyznanie takich praw i obowiązków organom spoza struktury sądu stanowi odstępstwo (wyjątek) od zasady przysługiwania każdemu pracodawcy pełnej zdolności prawnej i zdolności do działań prawnych⁵⁴.

21. Generalna zdolność sądu powszechnego do działań prawnych z zakresu stosunku pracy sędziego

Sądowi powszechnemu jako pracodawcy sędziego przysługuje generalna zdolność do dokonywania czynności w sprawach z zakresu jego stosunku pracy. Ogólną podstawę prawną tej zdolności stanowi art. 3¹ k.p. Zasady określone w tym przepisie są pochodną koncepcji zarządczej, która posłużyła do ukształtowania podmiotowości pracodawcy (art. 3 k.p.)⁵⁵.

Generalnie umocowanym ustawowo do dokonywania czynności (działań) w sprawach z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego jest prezes tego sądu. Według art. 22 § 1 pkt 1 p.u.s.p. prezes sądu kieruje sądem i reprezentuje sąd na zewnątrz, z wyjątkiem spraw należących do dyrektora sądu, a w szczególności: a) kieruje działalnością administracyjną sądu w zakresie wskazanym w art. 8 pkt 2, b) jest zwierzchnikiem służbowym sędziów, asesorów sądowych, referendarzy sądowych, asystentów sędziów danego sądu oraz kierownika i specjalistów zespołu sądowych specjalistów. Prezes sądu powszechnego jest organem sądu jako państwowej jednostki organizacyjnej oraz organem zarządzającym pracodawcy. W wyroku z dnia 23 lipca 1994 r., I PZP 30/93⁵⁶, Sąd Najwyższy zaznaczył, że prezesowi sądu rejonowego, jako organowi zarządzającemu pracodawcy⁵⁷, przysługuje w stosunku do sędziego przeważająca część uprawnień, które należą do pracodawcy. Niektóre uprawnienia przypisane z reguły do pracodawcy rzeczywiście wykonują inne organy.

⁵⁴ O zasadzie przysługiwania każdemu pracodawcy pełnej zdolności prawnej i zdolności do działań prawnych oraz wprowadzeniu odstępstw (wyjątku) od tej zasady na podstawie wyraźnego unormowania w przepisach prawnych zob. *ibidem*, s. 76 i 88. Według Z. Hajna co do zasady bezpośrednia więź prawna w zakresie indywidualnych praw i obowiązków pracowników wewnętrznego zakładu pracy występuje między nim a jego pracodawcą. Wyjątki od tej zasady powinny być wyraźnie unormowane w przepisach. Wymaga tego wzgląd na niezbędną w stosunku pracy jasność co do podmiotu uprawnionego i zobowiązanego wobec pracownika (*idem*, *Pojęcie zakładu...*, s. 88).

⁵⁵ P. Prusinowski, *Reprezentacja pracodawcy...*, s. 91.

⁵⁶ OSNC 1994, nr 6, poz. 123.

⁵⁷ W uzasadnieniu uchwały z dnia 23 lipca 1993 r. Sądu Najwyższego użyte zostało wyrażenie „jako kierownikowi zakładu pracy”, I PZP 30/93.

Istotnym uprawnieniem prezesa sądu jako zwierzchnika służbowego jest ustalenie podziału czynności. Zgodnie z art. 22a § 1 p.u.s.p. prezes sądu apelacyjnego w sądzie apelacyjnym po zasięgnięciu opinii kolegium sądu apelacyjnego, prezes sądu okręgowego w sądzie okręgowym po zasięgnięciu opinii kolegium sądu okręgowego, a prezes sądu rejonowego w sądzie rejonowym po zasięgnięciu opinii kolegium właściwego sądu okręgowego ustalają podział czynności, który określa:

- 1) przydział sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych do wydziałów sądu,
 - 2) zakres obowiązków sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych i sposób ich uczestniczenia w przydziale spraw,
 - 3) plan dyżurów oraz zastępstw sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych
- przy uwzględnieniu specjalizacji sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych w rozpoznawaniu poszczególnych rodzajów spraw, konieczności zapewnienia właściwego rozmieszczenia sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych w wydziałach sądu i równomiernego rozłożenia ich obowiązków oraz potrzeby zagwarantowania sprawnego postępowania sądowego.

Ustalenie podziału czynności następuje przy zastosowaniu formularza podziału czynności, załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych. Oznacza to, że w podziale czynności ustala się przydział do wydziału lub wydziałów, pełnione funkcje, procentowy udział w przydziale wpływających do wydziału lub pionu spraw (procent czynności orzeczniczych przy założeniu, że dla osoby wykonującej wyłącznie czynności orzecznicze wskaźnik ten wynosi 100%).

22. Odcinkowe zdolności prawne i odcinkowe zdolności do działań prawnych organów spoza struktury sądu powszechnego a pracodawca zewnętrzny

Przyznanie organom spoza struktury sądu powszechnego określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy sędziego tego sądu należy poddać kwalifikacji według wyróżnionej w piśmiennictwie prawniczym kategorii

zewnątrznego pracodawcy⁵⁸ jako pracodawcy na wyższym organizacyjnym szczeblu wobec wewnętrznego pracodawcy: wyodrębnioną organizacyjnie i majątkowo jednostką wewnętrzną, która ma zdolność prawną w zakresie zatrudniania pracowników⁵⁹. Czy organy spoza struktury sądów, którym przyznano ściśle określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego, zajmują pozycję pracodawcy zewnętrznego w powyższym rozumieniu? Czy przepisy p.u.s.p. stanowią podstawę do tego, aby poza sądem jako pracodawcą sędziego wyróżnić jeszcze pracodawcę zewnętrznego jako pracodawcę na wyższych organizacyjnych szczeblach?

Według art. 3 i art. 22 k.p. pracownik ma wyłącznie jednego pracodawcę. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą może być tylko jednostka organizacyjna, za pracodawcę nie można uznawać organów. Według art. 22 § 1 k.p. pracodawca zobowiązany jest to zatrudniania pracowników za wynagrodzeniem. Żaden z organów spoza struktury sądu powszechnego, mający przyznane określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego, nie jest zobowiązany do zatrudnienia sędziego za wynagrodzeniem, nie może być więc uznany w jakimkolwiek znaczeniu za pracodawcę zewnętrznego. Pracodawca nie może mieć podwójnej postaci zatrudniającej jednostki organizacyjnej (wewnętrznego pracodawcy) i danego działu służby (zewnątrznego pracodawcy)⁶⁰. Na gruncie przepisów Kodeksu pracy przyznanie określonym organom spoza struktury sądu powszechnego określonych praw i obowiązków nie stanowi podstawy do traktowania tych organów jako pracodawcy zewnętrznego⁶¹.

Przepisy p.u.s.p. przyznające określonym organom spoza struktury sądu powszechnego określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego nie stanowią podstawy dla wyróżnienia pracodawcy na wyższych organizacyjnych szczeblach organizacji wymiaru sprawiedliwości⁶².

⁵⁸ Taką kategorię pracodawcy w ówczesnej terminologii zakładu pracy wyróżnił J. Jończyk w artykule *Zakład pracy*, [w:] *Zakład pracy. Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1977, Wrocław 1977, s. 10-22, a także w podręcznikach *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 136-137, *Prawo pracy*, Warszawa 1995.

⁵⁹ J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 136-137.

⁶⁰ O takiej podwójnej postaci pracodawcy por. *ibidem*, s. 107-137.

⁶¹ W. Sanetra, *Pracownicy i pracodawcy. Niektóre podstawowe pojęcia, problemy i konstrukcje*, [w:] W. Sanetra (red.), *Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1989, Wrocław 1989, s. 14-15.

⁶² Zdaniem T. Kuczyńskiego brak normatywnego umocowania dla kreowania koncepcji podzielonej podmiotowości pracodawcy równoznacznej z uznaniem istnienia kombinacji ról pracodawcy na różnych szczeblach organizacji (T. Kuczyński, *Pojęcie i przedmiot prawa stosunków*

Przepisy p.u.s.p. przyznające określonym organom spoza struktury sądu odcinkowe prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu nie kwalifikują tych organów w kategorii pracodawcy sędziego. W piśmiennictwie trafnie stwierdzono, że już na wstępie odrzucić należy koncepcję, zgodnie z którą to Prezydent RP jest zewnętrznym pracodawcą sędziego, według teorii przewidyującej podział podmiotowości między wewnętrzną jednostkę organizacyjną a większą, stanowiącą całość, strukturę. Prezydent RP, powołując sędziego, realizuje jedynie własną kompetencję⁶³. Własne prawa i obowiązki wobec sędziów sądów powszechnych realizuje Minister Sprawiedliwości oraz prezes sądu przełożonego.

23. Modyfikacja stosunku zobowiązaniowego

Przepisy p.u.s.p. przyznające niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego organom spoza struktury tego sądu nie podważają zobowiązaniowego charakteru tego stosunku. Stosunek pracy nie przestaje być stosunkiem zobowiązaniowym wtedy, gdy samo jego nawiązanie następuje w drodze aktu organu usytuowanego poza pracodawcą. Artykuł 22 § 1 k.p. nie reguluje tego, jak dochodzi do skutku nawiązanie stosunku pracy. Definicja legalna stosunku pracy, a więc stosunku zobowiązaniowego, obejmuje też stosunki pracy nawiązane na podstawie mianowania dokonanego przez organ usytuowany ponad (poza) pracodawcą.

Przyznanie niektórych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego organom spoza struktury tego sądu powoduje modyfikację stosunku pracy jako stosunku zobowiązaniowego. Modyfikacja polega na tym, że zdolność prawna i zdolność do działań prawnych sądu powszechnego jako pracodawcy ulega ograniczeniu przez odcinkowe zdolności prawne oraz odcinkowe zdolności do działań prawnych przypisane określonym organom spoza struktury sądu. Twierdzenie, zgodnie z którym trudno dostrzec jakiegokolwiek cechy zobowiązań w odniesieniu do stosunku pracy sędziów, jest niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa⁶⁴.

służbowych, [w:] R. Hausner, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy*, t. 11, Warszawa 2011, s. 31).

⁶³ M. Sowińska, *Stosunek pracy jako podstawa zatrudnienia sędziego*, MPP 2014, nr 3, s. 133.

⁶⁴ Tak stwierdził J. Stelina, *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*, Warszawa 2016, s. 198.

24. Szczególny, a nie szcątkowy charakter stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

W uchwale z dnia 28 listopada 2012 r., III CZP 75/12, Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy sędziego ma charakter szcątkowy, ograniczający się tylko do niektórych praw i obowiązków przypisywanych stosunkowi pracy i w tej sytuacji nie można przypisać sędziemu cech pracownika w powszechnym rozumieniu tego pojęcia⁶⁵. Z takim stwierdzeniem nie można się zgodzić. Stosunek pracy sędziego obejmuje prawa i obowiązki sędziego jako pracownika oraz prawa i obowiązki sądu jako pracodawcy, określone w przepisach p.u.s.p. oraz w przepisach Kodeksu pracy.

Sędzia sądu powszechnego jest pracownikiem w powszechnym rozumieniu tego pojęcia, czyli pojęcia pracownika określonego w art. 2 k.p. Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego jest szczególnym, a nie szcątkowym stosunkiem pracy. Uregulowany został przez przepisy szczególne w rozumieniu art. 5 k.p., a w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami – przepisami Kodeksu pracy. Szczególne prawo pracy reguluje sytuację pewnej grupy (kategorii) pracowników, oznaczonych w szczególności działem zatrudnienia, branżą, sektorem czy nawet rodzajem pracy. Ich zasadniczą cechą jest odmienny sposób regulacji praw i obowiązków⁶⁶.

25. Wielopodmiotowy czy jednopodmiotowy stosunek pracy sędziego sądu powszechnego?

Obowiązujące przepisy prawa przyznające niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego określonym organom spoza struktury tego sądu jednoznacznie wskazują na wielopodmiotowość stosunku pracy sędziego takiego sądu. Rozbieżność dotyczy tego, czy wśród wielu organów (podmiotów) posiadających prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego znajduje się sąd, w którym sędzia sprawuje swój urząd i czy sąd ten ma status pracodawcy sędziego.

⁶⁵ OSNC 2013, nr 4, poz. 48. Stwierdzenie to podziela M.J. Zieliński, *Pojęcie i strony stosunku służbowego*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Zawody prawnicze*, red. nauk. K. Ślęzak, t. XIII, Warszawa 2021, s. 369-370.

⁶⁶ L. Florek, *Powszechne a szczególne prawo pracy*, [w:] *idem* (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 15.

Według Z. Hajna podział kompetencji w sprawach zatrudnienia sędziego sądu rejonowego nastąpił między organy państwowe. Przepisy nie wiążą tych kompetencji z określonymi jednostkami organizacyjnymi, lecz organami państwa (Prezydent RP, Minister Sprawiedliwości) lub organami sądu (prezes sądu wojewódzkiego, prezes sądu apelacyjnego, kolegium sądu wojewódzkiego). Świadczyć to ma o woli ustawodawcy wiązania stosunku pracy z państwem, a nie konkretną jednostką Skarbu Państwa, np. sądem rejonowym⁶⁷.

Uznanie państwa za pracodawcę sędziego znajdować ma też uzasadnienie w instytucji niezawisłości sędziowskiej, której lepiej odpowiada podział kompetencji sędziego pomiędzy różne i wzajemnie kontrolujące się organy niż ich skupienie w ręku jednej osoby, zarządzającej określoną jednostką organizacyjną sądownictwa⁶⁸.

Dalej Z. Hajn zaznacza, że powyższemu twierdzeniu można postawić zarzut sprzeczności z definicją pracodawcy z art. 3 k.p., który określa pracodawcę jako osobę fizyczną lub jednostkę organizacyjną. Skarb Państwa nie jest taką jednostką. Zdaniem wymienionego autora należy jednak stwierdzić, iż definicja ta ma charakter generalny, a ustawy szczególne mogą czynić od niej odstępstwa. Odstępstwo takie wprowadza najwyraźniej prawo o ustroju sądów powszechnych, skoro kompetencji pracodawcy nie wiąże z żadną jednostką organizacyjną, lecz rozprasza ją między różne organy państwa⁶⁹.

W obowiązującym stanie prawnym nie jest tak, że prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego, uprawnienia pracodawcze zostały przyznane wyłącznie organom państwa (Prezydentowi RP, Ministrowi Sprawiedliwości) i organom sądu przełożonego, a w żadnym zakresie sądowni, w którym sędzia pełni swój urząd. Z chwilą powołania na urząd sędziego (art. 179 Konstytucji RP) pomiędzy sędzią a państwem powstaje stosunek służbowy (art. 65 p.u.s.p.), który poza dominującymi elementami publicznoprawnymi, związanymi ze sprawowaniem władzy sądowniczej, obejmuje swoim zakresem stosunek pracy. Stosunek ten wiąże sędziego z sądem, a nie z organami spoza struktury sądu. Prezes sądu jest zwierzchnikiem służbowym sędziego i podejmuje wobec niego czynności w sprawach z zakresu stosunku pracy, działając za pracodawcę (art. 3¹ k.p.). Podległość sędziego wobec przełożonego (prezesa

⁶⁷ Z. Hajn, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r., I PRN 101/95*, OSP 1997, poz. 217, s. 581.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ *Ibidem*.

sądu, a z jego umocowania – przewodniczącego wydziału) została ograniczona jedynie do ściśle określonych czynności administracyjnych (oraz czynności z zakresu sprawności postępowania) i nie może obejmować funkcji orzeczniczych sędziów⁷⁰. Kontrola sprawności oraz organizacja pracy sądu nie dotyczy tego, w jaki sposób (jakim orzeczeniem) należy zakończyć poszczególne sprawy⁷¹.

Zwierzchnictwo służbowe prezesa sądu, wykonywanie przez niego wobec sędziego czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, obowiązek sądu zatrudniania sędziego za wynagrodzeniem, a także przypisanie sądowi (jednostce organizacyjnej) praw i obowiązków pracodawcy określonych przepisami Kodeksu pracy przesądza o tym, że pracodawcą sędziego sądu powszechnego jest sąd, w którym pełni on swój urząd. Prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego przyznane określonym organom spoza sądu są tylko odcinkowymi zdolnościami prawnymi. Nie sytuują one organów spoza struktury sądu jako pracodawcy sędziego. Sędzia pozostaje w jednym stosunku pracy i jest to stosunek prawny łączący sędziego z sądem. Pojęcie pracodawcy łączone tylko z jednym podmiotem nie wyklucza przyznania określonych (odcinkowych) zdolności prawnych określonym organom spoza struktury sądu. Odrzucić należy zapatrywanie, że podmiotowość prawna jako synonimiczna właściwość podmiotu nie może być podzielona między kilka podmiotów⁷².

Odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego, przyznane określonym organom spoza struktury sądu, powodują, że stosunek pracy sędziego jest stosunkiem wielopodmiotowym. Jest to stosunek pracy z jednym pracodawcą sędziego, a wielopodmiotowość występuje tylko o tyle, że niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego zostały przyznane określonym organom spoza struktury sądu.

26. Konstrukcja przedstawicielstwa ustawowego

Poczynione ustalenia nie zamykają kwestii, czy stosunek pracy sędziego jest stosunkiem wielopodmiotowym, czy jednopodmiotowym. Uwzględnić należy jeszcze interpretację, według której czynności podmiotu nominującego

⁷⁰ K. Gonera, *Status...*, s. 49.

⁷¹ *Ibidem*, s. 50-51.

⁷² Takie zapatrywanie wyraził Z. Hajn w *Glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1991, I PZP 44/91, OSP 1992, poz. 148.*

w zakresie nawiązania stosunku pracy dokonywane są w charakterze przedstawiciela ustawowego pracodawcy. W uzasadnieniu wskazuje się, że pierwotna kompetencja do dokonywania czynności nawiązania i rozwiązania stosunku pracy przysługuje wyłącznie pracodawcy. W świetle teorii przedstawicielstwa „akt mianowania może być dokonany w imieniu pracodawcy, gdyż mieści się w zakresie modelowej, pierwotnej kompetencji podmiotu zatrudniającego, w którego imieniu czynność jest dokonywana, jako podmiotu wyposażonego w zdolność do nawiązania stosunku pracy i dokonywania czynności prawnych, mieszczących się w tym stosunku”⁷³.

W dalszym uzasadnieniu podaje się, iż konstrukcja przedstawicielstwa ustawowego pozwala uznać, że czynność zatrudnienia pracowników przez organ usytuowany poza strukturą pracodawcy nie pozbawia tego ostatniego jednej z konstytutywnych cech podmiotu zatrudniającego: prawa do nawiązania stosunku pracy⁷⁴. Jednocześnie konstrukcja przedstawicielstwa ustawowego pozwala zakwalifikować osoby mianowane na stanowisko w konkretnej jednostce organizacyjnej jako pracowników tej jednostki, a nie pracowników organu mianującego. To z kolei pozwala rozpatrywać nawiązany stosunek pracy w kategoriach klasycznej więzi zobowiązaniowej o charakterze wzajemnym⁷⁵.

Stosowanie konstrukcji przedstawiciela ustawowego do powołania przez Prezydenta RP sędziego sądu powszechnego do pełnienia urzędu na stanowisko pracy, w zakresie, w jakim powołanie to powoduje nawiązanie stosunku pracy, jest sprzeczne z istotą, jak też brzmieniem art. 55 § 1 i § 3 p.u.s.p. Artykuł 55 § 1 p.u.s.p. stanowi, że sędziów sądów powszechnych do pełnienia urzędu na stanowisku sędziowskim powołuje Prezydent RP. Wyrażenie „powołuje Prezydent” oznacza, że Prezydent RP wykonuje własną prerogatywę. Według art. 55 § 3 zd. pierwsze p.u.s.p., powołując do pełnienia urzędu na stanowisku sędziowskim, Prezydent wyznacza miejsce służbowe (siedzibę) sędziego. W zakresie nawiązania stosunku pracy sędziego z sądem powołanie przez Prezydenta RP nie jest dokonywane w charakterze przedstawiciela sądu jako pracodawcy.

W świetle obowiązujących przepisów prawa kompetencja do dokonywania czynności nawiązania i rozwiązania stosunku pracy nie przysługuje wyłącznie pracodawcy. Nie ma podstaw prawnych do wyróżnienia kategorii pierwot-

⁷³ T. Kuczyński, *Właściwość...*, s. 34; por. też E. Mazurczak-Jasińska, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010, s. 24.

⁷⁴ T. Kuczyński, *Właściwość...*, s. 37.

⁷⁵ T. Kuczyński, *Właściwość...*, s. 36-37; M. Mazurczak, *Wybrane elementy...*, s. 38.

nej kompetencji do dokonywania czynności nawiązania i rozwiązania stosunku pracy przysługującej wyłącznie pracodawcy. Wiele stosunków pracy nawiązywanych jest na podstawie powołania⁷⁶ oraz nominacji dokonywanych przez organ usytuowany poza strukturą pracodawcy. Do takich stosunków pracy należy stosunek pracy sędziego sądu powszechnego. Mianowanie dokonane przez organ usytuowany poza strukturą pracodawcy stanowi tu właściwość konstrukcji stosunku pracy. Artykuł 22 § 1 k.p., zawierający definicję legalną stosunku pracy, nie reguluje tego, jak dochodzi do skutku nawiązanie stosunku pracy⁷⁷.

Konstrukcja przedstawicielstwa ustawowego nie jest potrzebna po to, aby zakwalifikować osoby mianowane na stanowisko w konkretnej jednostce organizacyjnej jako pracowników tej jednostki, a nie pracowników organu mianującego. Według art. 3 k.p. organ mianujący, usytuowany poza jednostką organizacyjną, w której pracownik wykonuje pracę, nie może być pracodawcą tego pracownika. Mianowanie sędziego nie podważa zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy łączącego sędziego z sądem, w którym sędzia sprawuje urząd, ale modyfikuje konstrukcję tego stosunku. Przyznanie określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego organom spoza struktury powoduje, że stosunek pracy tego sędziego jest stosunkiem wielopodmiotowym. Dwustronna więź zobowiązaniowa sędziego sądu powszechnego, łącząca go z takim sądem, zostaje zmodyfikowana o odcinkowe więzi (relacje) z określonymi organami spoza struktury sądu.

W uchwale z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93⁷⁸, Sąd Najwyższy stwierdził, że dopuszczalność zatrudniania pracowników na podstawach przewidzianych w art. 2 k.p. oznacza również, że dana jednostka organizacyjna nie przestaje być zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. także wtedy, gdy samo nawiązanie stosunku pracy z pracownikami na niektórych stanowiskach (lub rozwiązanie) następuje w drodze organu usytuowanego z reguły poza zakładem pracy (np. powołanie, mianowanie).

Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego charakteryzuje się tym, że przepisy p.u.s.p. przyznają oznaczonym podmiotom określone prawa i obowiązki z zakresu tego stosunku (odcinkowe zdolności prawne) i odpowiadające

⁷⁶ Przeciw traktowaniu powołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego przez organ założycielski jako dokonanego przez przedstawiciela ustawowego por. Z. Kubot, W. Sanetra, *Powolywanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, PiP 1983, nr 5, s. 33-34.

⁷⁷ Zaznaczył to trafnie J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 240.

⁷⁸ OSNC 1994, nr 6, poz. 123.

tym prawom i obowiązkom (tej zdolności prawnej) prawo dokonywania działań prawnych. Są to działania dokonywane w imieniu własnym organów spoza struktury pracodawcy, a nie działania dokonywane za pracodawcę. W orzecznictwie i doktrynie jednak przyjmuje się, że w wypadku, gdy osoba lub organ pozostający poza strukturą wewnętrznego pracodawcy zarządcy jest prawnie upoważniony do dokonywania czynności wobec pracowników tego zakładu, dokonuje tych czynności w imieniu pracodawcy⁷⁹.

27. Odcinkowe zdolności prawne Ministra Sprawiedliwości w zakresie powołania oraz odwołania prezesa sądu

Sąd powszechny jako jednostka organizacyjna prowadząca działalność administracyjną sądu jest jednostką organizacyjną zależną od Ministra Sprawiedliwości. Także sąd powszechny jako pracodawca jest zależny od Ministra Sprawiedliwości. Zależność od Ministra Sprawiedliwości jednostki organizacyjnej, jaką jest sąd powszechny, wyraża się w powołaniu oraz odwołaniu przez tego ministra prezesa sądu powszechnego.

Prezesa sądu apelacyjnego, prezesa sądu okręgowego, jak też prezesa sądu rejonowego powołuje Minister Sprawiedliwości (art. 23 § 1, art. 24 § 1 i art. 25 p.u.s.p.). Minister Sprawiedliwości może odwołać prezesa sądu powszechnego w toku kadencji w przypadkach określonych w art. 27 § 1 pkt 1 p.u.s.p.

Prawo powołania oraz odwołania prezesa sądu powszechnego przysługujące Ministrowi Sprawiedliwości oznacza, że Minister Sprawiedliwości posiada w tym zakresie odcinkowe zdolności prawne i odcinkowe zdolności do działań prawnych.

Odcinkowa zdolność prawna Ministra Sprawiedliwości w zakresie odwołania prezesa sądu powszechnego ograniczona jest określonymi w art. 27 § 1 pkt 1 p.u.s.p. przesłankami umożliwiającymi odwołanie w toku kadencji. Zgodnie z tym przepisem prezes i wiceprezes sądu mogą być odwołani przez Ministra Sprawiedliwości w toku kadencji w przypadku:

- 1) rażącego lub uporczywego niewywiązywania się z obowiązków służbowych;
- 2) gdy dalszego pełnienia funkcji nie da się pogodzić z innymi powodów z dobrem wymiaru sprawiedliwości;

⁷⁹ Por. m.in. Z. Hajn, *Podmioty...*, s. 166; J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowaniem*, Gdańsk 2005, s. 74-75.

- 3) stwierdzenia szczególnie niskiej efektywności działań w zakresie pełnionego nadzoru administracyjnego lub organizacji pracy w sądzie lub sądach niższych;
- 4) złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji.

Ustawowe określenie przypadków, w razie zajścia których dopuszczalne jest odwołanie prezesa sądu powszechnego w toku kadencji, stanowi instytucjonalną ochronę kadencyjności pełnienia funkcji prezesa sądu powszechnego.

Uregulowanie w p.u.s.p. przesłanek oraz trybu odwołania prezesa sądu powszechnego wyklucza stosowanie wobec niego art. 70 § 1 k.p. Nie może on być odwołany w każdym czasie ani też odwołany bez uzasadnienia.

28. Wycinkowe zdolności prawne w zakresie odwołania prezesa sądu powszechnego

Zdolność prawna Ministra Sprawiedliwości odwołania prezesa sądu przed upływem kadencji uwarunkowana jest ustawowo określonymi przesłankami oraz trybem postępowania. W ramach tej zdolności ustawodawca wyróżnił ściśle określone prawa i – odpowiednio – ściśle określone prawa do działań prawnych. W ramach odcinkowej zdolności prawnej oraz odcinkowej zdolności do działań prawnych przyznanych Ministrowi Sprawiedliwości w zakresie odwołania prezesa sądu powszechnego ustawodawca wyróżnił wycinkowe zdolności prawne oraz wycinkowe zdolności do działań prawnych⁸⁰. Zamiar odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, Minister Sprawiedliwości ma obowiązek przedstawić kolegium właściwego sądu w celu uzyskania opinii (art. 27 § 2 p.u.s.p.). Występując o opinię, o której mowa, Minister Sprawiedliwości może zawiesić prezesa sądu w pełnieniu obowiązków. Kolegium właściwego sądu wyraża opinię, o której mowa w art. 27 § 2 p.u.s.p., po wysłuchaniu prezesa, którego dotyczy zamiar odwołania.

Pozytywna opinia kolegium właściwego sądu upoważnia Ministra Sprawiedliwości do odwołania jego prezesa (art. 27 § 5 p.u.s.p.). Jeżeli opinia kolegium właściwego sądu w przedmiocie odwołania jego prezesa jest negatywna, Minister Sprawiedliwości może przedstawić zamiar odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, Krajowej Radzie Sądownictwa. Negatywna opinia KRS jest

⁸⁰ Szerzej o wycinkowych zdolnościach prawnych wyodrębnionych w ramach odcinkowych zdolności prawnych Z. Kubot, *Odcinkowe zdolności...*, s. 20-21.

dla Ministra Sprawiedliwości wiążąca, jeżeli uchwała w tej sprawie została podjęta większością dwóch trzecich głosów (art. 27 § 5a p.u.s.p.).

Przytoczona regulacja prawna wskazuje, że w zakresie odwołania prezesa sądu przed upływem kadencji Minister Sprawiedliwości posiada wycinkową zdolność prawną w postaci prawa przedstawienia kolegium właściwego sądu zamiaru odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, a w razie, gdy opinia kolegium właściwego sądu jest negatywna – wycinkową zdolność prawną w postaci przedstawienia zamiaru odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, Krajowej Radzie Sądownictwa.

29. Odcinkowe i wycinkowe zdolności do działań prawnych dotyczących prezesa sądu powszechnego w aspekcie kontroli sądowej

Uwagi o odcinkowych i wycinkowych zdolnościach do działań prawnych dotyczących odwołania prezesa sądu uzupełnić należy o aspekt ich kontroli sądowej. Czy czynności dokonane w ramach tych zdolności oraz zgodnie z trybem określonym w art. 27 § 2-5 p.u.s.p. mogą być kwestionowane na drodze sądowej? Jest to istotny problem z tego względu, że do kompetencji prezesa sądu należą nie tylko funkcje z zakresu administracji sądowej, ale także pewne funkcje jurysdykcyjne zastrzeżone ustawowo dla prezesa sądu⁸¹. Stanowisko, że odwołany prezes albo wiceprezes sądu nie ma jakiegokolwiek prawa do sądu odnośnie do kwestionowania czynności podejmowanych w postępowaniu odwoływanego ze stanowiska, rodzi ryzyko nadmiernego i arbitralnego wkraczania organu władzy wykonawczej w obszar funkcjonowania sądu, co mogłoby zostać uznane za naruszenie zasady równowagi władz i niezależności władzy sądowniczej.

Negatywna opinia w przedmiocie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu przedstawiona przez kolegium właściwego sądu nie może zostać podważona przez Ministra Sprawiedliwości na drodze sądowej. Jeżeli opinia kolegium właściwego sądu w przedmiocie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu jest negatywna, Minister Sprawiedliwości może przedstawić zamiar odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, KRS. Negatywna opinia KRS jest dla Ministra Sprawiedliwości wiążąca, jeżeli uchwała w tej sprawie została podjęta większo-

⁸¹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 lutego 2004 r., K 12/03, OTK-A 2004, nr 2, poz. 8.

ścią dwóch trzecich głosów. Oznacza to, że w razie pozytywnej opinii Minister Sprawiedliwości powinien odwołać prezesa sądu, natomiast w przypadku opinii negatywnej Minister Sprawiedliwości nie ma prawa odwołania prezesa sądu.

Przytoczona regulacja prawna jednoznacznie wskazuje, że ustawodawca nie przewiduje możliwości kwestionowania opinii w przedmiocie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu, przedstawionych przez kolegium właściwego sądu oraz KRS, na drodze sądowej. Odwołany prezes albo wiceprezes sądu nie ma prawa kwestionować na drodze sądowej opinii pozytywnej w przedmiocie jego odwołania przedstawionej przez kolegium właściwego sądu oraz KRS.

Odrębną kwestią jest prawo odwołanego prezesa oraz wiceprezesa do dochodzenia w drodze kontroli sądowej ochrony swojego prawa w przypadku odwołania dokonanego z naruszeniem przepisów prawa (w istocie naruszeniem trybu postępowania określonego w art. 27a § 2-5 p.u.s.p.). Wyłączenie sądowej kontroli takiego odwołania otwierałoby Ministrowi Sprawiedliwości możliwość arbitralnego usuwania prezesów oraz wiceprezesów sądów powszechnych, co podważałoby istotę kadencyjności powołania na takie stanowiska.

Co do sądowej ochrony prezesa oraz wiceprezesa sądu powszechnego w przypadku niezgodnego z prawem odwołania ze stanowiska, nie można przyjąć, że istnieje w tym względzie „biała plama” w obowiązującym systemie prawnym, kiedy to wysuwanemu roszczeniu nie odpowiada właściwość (kompetencja) jakiegokolwiek sądu bądź też nie ma pewności, jaki sąd jest właściwy dla takiej sprawy⁸². Prawo prezesa oraz wiceprezesa sądu powszechnego do uzyskania ochrony prawnej doznawałoby niedopuszczalnego uszczerbku, gdyby odrzucić możliwość prawną tych osób do wniesienia w sprawie niezgodnego z prawem odwołania ze stanowiska skargi do sądu administracyjnego. Urzeczywistnienie konstytucyjnych gwarancji prawa do sądu obejmuje wszelkie sytuacje, w których pojawia się konieczność rozstrzygnięcia o prawach danego podmiotu, a jednocześnie natura danych stosunków prawnych wyklucza arbitralność rozstrzygnięcia o sytuacji prawnej podmiotu przez drugą stronę tego

⁸² M. Pilich wskazał, że „[...] prawo jednostki do uzyskania ochrony prawnej doznałoby niedopuszczalnego uszczerbku, gdyby przyjąć, że mogą istnieć »białe plamy« w obowiązującym w RP systemie prawnym, kiedy to wysuwanemu roszczeniu nie odpowiada właściwość (kompetencja) jakiegokolwiek sądu bądź nie ma pewności, jaki sąd byłby właściwy dla danej sprawy” (M. Pilich, *Wpływ orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego na Kodeks postępowania cywilnego*, [w:] T. Ereciński, K. Weitz, *Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego a Kodeks postępowania cywilnego. Materiały Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego*, Serock k. Warszawy 24-26 września 2009 r., Warszawa 2010).

stosunku⁸³. „Sprawa” w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji RP to „określone zadanie sądu polegające na prawnej kwalifikacji konkretnego stanu faktycznego, celem wydania indywidualnej normy rozstrzygającej o prawach lub obowiązkach określonego podmiotu (adresata). Bez znaczenia dla konstytucyjnego rozumienia pojęcia »sprawy« i jej »rozpatrywania« jest to, jaki charakter ma »sprawa« podlegająca kwalifikacji prawnej sądu, co wiąże się z naturą stanu faktycznego; jego elementami mogą być działania ludzkie, zdarzenia przyrodnicze, ale także np. rozstrzygnięcia indywidualne i konkretne uprawnionego (kompetentnego) organu. Istotne jest, że wszelkie elementy stanu faktycznego dotyczą sprawy konkretnej i tworzą prawną całość związaną z podmiotem, którego uprawnienia lub obowiązki będą określone w wyniku kwalifikacji prawnej stanu faktycznego”⁸⁴. W przypadku odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego elementem stanu faktycznego jest rozstrzygnięcie indywidualne i konkretne uprawnionego (kompetentnego) organu, co do którego rozstrzygnięcia został wysunięty zarzut dokonania go niezgodnie z prawem.

W razie niezgodnego z prawem odwołania prezes albo wiceprezes sądu powszechnego może wystąpić do sądu administracyjnego ze skargą o stwierdzenie naruszenia prawa w zaskarżonym akcie i stwierdzenie jego nieważności. Wyrok sądu administracyjnego eliminuje z obrotu prawnego akt dotychczas obowiązujący, a w przypadku stwierdzenia jego nieważności – eliminuje go z mocą wsteczną⁸⁵.

Minister Sprawiedliwości jest naczelnym organem administracji państwowej. Wydawanie decyzji administracyjnych w indywidualnych sprawach stanowi więc przedmiot jego działalności⁸⁶. Zamiarem ustawodawcy było dopuszczenie skargi do sądu administracyjnego we wszystkich sprawach załatwianych przez organy administracji, z wyjątkiem spraw cywilnych⁸⁷. Decyzją administracyjną jest rozstrzygnięcie w sprawie administracyjnej, jeżeli pochodzi od organu administracji, skierowane jest na zewnątrz i w sposób władczy rozstrzyga o pra-

⁸³ Uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 28 maja 2008 r., SK 57/06, OTK-A 2008, nr 4, poz. 63.

⁸⁴ *Ibidem*.

⁸⁵ O wyroku sądu administracyjnego eliminującego z obrotu prawnego akt dotychczas obowiązujący J. Zimmermann, *Z podstawowych zagadnień sądownictwa administracyjnego*, [w:] J. Góral, R. Hausner, J. Trzciński (red.), *Sądownictwo administracyjne gwarantem wolności i praw obywatelskich 1980-2005*, Warszawa 2005, s. 491-492.

⁸⁶ Wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., III RN 116/97, OSNAPiUS 1998, nr 24, poz. 701.

⁸⁷ *Ibidem*.

wach i obowiązkach osób w sprawach indywidualnych⁸⁸. Odwołanie prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego przez Ministra Sprawiedliwości jest aktem administracyjnym, na który przysługuje skarga do sądu administracyjnego. W razie odwołania przez Ministra Sprawiedliwości prezesa albo wiceprezesa sądu niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, odwołanemu prezesowi albo wiceprezesowi przysługuje skarga do sądu administracyjnego. Starcie elit – z jednej strony Ministra Sprawiedliwości, a z drugiej – prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego – nastąpi, w końcowej fazie, w postępowaniu przed sądem administracyjnym.

30. Odcinkowe zdolności prawne w zakresie odwoływania prezesów sądów powszechnych w aspekcie „krążenia elit”

Odwoływanie prezesów i wiceprezesów sądów powszechnych oraz powoływanie na ich miejsce nowych prezesów i wiceprezesów to „krążenie elit” władzy sędziowskiej i władzy kierującej sądami. Jest to kategoria wysokich rangą specjalistycznych elit. Krążenie takich elit, wyrażające się w usuwaniu, eliminacji dotychczasowych elit i zastępowaniu ich nowymi elitami, zależy od przesłanek określonych w art. 27 § 1 p.u.s.p. oraz zamiaru i motywacji Ministra Sprawiedliwości, opinii w przedmiocie odwołania przedstawionej przez kolegium właściwego sądu oraz KRS. Te dwa ostatnie organy mają w przedmiocie odwołania prezesa oraz wiceprezesa sądu możliwość stosowania władzy pozytywnej albo władzy negatywnej. Stosowanie władzy pozytywnej polega na przedstawieniu w przedmiocie odwołania opinii pozytywnej, czyli opinii upoważniającej Ministra Sprawiedliwości do odwołania prezesa lub wiceprezesa sądu. Stosowanie władzy negatywnej wyraża się w przedstawieniu w przedmiocie odwołania opinii negatywnej. Opinia taka uniemożliwia odwołanie prezesa albo wiceprezesa sądu. Jeżeli opinia kolegium właściwego sądu w przedmiocie odwołania jego prezesa albo wiceprezesa jest negatywna, Minister Sprawiedliwości może przedstawić zamiar odwołania, wraz z uzasadnieniem, KRS. Negatywna opinia KRS jest dla Ministra Sprawiedliwości wiążąca, jeżeli uchwała w tej sprawie została podjęta większością dwóch trzecich głosów (art. 27 § 5a zdanie pierwsze p.u.s.p.).

⁸⁸ *Ibidem*.

Układ władzy w zakresie odwoływania prezesów oraz wiceprezesów sądów uregulowany w obecnej wersji w art. 27 § 2-5 p.u.s.p. umożliwia usuwanie tych osób ze stanowisk bez opinii KRS, jeżeli Minister Sprawiedliwości uzyska w przedmiocie odwołania pozytywną opinię kolegium właściwego sądu. Krajowa Rada Sądownictwa uznała, że wymaga to zbadania co do zgodności z Konstytucją RP i uchwałą nr 113/2024 z dnia 16 lutego 2024 r. skierowała do Trybunału Konstytucyjnego wnioszek o zbadanie zgodności z Konstytucją RP art. 27 § 5 p.u.s.p. oraz art. 27 § 5a zdanie 2 p.u.s.p. wraz z wnioskiem o zabezpieczenie. Chodzi głównie o odwołanie przez Ministra Sprawiedliwości prezesa lub wiceprezesa sądu bez opinii KRS⁸⁹.

Krajowa Rada Sądownictwa wnosi również o zawieszenie mocy obowiązującej art. 27 § 5 p.u.s.p. w zakresie skutku pozytywnej opinii kolegium właściwego sądu, a także zawieszenie art. 27 § 5a wymienionej ustawy w zakresie braku związania Ministra Sprawiedliwości negatywną opinią KRS podjętą zwykłą większością głosów w przedmiocie odwołania prezesa lub wiceprezesa sądu.

W uzasadnieniu wniosku stwierdzono, że „pominięcie Krajowej Rady Sądownictwa w procesie opiniowania odpowiednio prezesa albo wiceprezesa sądu powoduje, że Minister Sprawiedliwości wywierać będzie mógł poprzez głosowanie, wpływ na rozstrzygnięcie Krajowej Rady Sądownictwa w jego sprawie w stopniu większym niż przy zastosowaniu ogólnych reguł z ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa”.

KRS dodała, że „ustawodawca ma obowiązek wyposażenia KRS w instrumenty zapewniające realną możliwość skutecznego wypełniania jej konstytucyjnych powinności zaznaczając przy tym, że argumentacja ta zachowuje aktualność w kontekście instytucji współdecydowania KRS z Ministrem Sprawiedliwości o obsadzie stanowiska prezesów sądów apelacyjnych i okręgowych”.

Stanowisko KRS, wyrażone w uchwale nr 113/2024 z 16 lutego 2024 r., zmierzające do uznania wymogu wyrażenia przez ten organ opinii w przedmiocie odwołania prezesa oraz wiceprezesa sądu powszechnego w każdej sytuacji, prowadzić będzie do uzależnienia „krążenia elit”, o których mowa, od opinii pozytywnej albo opinii negatywnej wymienionego organu. KRS miałyby bowiem

⁸⁹ Uchwała nr 113/2024 KRS z dnia 16 lutego 2024 r. w sprawie skierowania do Trybunału Konstytucyjnego wniosku o zbadanie zgodności z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej art. 27 § 5 oraz art. 27 § 5a zdanie drugie ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 217 ze zm.), krs.pl/dzialalnosc/wnioski-do-tk/2405-uchwala-krajowej-rady-sadownictwa-w-sprawie-skierowania-do-trybunału-konstytucyjnego-wniosku-o-zbadanie-zgodnosci-z-konstytucją-rzeczypospolitej-polskiej [dostęp: 7.03.2024].

możliwość blokowania zamiaru odwołania prezesa oraz wiceprezesa sądu w każdym przypadku przedstawienia przez Ministra Sprawiedliwości zamiaru odwołania takich osób. „Krążenie elit” w odniesieniu do prezesów oraz wiceprezesów sądów powszechnych znalazłoby się w gestii KRS.

31. Konkluzje

1. Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego oraz zdolność prawną z zakresu tego stosunku reguluje ustawa p.u.s.p., a w sprawach nie uregulowanych tymi przepisami – przepisy Kodeksu pracy.
2. Przepisy p.u.s.p., będące przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 5 k.p., przyznają określonym organom spoza struktury sądu powszechnego ściśle określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego tego sądu będące odcinkowymi zdolnościami prawnymi, ograniczającymi zdolność prawną sądu powszechnego jako pracodawcy sędziego.
3. Odpowiednio do odcinkowych zdolności prawnych przyznanych określonym organom spoza struktury sądu powszechnego przepisy p.u.s.p. przyznają tym organom w odpowiadających im zakresach prawa i obowiązki do dokonywania działań prawnych, czyli odcinkowe zdolności do działań prawnych.
4. Prezydent RP posiada odcinkową zdolność prawną w postaci powołania sędziego na stanowisko sędziego w określonym sądzie. Powołanie sędziego powoduje powstanie stosunku służbowego obejmującego więź publiczną sędziego z państwem oraz stosunek pracy łączący sędziego z sądem, w którym zajmuje stanowisko sędziego.
5. Odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego posiada Minister Sprawiedliwości, a także prezes sądu przełożonego oraz KRS.
6. Odcinkowe zdolności prawne Ministra Sprawiedliwości dotyczą różnych spraw. Do istotnych należą sprawy związane z dokonywaniem zmian w zakresie służbowego stosunku pracy. Zmiany mogą mieć charakter stały, związany z możliwością przeniesienia sędziego na inne miejsce służbowe (art. 75 p.u.s.p.) lub czasowy, polegający na delegowaniu sędziego do pełnienia obowiązków sędziego lub czynności administracyjnych⁹⁰.

⁹⁰ Szerzej uchwała pełnego składu SN z dnia 28 stycznia 2014 r., BSA I-4110-4/13 z glosą E. Mazurczak-Jasińskiej, OSP 2015, z. 3, poz. 24, s. 344-370.

7. Odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy sędziego sądu okręgowego posiada prezes sądu apelacyjnego w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości lub nieracjonalności podziału czynności ustalonego przez prezesa sądu okręgowego. Odcinkowa zdolność prawna polega tu na prawie zalecenia zmiany podziału czynności. Jeżeli prezes sądu okręgowego nie zmieni podziału czynności zgodnie z zaleceniem, prezes sądu apelacyjnego może zwrócić się o rozstrzygnięcie do KRS, której uchwała jest ostateczna (art. 37e § 2 p.u.s.p.). Przyznanie KRS takiego prawa oznacza przyznanie jej odcinkowej zdolności prawnej z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego. Wskazane wyżej uprawnienia prezesa sądu apelacyjnego przysługują również prezesowi sądu okręgowego wobec prezesa lub wiceprezesa sądu rejonowego (art. 37e § 3 p.u.s.p.).
8. Działania (czynności) z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego podejmowane przez organ spoza sądu dokonywane są w imieniu tego organu. Prezydent RP, powołując sędziego, realizuje własne prawo (prerogatywę konstytucyjną). Działanie Prezydenta RP w ramach przyznanej mu prerogatywy obejmuje stosunek służbowy sędziego, a więc więc publicznoprawną łączącą sędziego z państwem, jak i stosunek pracy łączący sędziego z sądem jako pracodawcą. We własnym imieniu działania (czynności) z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego dokonuje Minister Sprawiedliwości.
9. Organy spoza struktury sądu powszechnego, którym przyznano niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego, nie zajmują pozycji zewnętrznego pracodawcy. Koncepcja podzielonej podmiotowości pracodawcy równoznacznej z uznaniem istnienia kombinacji ról pracodawcy na różnych szczeblach organizacji nie ma normatywnych podstaw. Koncepcję kombinacji ról pracodawcy jako strony stosunku pracy wyklucza art. 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik ma wyłącznie jednego pracodawcę, a według art. 22 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Jednostką organizacyjną zobowiązaną do zatrudnienia sędziego sądu powszechnego jest wyłącznie ten sąd.
10. Koncepcja podzielonej podmiotowości pracodawcy, wysunięta przez Profesora Jana Jończyka, może występować w innych wersjach niż tylko wersja, w której wyróżnia się pracodawcę wewnętrznego oraz pracodawcę zewnętrznego jako strony indywidualnego stosunku pracy. Jest koncepcją

przydatną w zbiorowych stosunkach pracy. Jej przydatność w indywidualnych stosunkach pracy wyraża się w akcentowaniu szerokiego zjawiska przyznawania określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy organom (podmiotom) spoza struktury pracodawcy. W tym aspekcie koncepcja podzielonej podmiotowości ma charakter uniwersalny.

11. Nie ma podstaw prawnych do stosowania konstrukcji przedstawicielstwa ustawowego do działań z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego podejmowanych przez organy spoza struktury tego sądu. Organy te w wymienionym zakresie mają przyznane własne prawa i obowiązki oraz działają we własnym imieniu.
12. Przepisy p.u.s.p. przyznające niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego określonym organom spoza tego sądu nie podważają zobowiązaniowego charakteru tego stosunku.
13. Złożony układ odcinkowych zdolności prawnych oraz odcinkowych zdolności do działań prawnych organów spoza struktury sądu występuje w zakresie pozycji oraz działalności prezesa sądu powszechnego. Odcinkowe zdolności prawne występują w zakresie powołania na stanowisko prezesa sądu powszechnego oraz odwołania z tego stanowiska. Odcinkowa zdolność prawna w zakresie powołania prezesa sądu przysługuje Ministrowi Sprawiedliwości. Odcinkowe zdolności prawne przysługują Ministrowi Sprawiedliwości w przypadku stwierdzenia uchybienia w zakresie kierowania sądem apelacyjnym, sprawowania wewnętrznego nadzoru administracyjnego albo wykonywania innych czynności administracyjnych⁹¹.
14. W zakresie działalności prezesa sądu powszechnego odcinkowe zdolności prawne przyznane zostały prezesowi sądu przełożonego, a w niektórych sytuacjach Ministrowi Sprawiedliwości. Prezesowi sądu przełożonego odcinkowe zdolności prawne przyznane zostały w przypadku stwierdzenia uchybienia w zakresie kierowania sądem, sprawowania wewnętrznego nadzoru administracyjnego albo wykonywania innych czynności administracyjnych.
15. Specyficznie ukształtowana została odcinkowa zdolność prawna Ministra Sprawiedliwości w postaci prawa odwołania prezesa oraz wiceprezesa

⁹¹ Odcinkowe zdolności prawne przysługujące Ministrowi Sprawiedliwości oraz prezesowi sądu przełożonego w przypadkach stwierdzenia uchybień w zakresie kierowania sądem, nadzoru administracyjnego albo wykonywania innych czynności administracyjnych omawiam w artykule *Upewnienia kierownicze prezesa sądu powszechnego* (artykuł przeznaczony do druku).

sądu powszechnego. Otóż wykonanie tej zdolności jest warunkowane wykonaniem wycinkowej zdolności prawnej polegającej na przedstawieniu zamiaru odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu, wraz z uzasadnieniem, kolegium właściwego sądu, a w razie negatywnej opinii tego organu na przedstawieniu zamiaru odwołania prezesa albo wiceprezesa wraz z uzasadnieniem, KRS. Uchwała KRS w przedmiocie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego jest wiążąca dla Ministra Sprawiedliwości, jeżeli podjęta została większością trzech piątych głosów. Negatywna uchwała KRS uniemożliwia Ministrowi Sprawiedliwości odwołanie prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego.

16. Przepisy art. 27 § 2-5 p.u.s.p. wykazują, że w zakresie postępowania zmierzającego do odwołania prezesa sądu powszechnego mamy do czynienia z kombinacją wycinkowych zdolności Ministra Sprawiedliwości z odcinkową zdolnością kolegium właściwego sądu oraz odcinkową zdolnością prawną KRS. Od kombinacji wymienionych zdolności prawnych zależy zakres możliwości Ministra Sprawiedliwości odwoływania prezesów i wiceprezesów sądów powszechnych, czyli zakres decydowania Ministra Sprawiedliwości o „krążeniu elit” władzy sądowniczej i kierowniczej, jakimi są prezesi oraz wiceprezesi sądów powszechnych.
17. W razie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego z naruszeniem trybu określonego w art. 27 § 2-5 p.u.s.p. odwołany może złożyć do sądu administracyjnego skargę, żądając stwierdzenia nieważności aktu odwołania i wyeliminowania go z obrotu prawnego z mocą wsteczną.
18. W razie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego z naruszeniem w art. 27 § 2-5 p.u.s.p. starcie tych elit z Ministrem Sprawiedliwości odbywać się będzie na forum sądu administracyjnego.

Bibliografia

- Dadańska K.A., *Działanie osoby prawnej*, Warszawa 2006.
- Florek L., *Powszechne a szczególne prawo pracy*, [w:] *idem* (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Gersdorf M., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

- Gonera K., *Status pracowniczy sędziego. Czy sędzia jest pracownikiem?*, [w:] R. Piotrowski (red.), *Pozycja ustrojowa sędziego*, Warszawa 2015.
- Grzybowski S., [w:] *System prawa cywilnego*, t. II, Wrocław 1974.
- Hajn Z., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r.*, I PRN 101/95, OSP 1997, poz. 217.
- Hajn Z., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1991*, I PZP 44/91, OSP 1992, poz. 148.
- Hajn Z., *Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie sfery budżetowej*, [w:] L. Florek (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Hajn Z., *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. nauk. G. Goździkiewicz, t. II, Warszawa 2017.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 1997, nr 6.
- Hajn Z., *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988.
- Hajn Z., *Pracodawca*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. nauk. G. Goździewicz, t. II, Warszawa 2017.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1992.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
- Jończyk J., *Zakład pracy*, [w:] *Zakład pracy. Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1977, Wrocław 1977.
- Klein A., *Ewolucja instytucji osobowości prawnej*, [w:] E. Łętowska (red.), *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław 1983.
- Klimek H., *Zakład pracy jako pomiot stosunku pracy*, PiZS 1978, nr 2.
- Kubot Z., *Dyrektor sądu jako organ sądu*, PiZS 2012, nr 12.
- Kubot Z., *Odcinkowa zdolność pracodawcy w stosunkach pracy*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011.
- Kubot Z., *Odcinkowe zdolności prawne*, PiZS 2012, nr 6.
- Kubot Z., *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, Wrocław 1995.
- Kubot Z., *Organy osób prawnych, ułomnych osób prawnych oraz innych jednostek organizacyjnych*, [w:] M. Zieliński (red.), *W kręgu teoretycznych i praktycznych aspektów prawoznawstwa. Księga jubileuszowa Profesora Bronisława Ziemanina*, Szczecin-Poznań 2005.
- Kubot Z., *Status kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2000.
- Kubot Z., *Umowa o zarządzaniu instytucją kultury*, PiZS 2003, nr 9.
- Kubot Z., *Uprawnienia kierownicze prezesa sądu powszechnego* (artykuł przeznaczony do druku).

- Kubot Z., *Zróżnicowanie konstrukcji odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy*, [w:] A. Kosut, W. Perdeus (red.), *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresie Liszcz „Studia Iuridica Lublinensia”* 2015, vol. XXIV/3.
- Kubot Z., Sanetra W., *Powolywanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, PiP 1983, nr 5.
- Kuczyński T., [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Kuczyński T., *Pojęcie i przedmiot prawa stosunków służbowych*, [w:] R. Hausner, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy*, t. 11, Warszawa 2011.
- Kuczyński T., *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2000.
- Lande J., *Studia z filozofii prawa*, Warszawa 1959.
- Liszczyński T., *Pojęcie zakładu pracy według prawa pracy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G. Ius” 1980, vol. XXVII.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2020.
- Łętowska E., *Podmioty prawa cywilnego*, Warszawa 1994.
- Malanowski A., *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, PiP 1979, nr 8-9.
- Maniewska E., [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. nauk. M. Gersdorf, K. Rączka, t. III, Warszawa 2021.
- Mazurczak E., *Wybrane elementy statusu sędziego*, PS 2006, nr 9.
- Mazurczak-Jasińska E., *Glosa do uchwały pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2014 r., BSA I-4110-4/13*, OSP 2015, z. 3, poz. 24.
- Mazurczak-Jasińska E., *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010.
- Mędrala M., *Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Profilaktyczna ochrona zdrowia*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. nauk. M. Gersdorf, K. Rączka, t. III, Warszawa 2021.
- Pazdan M., [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz. Art. 1-449*, Warszawa 2018.
- Pisarczyk Ł., *Pracodawca wewnętrzny*, MPP 2004, nr 12.
- Pilich M., *Wpływ orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego na Kodeks postępowania cywilnego*, [w:] T. Ereciński, K. Weitz, *Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego a Kodeks postępowania cywilnego. Materiały Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego, Serock k. Warszawy 24-26 września 2009 r.*, Warszawa 2010.
- Prusinowski P., *Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym*, Acta Universitatis Wratislaviensis No. 3844, PPiA 2018, t. CXIII.
- Pulka Z., [w:] A. Bator (red.), *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2012.
- Radwański Z., Zieliński M., *Stosowanie i wykładnia prawa cywilnego*, [w:] M. Safjan (red.), *System prawa prywatnego*, t. 1, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012.

- Rączka K., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy*, Warszawa 2014.
- Sanetra W., *Pracownicy i pracodawcy. Niektóre podstawowe pojęcia, problemy i konstrukcje* [w:] W. Sanetra (red.), *Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz 1989*, Wrocław 1989.
- Sanetra W., *W poszukiwaniu pracodawcy*, PiZS 1992, nr 3.
- Sowińska M., *Stosunek pracy jako podstawa zatrudnienia sędziego*, MPP 2014, nr 3.
- Stelina J., *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005.
- Stelina J., *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*, Warszawa 2016.
- Wronkowska S., *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2005.
- Wróblewski J., *Wstęp do prawoznawstwa*, Łódź 1978.
- Zieliński M.J., *Pojęcie i strony stosunku służbowego*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Zawody prawnicze*, red. nauk. K. Ślęzak, t. XIII, Warszawa 2021.
- Zieliński T., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Zimmermann J., *Z podstawowych zagadnień sądownictwa administracyjnego*, [w:] J. Góral, R. Hausner J. Trzeciński (red.), *Sądownictwo administracyjne gwarantem wolności i praw obywatelskich 1980-2005*, Warszawa 2005.

O koncepcjach prawa zabezpieczenia społecznego oraz rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego według Jana Jończyka

1. Wprowadzenie

W 2001 r. ukazała się książka Jana Jończyka pt. *Prawo zabezpieczenia społecznego*¹, która – choć formalnie została wydana jako podręcznik akademicki, z myślą, jak pisał sam Autor we wstępie do wyd. I², o nauczaniu tego przedmiotu na uniwersyteckich wydziałach prawa i administracji – w istocie jednak stanowiła kompleksowe dzieło naukowe, w którym wyłożono teorię prawa zabezpieczenia społecznego. Oryginalność wszystkich trzech wydań tego opracowania przejawia się w szczególności w tym, że po raz pierwszy w polskim piśmiennictwie przedstawiono zabezpieczenie społeczne w ujęciu prawniczym (tj. w kategoriach prawa zabezpieczenia społecznego jako odrębnej gałęzi prawa, dziedziny nauki i nauczania prawa)³ oraz dokonano analizy podstaw wyróżnienia takiego działu prawa, zwłaszcza przedmiotu regulacji i umocowań konstytucyjnych.

Natomiast w latach późniejszych (tj. po 2010 r.) bliższa Janowi Jończykowi stała się, jak się wydaje ze względu na jej aktualność i społeczno-gospodarczą doniosłość, problematyka związku zatrudnienia (nieograniczonego wyłącznie

¹ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001 (wyd. II uaktualnione ukazało się w 2003 r., zaś wyd. III uaktualnione, już bez podtytułu, w 2006 r.).

² *Ibidem*, s. 5.

³ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, wyd. III, s. 6 (dalej tylko wyd. III).

do prawa pracy) z zabezpieczeniem społecznym (ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnym) w kontekście łączącego te dziedziny zagadnienia ochrony pracy i socjalnego ryzyka, ze szczególnym uwzględnieniem płacy i wchodzącej w jej skład składkowej daniny. Tym kwestiom Jan Jończyk poświęcił szereg nowatorskich tekstów, w których sformułował poglądy dotyczące problematyki, którą ogólnie można nazwać rekonstrukcją zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Przy okazji dodać można, że z perspektywy osób starających się o awans naukowy zbiór tych artykułów należy stawiać za wzór właściwie opracowanego jednorodnego cyklu publikacji.

Na wstępie tych rozważań zastrzec jednak muszę, że ze względu na ograniczenia redakcyjne skupię się tylko na przedstawieniu kilku (wybranych i moim zdaniem najważniejszych) elementów konstrukcyjnych obu koncepcji, jednocześnie odsyłając i zachęcając wszystkich, którzy zajmują się w swej pracy badawczej zatrudnieniem i zabezpieczeniem społecznym, do uważnej lektury opracowań Jana Jończyka.

2. Koncepcja prawa zabezpieczenia społecznego

Uwagi na temat koncepcji prawa zabezpieczenia społecznego należy rozpocząć od stwierdzenia, że przed publikacją wspomnianego podręcznika zabezpieczeniu społecznemu na ogół nie nadawano kwalifikacji prawnej, wiążąc to pojęcie z całokształtem urządzeń publicznych zapewniających ochronę przed niedostatkiem⁴ z podkreśleniem, że jego realizacja związana jest z wyodrębnieniem trzech technik w postaci: ubezpieczenia społecznego, zaopatrzenia społecznego i opieki (pomocy) społecznej⁵. W konsekwencji do dzisiaj przyjmuje się, że istotę zabezpieczenia (ubezpieczenia) społecznego należy upatrywać

⁴ Zob. J. Piotrowski, *Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody*, Warszawa 1966, s. 13. Współcześnie podobnie np. G. Szpor, [w:] *idem* (red.), *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2013, s. 13

⁵ Zob. J. Piotrowski, *Zabezpieczenie...*, s. 13 i rozdział trzeci. Założenie o technikach (administracyjno-finansowych) zabezpieczenia społecznego przeniknęło do piśmiennictwa prawniczego i utrwaliło się w nim (zob. m.in. W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 452; L. Kaczyński, *Pojęcie zabezpieczenia społecznego i kryterium rozróżnienia jego technik*, PiZS 1986, nr 5-6, s. 24 i n.; W. Muszański, *Prawo socjalne*, Warszawa 1996, s. 93 i n.; *idem*, *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2004, s. 18-21; K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 1999, s. 105; I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcja prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2018, s. 27-29).

w ustanowieniu systemu świadczeń zaspokajających potrzeby materialne wynikające z zajścia zdarzeń (ryzyk) losowych⁶.

Jan Jończyk zakwestionował ten punkt widzenia. Swą koncepcję prawa zabezpieczenia społecznego oparł bowiem na kryterium ryzyka, a nie świadczenia, oraz odrzucił paradygmat „zaspokajania potrzeb społecznych” na rzecz „zaspokajania potrzeby socjalnego bezpieczeństwa”⁷. Choć zatem Autor ten uznawał zabezpieczenie społeczne za zagadnienie interdyscyplinarne (w szczególności przynależne polityce społecznej)⁸, to przyjął zupełnie odmienne od dominujących założenia konstrukcyjne tworzonej gałęzi prawa. Na plan pierwszy wysunął ryzyko (socjalne) jako podstawową kategorię prawa zabezpieczenia społecznego⁹. Tym samym kluczową kwestią prawną (ale także społeczną i ekonomiczną) uczynił gwarancyjną, a nie realizacyjną (związaną z wypłatą świadczeń) fazę zabezpieczenia społecznego, w ramach której powstaje wspólnota ryzyka, tj. zbiorowość osób połączonych wspólnym interesem ograniczenia negatywnych skutków zajścia określonych niebezpieczeństw. Owa solidarna¹⁰ wspólnota ryzyka „[...] wyraża się w finansowaniu (przez indywidualny wkład) zabezpieczenia społecznego [...]”¹¹, z zastrzeżeniem braku „[...] symetrii między wkładem a zrealizowaną korzyścią”¹² jako zjawiska typowego dla oddania sensu solidarności polegającej na tym, że „[...] przyczyniają się wszyscy, często w nierównym stopniu oraz dłużej lub krócej, ale kompensację otrzymuje ten tylko, który doznał szkody”¹³.

Takie ujęcie wpisuje się w przewodnią myśl tej koncepcji o tym, że w solidarnym ponoszeniu kosztu zabezpieczenia społecznego przejawia się nie tylko prawnie, ale też moralnie i społecznie, doniosły cel opisywanej instytucji, a mianowicie ukazanie, że uczestnictwo we wspólnocie ryzyka gwarantuje wszystkim

⁶ Zob. W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987, s. 66; T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego – część ogólna*, Warszawa–Kraków 1994, s. 51-52; D. Dziemiński, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 57 i n.; I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcie...*, s. 27; G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2021, s. 19.

⁷ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, s. 11-12.

⁸ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, s. 6; podobnie T. Zieliński, *Ubezpieczenia...*, s. 53.

⁹ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, s. 12-13.

¹⁰ W nawiązaniu do „obowiązku solidarności z innymi” sformułowanego w preambule Konstytucji RP.

¹¹ J. Jończyk, *Prawo...*, s. 39.

¹² *Ibidem*, s. 40.

¹³ *Ibidem*.

jej członkom ochronę prawną wynikającą nie tylko z indywidualnie przekazanego wkładu, lecz również (a nierzadko w przeważającej mierze) ze środków innych członków wspólnoty. Dlatego uzasadnione jest, aby wspólnota ryzyka była jak największa (powszechna) i oparta na prawnym obowiązku, gdyż w ten sposób zapewnia się jej zdolność do solidarnego finansowania ciężaru zabezpieczenia społecznego oraz stwarza warunki do wypracowania odpowiednio wysokiej jakości ochrony ubezpieczeniowej w porównaniu do stosunkowo niskiej wysokości zaangażowanych środków (taniość i wydajność ubezpieczenia). Ostatecznie Jan Jończyk uznał, że solidarność wspólnoty ryzyka jest fundamentem zabezpieczenia społecznego, a poczucie bezpieczeństwa socjalnego trzeba wiązać nie z podziałem świadczeń (tj. potencjalnych korzyści), lecz z należyтым (tzn. bez nadużyć) wykonywaniem powinności w sferze gwarancyjnej. Innymi słowy, sam fakt członkostwa w solidarnej wspólnocie ryzyka wpływa na odczuwanie komfortu psychicznego i uwalnia człowieka od obawy (strachu, lęku) przed skutkami wystąpienia ryzyka socjalnego¹⁴.

Koncepcję prawa zabezpieczenia społecznego oparto na teorii ponoszenia ryzyka (świadczenie ubezpieczeniowej gwarancji), odrzucając konkurencyjną teorię świadczenia pieniężnego (zaspokajanie potrzeb)¹⁵. W tym zakresie Jan Jończyk szczególną wagę przykładał do wyjaśnienia, że „O kwestii świadczeń pieniężnych i rzeczowych jest mowa w drugiej kolejności w tych tylko przypadkach, gdy zdarzenia losowe już wystąpią i tylko w sensie łagodzenia skutków tych zdarzeń”¹⁶. Jeżeli więc pisał o potrzebie, to, jak to już było zasygnalizowane, miał na myśli „potrzebę socjalnego bezpieczeństwa”, którą wiązał z fazą gwarancyjną (przed zajściem ryzyka socjalnego) i ubezpieczeniem tego ryzyka przy uwzględnieniu wszakże kosztu, jaki poniesie wspólnota ryzyka z tego tytułu. Dlatego też podkreślał, że ciężar finansowania świadczeń nie może stanowić konsekwencji priorytetu potrzeb¹⁷. Pogląd ten jest całkowicie słuszny, zważywszy, że ludzkie potrzeby są z natury rzeczy nieograniczone, a ich zaspokojenie trudne do zobiektywizowania, co stwarza warunki do eskalacji żądań co do warunków przyznania świadczeń i ustalania ich wysokości bez należytego uwzględnienia celowości takich działań i ich społeczno-ekonomicznych skut-

¹⁴ *Ibidem*, s. 21 i 39-41. Podobnie K. Antonów, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2022, s. 732-734 i 743-744.

¹⁵ Szerzej zob. K. Antonów, *Koncepcja ryzyka socjalnego w polskim prawie ubezpieczeń społecznych*, AUWr No. 3996, PPIA 2020, t. CXXIII, s. 13-15 i podana tam literatura.

¹⁶ J. Jończyk, *Prawo...*, s. 11.

¹⁷ *Ibidem*.

ków¹⁸. Zakwestionowanie przydatności „teorii zaspokajania potrzeb” na rzecz przyznania prymatu „teorii ryzyka” jest w szczególności uzasadnione w sferze ubezpieczeniowych form prawa zabezpieczenia społecznego. Opierają się one bowiem na podstawach aktuarialnych oddziaływających na prawidłowe ukształtowanie reguł solidarnościowych, którym zagrażają działania polegające na arbitralnym wyłączeniu niektórych grup zawodowych ze wspólnoty ryzyka lub ich faworyzowaniu na koszt tej zbiorowości ze względu na nieusprawiedliwione nierespektowanie znaczenia własnego wkładu przy ustalaniu wymiaru świadczenia (naruszenie zasady odpłatności w relacji składka–świadczenie)¹⁹.

Przechodząc do przedstawienia podstaw normatywnych prawa zabezpieczenia społecznego, należy na wstępie nadmienić, że ogólne pojęcie tej gałęzi prawa Jan Jończyk wiązał z ustanowieniem wspólnot ryzyka i ich organizacji oraz określeniem praw i obowiązków podmiotów, w tym uprawnień do świadczeń i obowiązków w zakresie ich finansowania, a także sankcji za naruszenie obowiązków²⁰. Myśl tę szczegółowo rozwijał, prezentując pogląd o tym, że ryzyka socjalne²¹ wyznaczają zakres przedmiotowy prawa zabezpieczenia społecznego rozpatrywanego z punktu widzenia stosunków prawnych (a nie wedle kryterium podmiotowego czy metody regulacji prawnej), których społeczno-gospodarczym przeznaczeniem jest ochrona socjalnego ryzyka²², z zastrzeżeniem, że – wobec istnienia wielu podmiotów oraz różnych rodzajów ryzyk

¹⁸ Zob. K. Antonów, *Kilka uwag na temat związku prawa pracy z prawem ubezpieczeń społecznych*, [w:] K. Rączka et al. (red.), *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, Warszawa 2022, s. 943, przypis 12.

¹⁹ Zob. K. Antonów, *Koncepcja...*, s. 18.

²⁰ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, s. 5.

²¹ W nawiązaniu do Konwencji nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, przyjętej w Genewie w 1952 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 93, poz. 775), J. Jończyk, *Prawo...*, s. 13 i n., wyróżnił dziewięć rodzajów tych ryzyk: 1) dożycie wieku emerytalnego, 2) trwała lub okresowa niezdolność do pracy, 3) śmierć żywiciela, 4) niezdolność lub niemożność świadczenia pracy (prowadzenia działalności), 5) wypadek przy pracy lub choroba zawodowa (wypadek lub choroba zawodowa w szczególnych okolicznościach), 6) niezdrowie, 7) bezrobocie, 8) niedostatek dochodu w rodzinie i 9) trudne sytuacje życiowe.

²² Tj. zespół ustawowo uregulowanych mechanizmów prawnych (w tym procesowych) służących (w fazie gwarancyjnej) zabezpieczeniu indywidualnych ekspektatyw praw do świadczeń w połączeniu z jednoczesnym zaspokojeniem interesu ogólnego (wspólnoty ryzyka) w sferze zapłaty składki jako ceny gwarancji ubezpieczeniowej oraz (w fazie realizacyjnej) spełnieniu roszczeń w zakresie ustalenia i zachowania praw do świadczeń, tj. ich przyznania, obliczenia wysokości i wypłaty (zob. K. Antonów, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych. Pojęcie oraz właściwości postępowania przedsądowego i ochrony cywilnosądowej*, Warszawa 2011, s. 106-107).

socjalnych i form ich ochrony – za naturalne uznawał zjawisko mnogości i różnorodności tych relacji²³. Tezę tę oparł „[...] na założeniu współzależności tych stosunków [...], na ich organicznej (funkcjonalnej) więzi i wspólnych gałęziowych celach oraz podobieństwie społecznego i gospodarczego przeznaczenia”²⁴. Tym samym nie podzielał stanowiska o wyodrębnieniu jednego, nawet jeżeli złożonego z kilku więzi prawnych, stosunku zabezpieczenia (ubezpieczenia) społecznego²⁵ oraz nie uważał za zasadne wskazywanie na nadrzędność jakiejś z tych relacji²⁶. Bezsprzecznie nowatorskie podejście Jana Jończyka do wskazanych zagadnień diametralnie zmieniło stan wiedzy i poglądów w tej dziedzinie i nierzadko, przynajmniej dla części przedstawicieli nauki prawa zabezpieczenia (ubezpieczenia) społecznego, stało się punktem odniesienia w ich pracach badawczych (opracowaniach monograficznych) ukierunkowanych na rozwinięcie, wedle już własnych przekonań, problematyki ryzyk socjalnych²⁷ czy zabezpieczeniowych (ubezpieczeniowych) stosunków prawnych²⁸.

Natomiast inną, choć nie mniej ważną, kwestią związaną z omawianymi tu stosunkami prawnymi było jednoznaczne zakwalifikowanie tych relacji, w sferze ubezpieczeń społecznych i powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego, w obręb zobowiązaniowych więzi prawnych²⁹. Jan Jończyk odrzucił zatem pogląd o administracyjnoprawnej naturze stosunków ubezpieczeniowych³⁰, co

²³ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, s. 6, 10, 21 i 49-51.

²⁴ *Ibidem*, s. 51.

²⁵ Jak, w sferze ubezpieczeń społecznych, koncepcja trójstronnego stosunku ubezpieczeniowego E. Modlińskiego, *Podstawowe zagadnienia prawne ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1968, s. 180 i n. Do pewnego stopnia podobnie widział tę sprawę W. Szubert, *Ubezpieczenie...*, s. 69 i n., który jednak relację między zakładami pracy (w dzisiejszym rozumieniu pracodawcami) a ubezpieczonymi sprowadzał wyłącznie do czynności techniczno-organizacyjnych.

²⁶ Jak np. T. Zieliński, *Ubezpieczenia...*, s. 171, który, w sferze ubezpieczeń społecznych, za stosunek centralny uznawał stosunek prawny zachodzący między osobą uprawnioną do świadczeń a podmiotem do tych świadczeń obowiązany.

²⁷ Zob. K. Antonów, *Prawo do emerytury*, Kraków 2003, rozdział I; D.E. Lach, *Zasada równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej*, Warszawa 2011, s. 201 i n.; K. Ślęzak, *Prawo do zabezpieczenia społecznego w Konstytucji RP. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2015, s. 63-69; K. Roszewska, *Ryzyko niezdolności do pracy*, Warszawa 2018. Natomiast inne spojrzenie na tę kwestię prezentuje I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia...*, rozdział V, która za przedmiot ochrony prawnej uznaje zdarzenia losowe, czyli przyczynę wystąpienia ryzyk ubezpieczeniowych (por. też A. Wypych-Zywicka, *Renta rodzinna z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zagadnienia materialnoprawne*, Gdańsk 2006, rozdział I-II).

²⁸ Zob. K. Antonów, *Sprawy...*, rozdział I, pkt 2; R. Pacud, *Stosunki prawne ubezpieczenia emerytalnego*, Warszawa 2011.

²⁹ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, s. 52. Podobnie m.in. T. Zieliński, *Ubezpieczenia...*, s. 171-173.

³⁰ Tak E. Modliński, *Podstawowe...*, s. 136 i n.; W. Szubert, *Ubezpieczenie...*, s. 83.

nie oznaczało jednak prostego ich zakwalifikowania do kategorii stosunku cywilnoprawnego. Autor ten bowiem, zdając sobie sprawę ze specyfiki przedmiotu tych relacji prawnych (ochrona socjalnego ryzyka), stwierdził, że szczególną postacią świadczenia w zobowiązaniowych stosunkach prawnych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego jest ubezpieczeniowa gwarancja wykonawcy zabezpieczenia społecznego³¹. Dla realizacji tego typu zobowiązania niezbędne jest zatem określenie praw i obowiązków stron ubezpieczeniowych więzi prawnych jako uprawnień wierzyciela i obowiązków dłużnika, z zastrzeżeniem, że obligacyjny charakter tych stosunków nie wynika z odwzorowania modelu (treści) stosunku cywilnoprawnego, lecz zobowiązaniowego schematu znanego również takim relacjom prawnym, jak stosunek pracy czy opieki zdrowotnej³². Pogląd o zobowiązaniowej naturze ubezpieczeniowych stosunków prawnych na tyle utrwalił się w piśmiennictwie, że można go obecnie uznać za dominujący³³.

Wiele uwagi Jan Jończyk poświęcił również formom i metodom ochrony prawnej na wypadek zajścia socjalnego ryzyka. W tym obszarze nie budziło Jego wątpliwości wyróżnienie metody pomocniczej i ubezpieczeniowej, z podkreśleniem jednak, zgodnie z zasadą pomocniczości wyrażoną w preambule Konstytucji RP³⁴, że „[...] forma ubezpieczeniowa ma pierwszeństwo, a forma pomocy ma funkcję komplementarną”³⁵. Potwierdzeniem tych zapatrywań jest podział ryzyk socjalnych na sześć ryzyk (wymienionych w pkt 1-6 w przypisie nr 21) objętych ubezpieczeniową metodą ochrony prawnej i trzy ryzyka (wymienione w pkt 7-9 w przypisie nr 21) objęte pomocniczą metodą ochrony prawnej. Pierwsza grupa ryzyk związana jest z instytucjami ubezpieczeniowymi (ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnym), dla których charakterystyczne jest występowanie wspólnoty ryzyka opartej na solidarnym ponoszeniu kosztu zabezpieczenia społecznego, z kolei druga grupa dotyczy instytucji pomocy (społecznej, na rzecz rodziny, dla osób bezrobotnych i niepełnosprawnych), której podstawą funkcjonowania jest wspólnota narodowa (ogólnospołeczna)

³¹ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, s. 52.

³² Szerzej zob. K. Antonów, *Sprawy...*, s. 78-80.

³³ Zob. K. Antonów, *Sprawy...*, rozdział I, pkt 2.3; R. Pacud, *Stosunki...*, podsumowanie, pkt 8-9; M. Zieleniecki, *Stosunki prawne wiążące podmioty prawa emerytalnego*, [w:] T. Bińczycka-Majewska (red.), *Konstrukcje prawa emerytalnego*, Kraków 2004, s. 271-272.

³⁴ Jest w niej bowiem mowa, iż ustanawia się Konstytucję RP jako prawa podstawowe dla państwa oparte m.in. na „[...] zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot”.

³⁵ J. Jończyk, *Prawo...*, s. 57.

udzielająca wsparcia w sytuacjach, gdy jednostka nie jest w stanie przezwyciężyć określonych trudności życiowych ze względu na brak lub niedostateczne ukształtowanie praw własnych (odpłatnych ze sfery ubezpieczeniowej)³⁶.

Wątpliwości wzbudza natomiast wkomponowanie do metody ubezpieczeniowej instytucji zaopatrzenia emerytalnego służb mundurowych. Wprawdzie Jan Jończyk, zdając sobie sprawę z kontrowersyjności tego poglądu z uwagi na bezskładkowy sposób finansowania świadczeń żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy Policji i innych służb, wyjaśnia, że owo zaopatrzenie stanowi odmianę formy ubezpieczenia ze względu na podobieństwo ryzyka i zasad kompensacji jego skutków oraz tytułu ochrony³⁷, to jednak w mojej ocenie fakt, iż nie mamy tu do czynienia z solidarną wspólnotą ryzyka, powinien skłaniać do zaliczenia tego urządzenia socjalnego, wraz z, do pewnego stopnia podobną, instytucją uposażenia w stanie spoczynku i uposażenia rodzinnego sędziów i prokuratorów, do odrębnej (zaopatrzeniowej) metody ochrony prawnej. Przy tym metody tej nie należy utożsamiać z poddanym słusznej krytyce³⁸ pojęciem „zaopatrzenie społeczne” identyfikowanym z jedną z technik zabezpieczenia społecznego. Zaopatrzenie emerytalne służb mundurowych, jako forma zabezpieczenia społecznego objęta zaopatrzeniową metodą ochrony prawnej, nie jest z punktu widzenia doktrynalnych założeń³⁹ skierowane do ogółu społeczeństwa, ma związek z aktywnością zawodową, a świadczenia nie są jednolite i ustalane na poziomie minimalnym określonym ustawowo.

3. Koncepcja rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego

Koncepcja prawa zabezpieczenia społecznego w aspekcie jej teoretycznych podstaw związanych z ryzykiem socjalnym, formami i metodami ochrony prawnej i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem doprowadziła z czasem Jana Jończyka do sformułowania licznych, choć rozproszonych w kilkunastu artykułach naukowych, uwag na temat rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Ta nowa koncepcja – choć trudniej uchwytana ze względu

³⁶ Szerzej zob. K. Antonów, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo...*, s. 733-737.

³⁷ Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, s. 58-59.

³⁸ *Ibidem*, s. 59.

³⁹ Zob. I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia...*, s. 28.

na brak opracowania zwartego – dotyczy przebudowy obowiązującego modelu prawnego w obu tych dziedzinach przy założeniu ich ścisłego związku normatywnego i ekonomicznego wynikającego ze wspólnej dla nich kategorii płacy oraz składkowej i podatkowej daniny z tytułu zatrudnienia. Skutkiem w ten sposób zarysowanej myśli o relacjach zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego było wyrażenie przekonania, że w związku z włączeniem „[...] publicznych systemów finansowania zabezpieczenia społecznego w ciężar kosztu zatrudnienia (w ciężar płacy brutto) logiczna i konieczna jest szczególna ochrona pracy jako rzeczywiste źródło finansowania ochrony socjalnego ryzyka”⁴⁰. Stąd kluczowe dla tego zapatrywania jest twierdzenie, że w ramach bezwzględnie obowiązującej (ustawowej, a nie pozostającej w kompetencji partnerów społecznych i stron stosunków zatrudnienia) regulacji prawnej należy określić stopień ingerencji państwa (interesu publicznego) w sferę ochrony pracy i socjalnego ryzyka w celu przeciwdziałania zatrudnieniu niepraworządному, szkodliwemu ze względów społecznych i gospodarczych⁴¹. Od siebie dodam zaś, że owa szkodliwość polega na zaniżaniu kosztu zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych, co prowadzi do finansowej niewydolności ochrony socjalnego ryzyka zarówno w aspekcie przysługiwania niskich świadczeń za nisko oskładkowaną (wynikającą z tzw. śmieciowego zatrudnienia) pracę, jak i z powodu zawyżonego udziału państwa w pokrywaniu wydatków na świadczenia⁴².

Koncepcja ta, w sferze zatrudnienia, wykracza poza zakres prawa pracy⁴³, a w dziedzinie zabezpieczenia społecznego dotyczy zintegrowanej instytucji ubezpieczenia społecznego, do którego, jako jego odmianę, Jan Jończyk zaliczył także powszechne ubezpieczenie zdrowotne⁴⁴, z wyłączeniem wszelkiego ubezpieczenia społecznego rolników finansowanego (zwłaszcza w zakresie emerytur i rent rolniczych oraz opieki zdrowotnej) z daniny podatkowej⁴⁵ i macierzyństwa, jak pisał, sztucznie łączonego ze społecznym ubezpieczeniem chorobowym, podczas gdy powinno być ono objęte szczególnymi formami ochrony⁴⁶. Co do pojęcia ubezpieczenia społecznego w powyższym rozumieniu, to Jan

⁴⁰ J. Jończyk, *Ochrona pracy*, PiZS 2013, nr 3, s. 4.

⁴¹ *Ibidem*, s. 4-5.

⁴² Zwracałem już na to uwagę w artykule pt. *Kilka uwag...*, s. 948.

⁴³ J. Jończyk, *Zatrudnienie i ubezpieczenie społeczne (zagadnienia prawne)*, PiZS 2017, nr 4, s. 4.

⁴⁴ Zob. J. Jończyk, *Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Podstawowe pojęcia prawne*, PiZS 2014, nr 1, s. 6; *idem*, *O ubezpieczeniu społecznym (wykład)*, PiZS 2017, nr 9, s. 9.

⁴⁵ Zob. J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 6.

⁴⁶ Zob. J. Jończyk, *O ubezpieczeniu...*, s. 8.

Jończyk oparł swe stanowisko na, według mnie, generalnie słusznym założeniu, że zarówno dla powszechnych ubezpieczeń społecznych, jak i dla powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego wspólne są przyczyna i cel ubezpieczenia⁴⁷. Wiążą się one z: po pierwsze, ustanowieniem gwarancji kompensacji „szkody” na wypadek zajścia, odmiennych rodzajowo, ryzyk socjalnych w zamian za obowiązkowy wkład (składkę) w warunkach prawnie, społecznie i moralnie uzasadnionego przymusu ubezpieczenia społecznego oraz po drugie, istotnym społeczno-gospodarczym przeznaczeniem obu tych form zabezpieczenia społecznego polegającym na uzyskaniu efektu powszechności ochrony za stosunkowo niski koszt, jednocześnie realizując, tak samo zresztą jak powyżej, nie tylko prawnie, ale też społecznie i moralnie doniosłą regułę (tj. zasadę solidarności), że środki ze składek nie służą wyłącznie zaspokojeniu indywidualnych korzyści, lecz są również rozdysponowywane na rzecz innych, dotkniętych jakimś niekorzystnym zdarzeniem, członków wspólnoty ryzyka w myśl dewizy głównych bohaterów powieści Aleksandra Dumas *Trzej muszkieterowie* „jeden za wszystkich, wszyscy za jednego” (*un pour tous, tous pour un*).

Niezależnie od tego należy jednak moim zdaniem przyjąć, że poważną różnicą między powszechnymi ubezpieczeniami społecznymi a powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym pozostaje przedmiot ochrony. O ile bowiem ubezpieczenia społeczne zapewniają ochronę (w postaci przyznania świadczeń pieniężnych) z tytułu stałej lub okresowej utraty możliwości zarobkowania lub w związku ze śmiercią, o tyle przyznanie ochrony (w postaci udzielania niepieniężnych świadczeń zdrowotnych) w ubezpieczeniu zdrowotnym dotyczy życia i zdrowia, co często nie wpływa na utratę lub ograniczenie zdolności do wykonywania pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności i nie musi pociągać za sobą nabycia uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych⁴⁸.

Natomiast w pełni zgodzić się trzeba ze stwierdzeniami Jana Jończyka odnośnie do nieubezpieczeniowej formy „ubezpieczenia” społecznego (emerytalno-rentowego) i zdrowotnego rolników, co od 1 stycznia 2016 r. znalazło swoje dodatkowe potwierdzenie w przeniesieniu rolniczego zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego do ubezpie-

⁴⁷ *Ibidem*, s. 8 i 10-11.

⁴⁸ Szerzej zob. K. Antonów, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo...*, s. 728-229. Przeciwnie I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia...*, s. 30-31, która uznaje ubezpieczenie zdrowotne za rodzaj ubezpieczenia społecznego, czego jednak – z uwagi na inną argumentację – nie należy utożsamiać z wcześniej przytoczonym poglądem J. Jończyka, że ubezpieczenie zdrowotne jest odmianą ubezpieczenia społecznego.

czenia emerytalno-rentowego⁴⁹. Podyktowane to zostało oczywiście względami ekonomicznymi, najwyraźniej bowiem musiało się okazać, że – ze względu na poziom wpływów ze składek do Funduszu Składowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników – nie jest możliwe utrzymanie tego świadczenia w samofinansującym się ubezpieczeniu wypadkowym, chorobowym i macierzyńskim. Tym samym wydatki na ten zasiłek, podobnie jak na emerytury i renty rolnicze, w zasadniczej części pochodzą z dotacji z budżetu państwa do funduszu emerytalno-rentowego, z którego wypłacane są świadczenia z ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Doszło więc do kuriozalnej sytuacji, że w ramach ubezpieczenia wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego nie ma obecnie żadnego świadczenia z tytułu macierzyństwa, a zasiłek macierzyński, jako *de facto* świadczenie nieubezpieczeniowe, przysługuje z ubezpieczenia emerytalno-rentowego finansowanego z dotacji budżetowej, co sprawia, że ten rodzaj „ubezpieczenia” społeczne rolników upodabnia się raczej do instytucji zabezpieczenia społecznego objętych pomocniczą metodą ochrony prawnej.

Podobnie trafne są, co do zasady, uwagi Jana Jończyka dotyczące wyeliminowania macierzyństwa (a szerzej rodzicielstwa) ze społecznego ubezpieczenia chorobowego. Zasiłek macierzyński nie jest bowiem świadczeniem, którego przyczynę nabycia (niezdolność do wykonywania pracy z powodu urodzenia dziecka, a tym bardziej przyjęcia go na wychowanie) ściśle można wiązać z wystąpieniem zdarzenia o cechach charakterystycznych dla ryzyka socjalnego (brak elementu niepewności). Ponadto, dokonana w ostatnich latach poważna rozbudowa uprawnień z tytułu rodzicielstwa (w szczególności wprowadzenie urlopu rodzicielskiego o bardzo szerokim zakresie podmiotowym i przedmiotowym) spowodowała nie tylko zachwianie stabilności finansowej funduszu chorobowego w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale nade wszystko jeszcze mocniej osłabiła konstrukcję ubezpieczeniową zasiłku macierzyńskiego, który w coraz większym stopniu realizuje zadania państwa z zakresu wspierania rodzin z dziećmi, co upodabnia go do świadczeń z zakresu prawa rodzin (zwłaszcza wielodzietnych i niepełnych) znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej oraz prawa matek, przed urodzeniem dziecka i po tym fakcie, do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych (art. 71 Konstytucji RP). Skoro jednak w art. 67 Konstytucji RP nie sformułowano prawa do zabezpieczenia społecznego z powodu macierzyństwa

⁴⁹ Na mocy zmian ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90) dokonanych ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1217 ze zm.).

(rodzicielstwa, nie wspominając już o ojcostwie), to – biorąc pod uwagę obecną formę prawną zasiłku macierzyńskiego – nasuwa się spostrzeżenie, że w dużej mierze spełnia on funkcje właściwe świadczeniom na rzecz rodziny występującym w pomocniczej części zabezpieczenia społecznego⁵⁰.

4. Podsumowanie

Kończąc niniejsze rozważania, należy stwierdzić, że, tylko tu ogólnie zarysowane, koncepcje Jana Jończyka w dziedzinie prawa zabezpieczenia społecznego oraz rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego na trwałe weszły do dorobku doktryny praw pracy i ubezpieczenia (zabezpieczenia) społecznego i stanowią istotny wkład w rozwój tych dyscyplin badawczych. Jakkolwiek, w szczególności w obszarze prawa zabezpieczenia społecznego, niektóre fragmenty opracowania Jana Jończyka straciły na aktualności ze względu na nierzadko daleko idące zmiany stanu prawnego i nowe trendy w orzecznictwie sądowym, to trzeba podkreślić, że nieprzerwanie wysoką wartością i przydatnością naukową odznacza się zwłaszcza rozdział I *Prawa zabezpieczenia społecznego* pt. *Wprowadzenie do prawa zabezpieczenia społecznego*. Bez wątpliwości można przyjąć, że wyrażono w nim teoretyczną podstawę prawa zabezpieczenia społecznego, a jego treść stanowi niejako zarys części ogólnej tego prawa mającą znaczenie uniwersalne dla wszelkich rozważań w sferze socjalnych zagadnień prawnych.

Inną sprawą jest natomiast, na ile koncepcja prawa zabezpieczenia społecznego przyjęła się w nauce prawa ubezpieczenia (zabezpieczenia) społecznego. W tym obszarze, po ukazaniu się pierwszego wydania podręcznika z 2001 r., oprócz odwoływania się do „prawa zabezpieczenia społecznego”⁵¹ sformułowano jeszcze inne wypowiedzi i stanowiska, tj. od wyrażenia opinii, że odrębną gałęzią jest prawo ubezpieczeń społecznych stanowiące część zabezpieczenia społecznego⁵² po

⁵⁰ Szeroko na ten temat zob. K. Antonów, *Kwalifikacja rodzicielstwa w sferze zabezpieczenia społecznego ze szczególnym uwzględnieniem zasiłku macierzyńskiego ze społecznego ubezpieczenia chorobowego*, artykuł przyjęty do druku w PiZS, stanowiący zmienioną wersję referatu *Socjalno-prawna kwalifikacja rodzicielstwa*, wygłoszonego na XXXI ogólnopolskiej konferencji naukowej Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego pt. *Ochrona rodzicielstwa w zabezpieczeniu społecznym*, Pokrzywna, w dniach 9-10 listopada 2023 r.

⁵¹ Zob. D. Dzienisiuk, *Prawo...*, s. 85.

⁵² K. Ślęzak, *Aksjologiczne podstawy prawa ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem solidarności i sprawiedliwości*, [w:] M. Skąpski, K. Ślęzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Poznań 2014, s. 245.

posługiwanie się konkurencyjnym terminem „prawo socjalne” obejmującym swym zakresem m.in. prawo ubezpieczeń społecznych⁵³. W mojej ocenie gałęziową odrębność należy przyznać jednak prawu ubezpieczeń społecznych⁵⁴, z tym że skoro realizuje ono konstytucyjnie określone prawo do zabezpieczenia społecznego w myśl art. 67 ust. 1 ustawy zasadniczej, to stanowi formę tego zabezpieczenia objętą ubezpieczeniową metodą ochrony prawnej, podobnie zresztą jak prawo ubezpieczenia zdrowotnego realizuje dyrektywę prawa do ochrony zdrowia (opieki zdrowotnej) w ujęciu art. 68 ust. 1-2 Konstytucji RP. Tym samym dziedziny te – odrębnie lub łącznie pod ujednoczonym pojęciem ubezpieczenia społecznego – mogą stanowić segmenty instytucji (systemu), ale niekoniecznie prawa, zabezpieczenia społecznego, co z jednej strony eliminuje problem zawierania się prawa w prawie (np. prawa ubezpieczeń społecznych w prawie zabezpieczenia społecznego), z drugiej zaś nie pozbawia tego pojęcia kwalifikacji normatywnej zbieżnej z poglądami Jana Jończyka, tzn. wyróżnieniem poszczególnych działów tak rozumianego zabezpieczenia społecznego wedle kryterium przedmiotowego, czyli stosunków prawnych fazy gwarancyjnej i realizacyjnej dotyczących ochrony socjalnego ryzyka.

Co się zaś tyczy koncepcji rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, to, także dlatego że artykuły Jana Jończyka z tego zakresu zostały opublikowane stosunkowo niedawno (tj. ostatnie w 2018 r.), posiada ona wyjątkową aktualność, stanowiąc naukową odpowiedź na niewątpliwy kryzys obowiązujących form zatrudnienia, w tym świadczenia pracy w ramach pozornego zatrudnienia cywilnoprawnego lub w postaci prowadzenia jednoosobowej „działalności gospodarczej”, której zaewidencjonowanie wymusił podmiot *de facto* zatrudniający lub też którą założono na skutek wspólnego, uzgodnionego przez obie strony, motywu, tj. zaniżenia kosztu zabezpieczenia społecznego. Stąd sugestia wyjścia poza tradycyjną kategorię prawa pracy (umowy o pracy) w kierunku zatrudnienia (umowy o zatrudnienie) będących wyrazem wolności

⁵³ D.E. Lach, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, t. 1, Warszawa 2020, s. 41; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Regulacja prawna socjalnego wsparcia dla osób o niskich dochodach*, Wrocław 2013, s. 47.

⁵⁴ Teza ta stanowi korektę moich dawniej wyrażonych poglądów, przede wszystkim w opracowaniu *Przedmiotowe, konstytucyjne i procesowe przesłanki uznania prawa zabezpieczenia społecznego za odrębną gałąź prawa*, [w:] A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.

działalności gospodarczej i wolności pracy, z zastrzeżeniem jednak, że, w interesie społecznym, uzasadnione jest nałożenie na zatrudniającego publiczno-prawnych obowiązków w sferze ochrony pracy, w tym płacy z jej składkową daniną, czyli kluczowym komponentem ochrony socjalnego ryzyka w obrębie zabezpieczenia społecznego⁵⁵.

Proponowane przez Jana Jończyka rozwiązania prawne mają niezwykle wartość poznawczą, ukazując bowiem czytelnikom zupełnie inną niż zazwyczaj prezentowana w polskim piśmiennictwie perspektywę badawczą w dziedzinie zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Jakkolwiek nie ma oczywiście obowiązku aprobowania tych poglądów, to jednak powinny być one brane pod uwagę w dyskursie akademickim nad pożądanym ukształtowaniem ustroju pracy (zatrudnienia) w III Rzeczypospolitej Polskiej.

Bibliografia

- Antonów K., [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2022.
- Antonów K., *Kilka uwag na temat związku prawa pracy z prawem ubezpieczeń społecznych*, [w:] K. Rączka et al. (red.), *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, Warszawa 2022.
- Antonów K., *Koncepcja ryzyka socjalnego w polskim prawie ubezpieczeń społecznych*, AUWr No. 3996, PPIA 2020, t. CXXIII.
- Antonów K., *Prawo do emerytury*, Kraków 2003.
- Antonów K., *Przedmiotowe, konstytucyjne i procesowe przesłanki uznania prawa zabezpieczenia społecznego za odrębną gałąź prawa*, [w:] A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.
- Antonów K., *Socjalno-prawna kwalifikacja rodzicielstwa*, referat przygotowany na XXXI ogólnopolską konferencję naukową Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego pt. *Ochrona rodzicielstwa w zabezpieczeniu społecznym*, Pokrzywna, 9-10 listopada 2023 r.
- Antonów K., *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych. Pojęcie oraz właściwości postępowań przedsądowych i ochrony cywilnosądowej*, Warszawa 2011.
- Dzienisiuk D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
- Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985.

⁵⁵ Zob. J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 3; idem, *Zatrudnienie...*, s. 4.

- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcja prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2018.
- Jończyk J., *Ochrona pracy*, PiZS 2013, nr 3.
- Jończyk J., *O ubezpieczeniu społecznym (wykład)*, PiZS 2017, nr 9.
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2006.
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001 (wyd. II z 2003 r.).
- Jończyk J., *Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Podstawowe pojęcia prawne*, PiZS 2014, nr 1.
- Jończyk J., *Zatrudnienie i ubezpieczenie społeczne (zagadnienia prawne)*, PiZS 2017, nr 4.
- Kaczyński L., *Pojęcie zabezpieczenia społecznego i kryterium rozróżnienia jego technik*, PiZS 1986, nr 5-6.
- Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 1999.
- Lach D.E., [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, t. 1, Warszawa 2020
- Lach D.E., *Zasada równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej*, Warszawa 2011.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Regulacja prawna socjalnego wsparcia dla osób o niskich dochodach*, Wrocław 2013.
- Modliński E., *Podstawowe zagadnienia prawne ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1968.
- Muszalski W., *Prawo socjalne*, Warszawa 1996.
- Muszalski W., *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2004.
- Pacud R., *Stosunki prawne ubezpieczenia emerytalnego*, Warszawa 2011.
- Piotrowski J., *Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody*, Warszawa 1966.
- Roszevska K., *Ryzyko niezdolności do pracy*, Warszawa 2018.
- Szpor G., [w:] idem (red.), *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2013.
- Szubert W., *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987.
- Ślebzak K., *Aksjologiczne podstawy prawa ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem solidarności i sprawiedliwości*, [w:] M. Skąpski, K. Ślebzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Poznań 2014.
- Ślebzak K., *Prawo do zabezpieczenia społecznego w Konstytucji RP. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2015.
- Uścińska G., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2021.
- Wypych-Żywicka A., *Renta rodzinna z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zagadnienia materialnoprawne*, Gdańsk 2006.
- Zieleniecki M., *Stosunki prawne wiążące podmioty prawa emerytalnego*, [w:] T. Bińczyska-Majewska (red.), *Konstrukcje prawa emerytalnego*, Kraków 2004.
- Zieliński T., *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego – część ogólna*, Warszawa–Kraków 1994.

Ocena tytułu do ubezpieczenia społecznego przez pryzmat związków zatrudnienia z ochroną pracy i ryzykiem socjalnym

1. Postulat rekonstrukcji zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego oraz ochrony pracy – uwagi wprowadzające

Pojęcia zatrudnienie, płaca, ochrona pracy oraz ryzyko socjalne stanowią w pewnej dającej się tematycznie wyodrębnić części artykułów autorstwa Profesora Jana Jończyka, pochodzących z ostatnich 20 lat, podstawowe kategorie pojęciowe prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych (prawa zabezpieczenia społecznego)¹. Wskazane publikacje odznaczają się ponadto krytycznym stosunkiem do regulacji prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego, także po części ich doktryny i praktyki stosowania oraz przekonaniem o konieczności podjęcia ewolucyjnych działań w zakresie prawodawstwa, wykładni oraz nauki prawa, których efektem byłaby rekonstrukcja zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego oraz ochrony pracy, obejmująca m.in. opracowanie i wprowadzenie „nowych” podstawowych pojęć prawnych².

¹ Zob. artykuły J. Jończyka: *O społecznej naturze zatrudnienia*, PiZS 2011, nr 6, s. 2-7; *Sposób i miara zabezpieczenia społecznego*, PiP 2011, nr 10, s. 5-18; *Umowa o zatrudnienie*, PiZS 2012, nr 2, s. 2-7; *Rodzaje i formy zatrudnienia*, PiZS 2012, nr 6, s. 2-7; *Ochrona pracy*, PiZS 2013, nr 3, s. 2-8; *Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Podstawowe pojęcia prawne*, PiZS 2014, nr 1, s. 2-7; *Zatrudnienie i ubezpieczenie społeczne (zagadnienia prawne)*, PiZS 2017, nr 4, s. 2-6.

² Zdaniem J. Jończyka rekonstrukcja ta nie wymaga rekodyfikacji. Przeciwnie, J. Jończyk, głosząc potrzebę zachowania dystansu wobec pozytywizmu prawniczego, ze względu na złożoną: społeczną, prawną i ekonomiczną naturę więzi zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego i jej implikacje dla metody regulacji i wykładni prawa, podkreśla w procesie rekonstrukcji wagę nie tylko stanowienia prawa, lecz także jego interpretacji i stosowania, uwzględniających przy tym kontekst

W ocenie Profesora Jana Jończyka konieczna rekonstrukcja prawa pracy i zabezpieczenia społecznego powinna stanowić „wspólne dzieło ustawodawcy, wykładni i nauki”³. Sformułowanie uwag *de lege lata* i *de lege ferenda* dotyczących kształtu i treści instytucji prawa ubezpieczeń społecznych, tj. np. zakres podmiotowy ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, może wpisywać się więc w proces badań nad prawną konstrukcją koniecznych zmian w prawie, zmierzać do właściwego użycia podstawowych pojęć prawnych oraz określenia związków między nimi.

Kształtowanie zakresu podmiotowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego następowało pod wpływem koncepcji „rozwoju ubezpieczeń”, a następnie zasady powszechności⁴ pojmowanej jako dążenie do stałego zwiększania zakresu podmiotowego ubezpieczenia społecznego⁵. Z jednej strony doprowadziło do objęcia nim wszystkich osób wykonujących zatrudnienie oraz tych, których „sytuacja prawna i faktyczna zbliżona jest do sytuacji osób pozostających w stosunku pracy oraz do sytuacji zatrudnionych na podstawie innych umów, w ramach których w sposób ciągły i za wynagrodzeniem świadczona jest praca na rzecz innego podmiotu”⁶. Z drugiej zaś zostało uzależnione od dążenia do zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego jak największej grupie osób niezarobkujących z przyczyn od siebie niezależnych oraz do przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu⁷. W efekcie mamy do czynienia z grupą tytułów związanych z aktywnością dochodową oraz sukcesywnie poszerzaną od lat 90. XX w. grupą tytułów odnoszących się do osób niezarobkujących zawodowo, lecz pobierających świadczenia socjalne lub znajdujących się w innej sytuacji prawnej i społecznej⁸.

konstytucyjny (art. 20 Konstytucji RP) – zob. *idem*, *Rekonstrukcja...*, s. 3. O znaczeniu i uwarunkowaniach odejścia od formalizmu wykładni i stosowania prawa cywilnego na rzecz wykładni czyniącej punktem odniesienia całość systemu prawa, jego aksjologii i funkcjach por. M. Safjan, *O urodkach eklektyzmu metodologicznego. Od wspólnoty zasad i aksjologii do wspólnoty konstrukcji i wykładni prawa*, [w:] R. Szczepaniak (red.), *Problemy pogranicza prawa cywilnego*, Warszawa 2022, s. 19-20.

³ J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 2.

⁴ Więcej na ten temat zob. R. Babińska-Górecka, K. Stopka, *Stare dogmaty i nowe wyzwania w prawie ubezpieczeń społecznych*, [w:] U. Kalina-Prasznica (red.), *Stare dogmaty – nowe wyzwania w prawie i ekonomii*, Warszawa 2013, s. 200-202.

⁵ T. Bińczycka-Majewska, *Powszechność systemu ubezpieczeń społecznych – teoria i praktyka*, [w:] *Systemy ubezpieczeń społecznych – między solidaryzmem a indywidualizmem*, Warszawa–Lublin 2014, s. 63; por. też T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników*, Warszawa–Kraków 1994, s. 125.

⁶ W. Sanetra, *Założenia reformy ubezpieczeń społecznych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik, *Ewolucja ubezpieczeń społecznych w okresie transformacji ustrojowej*, Bydgoszcz 2011, s. 15.

⁷ R. Babińska-Górecka, K. Stopka, *Stare dogmaty...*, s. 200.

⁸ Por. art. 6b i art. 7 ustawy systemowej.

Odnosząc się do tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, które wiążą się ze sferą zatrudnienia i innej aktywności dochodowej, wstępnie można podkreślić, że ich ukształtowanie wraz z instytucją zbiegu tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego jest odzwierciedleniem zjawisk występujących w obszarze pracy i obrotu gospodarczego. Problematyczność obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych oraz ich wpływu na postawy podmiotów w sferze zatrudnienia i stosunków gospodarczych jest do pewnego stopnia konsekwencją niedostosowania prawa do nowego ustroju i stosunków społeczno-ekonomicznych oraz braków w zakresie adekwatnej do tych zmian normatywnej siatki pojęciowej. Zwracał na to uwagę Profesor Jan Jończyk, podkreślając celowość rekonstrukcji zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego oraz ochrony pracy.

Dlatego pojęcia: zatrudnienie, płaca, ochrona pracy i ryzyko socjalne mogą służyć jako narzędzia oceny regulacji prawnej zakresu podmiotowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Ocenę tę można ujmować i realizować dwojako: jako opartą na przyjętej i uzasadnionej metodologii weryfikację ubezpieczeniowo-prawnego stanu faktycznego, z którym ustawa wiąże obowiązek ubezpieczenia społecznego, oraz jako krytyczną konstatację na temat skutków prawnych i społecznych oraz uwarunkowań ukształtowania przez ustawodawcę zakresu podmiotowego ubezpieczenia społecznego. Oba jej aspekty zostaną podjęte w dalszych rozważaniach, choć problemowy zakres tej „oceny” nie będzie wyczerpujący, choćby ze względu na objętościowe ramy opracowania.

2. Wybrane zagadnienia dotyczące prawnej regulacji zakresu podmiotowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego

2.1. Umowa cywilnoprawna jako tytuł ubezpieczenia społecznego – wybrane zagadnienia

Wykonywanie pracy na podstawie umowy-zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy k.c. o zleceniu przy jednoczesnym pozostawaniu w stosunku pracy lub wystąpieniu innego tytułu określonego w przepisie art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁹ (tzw. tytuł bezwzględny), skutkuje

⁹ Dz. U. z 2023 r. poz. 1230; dalej jako: ustawa systemowa.

zasadniczo przekształceniem obowiązku ubezpieczenia z tytułu tych umów w dobrowolność. Jednocześnie za sprawą art. 9 ust. 1-1a ustawy systemowej urzeczywistnieniu podlega zasada zagwarantowania ochrony ubezpieczeniowej stosownie do podstawy wymiaru składek w wysokości co najmniej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zasady te mogą budzić wątpliwości. Niezależnie bowiem od tego, jaka jest wysokość podstawy wymiaru składki ze stosunku pracy pozostającego w zbiegu z umową cywilnoprawną, nieuzasadnione jest przyjęte przez ustawodawcę *a priori* założenie, że zawsze pozostająca w zbiegu z tytułem bezwzględny aktywność dochodowa podejmowana na podstawie umowy cywilnoprawnej ma marginalne znaczenie z punktu widzenia społecznych funkcji zatrudnienia oraz powodów funkcjonowania ubezpieczenia społecznego, zasad i źródeł jego finansowania¹⁰.

Zarówno kwestia dyferencjacji obowiązku składkowego wedle typu zatrudnienia (pracownicze, niepracownicze lub tzw. samozatrudnienie), jak i instytucja zbiegu tytułów stanowiąca mechanizm różnicowania wysokości płacy przeznaczonej na składki ubezpieczeniowe wypacza sens tego, że z punktu widzenia zatrudnienia i celu ubezpieczenia społecznego umowę o pracę i faktyczne „cywilnoprawne zatrudnienie” należałoby postrzegać jednolicie¹¹. Wynikające z obowiązującego prawa różnicowanie części płacy przeznaczonej na finansowanie „ochrony socjalnego ryzyka” sprzyja nadto negatywnym zjawiskom, np. odwróconej redystrybucji¹². Można je także kwestionować z punktu widzenia zasady równości wobec prawa (sprawiedliwość formalna), zasad jednolitego rynku pracy oraz coraz bardziej uzasadnionego przekonania, że prawo ubezpieczeń społecznych winno być neutralne, jeśli idzie o oddziaływanie na rynek pracy czy rynek usług¹³.

Warto też zauważyć, że zdaniem Profesora Jana Jończyka prawna kategoria stosunku pracy wraz z dogmatem umowy o pracę i teorią pracownicze-

¹⁰ Na temat zasadności objęcia „prawem zatrudnienia tylko części problematyki umów cywilnoprawnych, związanych ze statusem socjalnym zatrudnionych” – zob. M. Gersdorf, *Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018, s. 53 i n.; na temat źródła, przyczyny różnicy między pracą regulowaną k.p. a pracą poddaną regulacji k.c. – zob. A.M. Świątkowski, *Umowa o pracę a umowy o zatrudnienie (przyczynek do dyskusji o ograniczeniu konkurencyjności umów)*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę...*, s. 157 i n.

¹¹ Tak: R. Pacud, *Dyferencjacja części płacy przeznaczonej na składki ubezpieczeń społecznych*, AUWr No. 3944, PPIA 2019, t. CXVII, s. 65, 70.

¹² Zob. *ibidem*, s. 69-70.

¹³ *Ibidem*, s. 73-74.

go podporządkowania¹⁴ nie jest skutecznym instrumentem regulacji prawnej zatrudnienia, a tym samym osiągnięcia zasadniczego celu w postaci stworzenia prawnych warunków ochrony życiowych interesów zatrudnionych i ich rodzin oraz interesu społecznego wyrażającego się w ochronie zdolności do zatrudnienia i „ochronie socjalnego ryzyka”. Zatrudnienie charakterystyczne dla XXI w., na skutek postępującego podziału pracy i ról społecznych, nie mieści się bowiem w pojęciu umowy o pracę¹⁵, tym samym kategoria stosunku pracy nie zapewnia w pożądanym stopniu i zakresie warunków dla stabilnego finansowania ubezpieczenia społecznego.

To „nieprzystosowanie kodeksowego stosunku pracy” do przemian i potrzeb społeczno-gospodarczych oraz ustroju społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP) doprowadziło do wyjęcia poza nawias ochrony pracy rosnącej grupy osób aktywnych dochodowo w ramach „niepraworządnych” form „zatrudnienia cywilnoprawnego” czy „samozatrudnienia”¹⁶. Niedostatek ochrony pracy wyrażający się w „ominięciu” kodeksowej regulacji czasu pracy i wypoczynku oraz brak gwarancji otrzymywania godziwej płacy, którą należy poddać podwójnej, prywatno-publicznej kwalifikacji i regulacji prawnej (płaca rodzinna i płacowo-składkowa danina) charakteryzujące „zatrudnienie cywilnoprawne” oraz do pewnego stopnia także pracownicze sprawiło, że zagrożone stało się odpowiednie ukształtowanie, utrzymywanie i finansowanie „ochrony socjalnego ryzyka”¹⁷. Tymczasem łącznikiem zatrudnienia z ubezpieczeniem społecznym jest płaca, pojmowana nie tylko jako świadczenie wzajemne, lecz z perspektywy „jej zbiorowej i publicznej funkcji jako bezpośrednie i pośrednie źródło zasilania funduszy ochrony socjalnego ryzyka”¹⁸.

Stąd kształtując zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej, należałoby posłużyć się dodatkowym kryterium społecznego znaczenia danej umowy dla jej wykonawcy, uwzględniając przy tym aspekt finansowania zabezpieczenia społecznego. Chodziłoby o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego nie wszystkich umów cywilnoprawnych, w tym także tych, które spełniają wyłącznie określoną

¹⁴ J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 4; *idem*, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 3.

¹⁵ J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 4.

¹⁶ J. Jończyk, *Umowa...*, s. 3; *idem*, *Rekonstrukcja...*, s. 4; *idem*, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 2.

¹⁷ J. Jończyk, *Ochrona...*, s. 2-3; *idem*, *Rekonstrukcja...*, s. 4-5; *idem*, *Sposób i miara...*, s. 10-11.

¹⁸ J. Jończyk, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 5.

rolę w obrocie gospodarczym, ale tylko tych, które jednocześnie są podstawą prawną wykreowania faktycznego zatrudnienia¹⁹, realizującego specyficzną funkcję społeczną²⁰. Społecznym celem zatrudnienia jest dostarczanie stałego dochodu – płacy. Płaca spełniająca funkcję społeczną – stanowiąca o istnieniu zatrudnienia – powinna zaspakajać potrzeby zatrudnionych i ich rodzin, przy uwzględnieniu ogólnego poziomu płac w społeczeństwie, kosztów utrzymania, świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz poziomu stopy życiowej innych grup społecznych²¹, a poza tym stanowić materialną podstawę dla tworzenia instytucji zabezpieczenia społecznego²². Tak ukształtowany tytuł ubezpieczenia emerytalnego i rentowego powinien mieć bezwzględny charakter²³.

Instytucję zbiegu tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego wraz z jej główną zasadą prymatu stosunku pracy²⁴ należy więc postrzegać jako konsekwencję prawnego (ustawowego) niezagwarantowania wykonawcom pracy na podstawie umów cywilnoprawnych „ochrony zdolności do zatrudnienia” oraz ochrony „płacy”. W przeciwnym razie należałoby uznać, że każda forma zatrudnienia, w tym także „wykonywanie pracy” na podstawie umów cywilnoprawnych, jeśli generuje ryzyko socjalne, to wiąże się bezwzględnie z objęciem obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Faktem jest jednak, że „cywilno-

¹⁹ Na temat faktycznego zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych zob. R. Babińska-Górecka, *Ewolucja treści ryzyka socjalnego osób „zatrudnionych” na podstawie umów cywilnoprawnych w ubezpieczeniu społecznym*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski (red.), *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, Warszawa 2015, s. 37-38.

²⁰ Na temat społecznej funkcji zatrudnienia m.in. J. Jończyk, *Umowa...*, s. 3-4.

²¹ Zob. standardy wyznaczone przez Konwencję nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą ustalenia płac minimalnych.

²² R. Babińska-Górecka, *Ewolucja treści...*, s. 30-31.

²³ Podobnie zasadę pierwszeństwa w czasie, jako regułę rozstrzygania zbiegu w obrębie m.in. cywilnoprawnych tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, można także postrzegać przez pryzmat niedostatku ochrony pracy i źródeł finansowania ochrony socjalnego ryzyka w realiach społecznej gospodarki rynkowej, przez pryzmat niewłaściwie prowadzonych procesów rozwojowych prawa pracy i ubezpieczenia społecznego. Reguła ta, nie bacząc na racje ubezpieczeniowej „ochrony socjalnego ryzyka”, wyłącza co do zasady (kwestia wysokości podstawy wymiaru składki) spod obowiązku ubezpieczenia emerytalnego i rentowego każdą drugą i kolejną umowę cywilnoprawną. Tymczasem w konkretnym stanie faktycznym sprawy wszystkie łączące umowy cywilnoprawne, bez względu na to, że wysokość podstawy wymiaru składek przekracza kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, należałoby potraktować jako jedną formę zatrudnienia, która – zarówno w ujęciu indywidualnym, jak i ogólnym: społeczno-ekonomicznym – rodzi ryzyko socjalne oraz realizuje założone cele zatrudnienia i ubezpieczenia społecznego.

²⁴ Prymat stosunku pracy w konstrukcji zbiegu tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego polega jednak na tym, że stosunek pracy zawsze „rodzi” obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz jednocześnie wyłącza co do zasady (zob. art. 9 ust. 1a ustawy systemowej) obowiązek tego ubezpieczenia z innych tytułów pozostających z nim w zbiegu.

prawne zatrudnienie» jest wyrazem polityki taniego zatrudnienia, czyli takiego, które jest pozbawione społecznego i ekonomicznego sensu²⁵, oraz stanowi przejaw uchylania się od publicznoprawnego obowiązku ochrony pracy i płacy²⁶. Ubezpieczenia społeczne naśladują więc tę zależność.

Można też stwierdzić, że art. 9 ust. 1 ustawy systemowej jest konsekwencją wyizolowanej ochrony pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy. Przepis ten różnicuje „ochronę socjalnego ryzyka” wedle kryterium „stosunek pracy a pozostałe formy zatrudnienia i aktywności dochodowej”, opierając się jednak na „przeznaczalnych podziałach zatrudnienia i niespójnych zasadach”, które są nadto „niesłuszne pod względem społecznym i moralnym”²⁷. Wszak „kodeksowe pojęcie stosunku pracy jest mylące, nie ma zastosowania w dużym obszarze zatrudnienia z wielością prawnych podstaw, nie nadaje się jako kryterium porządkujące”²⁸.

Rekonstrukcja zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego i ochrony pracy powinna więc uwzględniać naturalną – wynikającą z istoty powiązań „pracy własnych rąk”, jako źródła dochodu jednostki i rodziny, z płacą jako kategorią mieszaną: chronioną w interesie jednostkowym i zbiorowym – zależność między zatrudnieniem, ochroną pracy jako ochroną zdolności do zatrudnienia a finansowaniem ubezpieczenia społecznego. Bowiem „poza dyskusją jest celowość tej formy ochrony socjalnego ryzyka oraz zatrudnienia jako źródła finansowania”²⁹. Zagrożenie płynie więc z mylnego rozumienia ochrony pracy, polegającego na uznaniu, że „w sprawach czasu pracy i wypoczynku wiele zależy od woli stron umowy i od swobody wyboru formy zatrudnienia”³⁰.

Błąd tkwi w praktyce zatrudnienia i wykładni prawa stojącej na stanowisku, że „tzw. zatrudnienie cywilnoprawne jest oparte na swobodzie umów (art. 353(1) k.c.), a zatem ochrona pracy ma w nim sens inny niż w zatrudnieniu pracowniczym (w prawie pracy)”. Przeciwnie, „standard (zakazy i nakazy) ochrony pracy należy rozumieć jako ustanowiony w interesie publicznym i adresowany do podmiotu zatrudniającego (bez względu na stosowaną formę zatrudnienia)”³¹. Zasadne przy tym jest „zaliczenie do ochrony pracy obok przepisów chroniących zdrowie i życie zatrudnionych (przepisów bhp) także

²⁵ J. Jończyk, *Umowa...*, s. 4.

²⁶ J. Jończyk, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 3; *idem*, *Ochrona...*, s. 5.

²⁷ J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 4.

²⁸ J. Jończyk, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 2 i 4.

²⁹ J. Jończyk, *Umowa...*, s. 4.

³⁰ J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 4.

³¹ J. Jończyk, *Ochrona...*, s. 2-3.

i w szczególności przepisów o czasie pracy (i wypoczynku), wielofunkcyjnych, ustanowionych przede wszystkim przeciwko przedwczesnemu zużyciu zdolności do zatrudnienia (pomijamy tu inne funkcje regulowanego czasu pracy i wypoczynku)”, gdyż „naruszenie zasad ochrony pracy daje wzrost socjalnego ryzyka”³². Niewłaściwe jest więc pozostawienie istotnej części regulacji zatrudnienia reżimowi prawa cywilnego, który ani pod względem aksjologicznym (por. zasada swobody umów, zasady wykładni czynności prawnych), ani też prakseologicznym (brak instrumentów ochrony pracy i płacy) nie odpowiada zasadniczej przyczynie zatrudnienia, jaką jest „ochrona socjalnego ryzyka”³³.

Można jedynie dodać, że wobec niestosowania do wykonawców pracy na podstawie umów cywilnoprawnych regulacji czasu pracy i wypoczynku, mającej postać norm *ius cogens* lub co najmniej semiimperatywnych, ograniczony, bo regulowany instytucją zbiegu tytułów, zakres podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu jest racjonalnym rozwiązaniem, uzasadnionym prakseologicznie. Bezwzględne objęcie ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym każdej formy faktycznego zatrudnienia, przy jednoczesnym niezapewnieniu instrumentów ochrony zdolności do pracy, byłoby z jednej strony nieskuteczne. Z drugiej jednak, skoro obejmujemy do pewnego stopnia obowiązkiem ubezpieczenia (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej) wykonawców pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, to należałoby także zagwarantować im ochronę pracy w szerszym zakresie, niż wynika to z art. 304 k.p.³⁴ Paradoksalnie zresztą zrównanie umów cywilnoprawnych z umową o pracę wedle aksjologii związków zatrudnienia z „ochroną socjalnego ryzyka” służyć może wzmocnieniu autonomii tych umów na gruncie prawa cywilnego, w obrocie gospodarczym. O ile dyferencjacja form zatrudnienia wedle ich społecznej funkcji (wedle płacy i składki) determinuje wybory w sferze obrotu gospodarczego w oderwaniu od kryteriów ekonomicznego przeznaczenia, o tyle zrównanie form zatrudnienia pod względem zasad „ochrony socjalnego ryzyka” jako sprzyjające swobodzie wyboru podstawy wykonywania pracy wzmocnić może zarazem realizację zasad rynku pracy i usług³⁵.

³² *Ibidem*, s. 2 i 5.

³³ Na temat przyczyny zatrudnienia zob. J. Jończyk, *Umowa...*, s. 4.

³⁴ Z art. 24 Konstytucji RP wynika ogólnoustrojowy kontekst ochrony pracy, adresowanej do wszystkich zatrudniających (wszystkich form zatrudnienia, nie tylko pracowniczego), zaś jej zakres powinien wykraczać poza przepisy i zasady bhp, obejmując także czas pracy i wypocznik, by ochrona pracy oznaczała także „ochronę zdolności do zatrudnienia (jako warunku zatrudnienia)” – zob. J. Jończyk, *Ochrona...*, s. 3.

³⁵ Por. R. Pacud, *Dyferencjacja...*, s. 69, 74. O oddziaływaniu prawa ubezpieczeń społecznych na inne obszary (gałęzie) prawa por. D. Dzienisiuk, *Miejsce prawa ubezpieczeń społecznych w sys-*

2.2. Zakres podmiotowy ubezpieczenia emerytalnego i rentowego – wybrane zagadnienia

Jak już zauważono, proces rozwojowy kształtowania zakresu podmiotowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego od lat 90. XX w. wkroczył na ścieżkę realizowania celów niezwiązanych bezpośrednio z „ochroną socjalnego ryzyka” wspólnoty zatrudnionych i aktywnych dochodowo. Od 1 stycznia 2013 r. prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo³⁶. Oznacza to, że z dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego mogą skorzystać te osoby, które nie pozostają w więzi prawnej, z którą prawo wiąże obowiązek ubezpieczenia, oraz nie znajdują się w innej sytuacji, z tytułu której podlegałyby obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Chodzi tu zarówno o osoby zarabkujące legalnie (wynajem mieszkań, dywidenda, hazard, odsetki od lokat bankowych itp.) lub nielegalnie (postacie działalności przestępczej), jak i osoby nieaktywne zarobkowo, lecz posiadające środki umożliwiające im terminowe opłacanie składki³⁷. Z kolei od 1 września 2013 r. obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu podlegają także osoby, które sprawują osobistą opiekę nad dzieckiem własnym, swojego małżonka lub przysposobionym przez okres do trzech lat, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia, a w przypadku dziecka, które z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wymaga osobistej opieki tej osoby, przez okres do sześciu lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia (art. 4 pkt 17 i art. 6b ustawy systemowej).

Tymczasem w ramach postulowanej rekonstrukcji prawa pracy i zabezpieczenia społecznego Profesor Jan Jończyk wskazywał na celowość powrotu do koncepcji „ubezpieczeń wzajemnych, do genezy ubezpieczenia społecznego, idei rodzajów socjalnego ryzyka, do ubezpieczenia ryzyka niezdolności do pracy (do zarobkowego zatrudnienia) z powodu choroby, wypadku przy pracy, śmierci żywiciela, starości”. Podkreślał, że w takim wypadku „związek zatrudnienia z ubezpieczeniem społecznym, płacy ze składkowym finansowaniem

temie prawa i związki z innymi gałęziami prawa, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, t. I, Warszawa 2020, s. 102.

³⁶ Więcej na ten temat zob. T. Bińczycka-Majewska, *Powszechność...*, s. 101-102.

³⁷ *Ibidem*.

tego ubezpieczenia, wydaje się zrozumiały i oczywisty”³⁸. Dowodził, że w szczególności w ubezpieczeniach społecznych „wspólnota ryzyka nie może być sztucznym, politycznym i prawnym tworem, z pogwałceniem zasad ubezpieczeniowego rachunku opartego na wkładzie pracy i płacy”³⁹.

Powiązanie „ochrony socjalnego ryzyka” z „chronionym” i stabilnym zatrudnieniem oraz „płacą” uwypukla cechy zatrudnienia jako szczególnej aktywności dochodowej, wymagającej zaangażowania sił psychofizycznych oraz czasu w stopniu i zakresie pozwalającym na zaspokojenie potrzeb życiowych zatrudnionego i jego rodziny (koncepcja płacy rodzinnej), a tym samym warunkowanej przedsięwzięciem działań i regulacji prawnych chroniących zdolność do tego zatrudnienia (ochrona zdrowia i życia, reglamentacja czasu pracy). W takim ujęciu socjalne ryzyko nie jest przypisywane wszelkim formom aktywności dochodowej, tym bardziej nie dotyczy sytuacji, które nie pozostają z nią w żadnym związku. Ryzyko socjalne dotyczy więc podmiotu świadczącego pracę, zapewniającego sobie środki utrzymania, w całości (stosunek pracy czy umowa cywilnoprawna albo tzw. samozatrudnienie) lub w istotnym stopniu (działalność gospodarcza) z pracy „własnych rąk”. Jeśli zatem dana aktywność dochodowa nie wymaga zaangażowania fizycznych i psychicznych sił organizmu ludzkiego w stopniu, którego można oczekiwać od osób w wieku produkcyjnym, a także nie wymaga powtarzania pewnych działań w określonym rytmie czy z określoną częstotliwością, to nie stanowi ona zatrudnienia, z którym wiąże się kategorię ryzyka socjalnego.

Podobnie udział w wychowywaniu dzieci, będąc istotnym kryterium kształtowania rozwiązań z punktu widzenia szeroko rozumianej polityki rodzinnej, nie stanowi jednak właściwej przesłanki konstruowania zakresu podmiotowego „ochrony gwarancyjnej”, opartej na wspólnocie ryzyka, jego kalkulacji, składce oraz częściowej kompensacie straty⁴⁰. Wyraźny jest tutaj brak związku z zatrudnieniem i ryzykiem socjalnym, ochroną pracy i płacy jako zarobku i składkowej daniny, czyli z kategoriami wyodrębnianymi i badanymi na potrzeby ubezpieczenia społecznego⁴¹. Można uznać, że są to przejawy dążenia do oparcia rozwiązań prawnych z zakresu polityki zwalczania wykluczenia spo-

³⁸ J. Jończyk, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 6.

³⁹ J. Jończyk, *Umowa...*, s. 6.

⁴⁰ J. Jończyk, *Sposób i miara...*, s. 5.

⁴¹ Zob. też podobnie D.E. Lach, *Pojęcie i systematyka prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] *System...*, s. 49 i 57; W. Koczur, K. Roszewska, *Funkcje prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] *System...*, s. 175.

łecznego czy rodzinnej na wspólnocie ubezpieczonych zamiast na wspólnocie narodowej. Takie rozwiązania prawne prowadzą jednak do zmian przedmiotowych (pojęciowych) tej wspólnoty, która przestaje być jednorodną wspólnotą ubezpieczonych, lecz staje się podmiotem przejmującym zadania (w tym zwłaszcza ciężar finansowania) tradycyjnie przypisywane wspólnocie narodowej, która funkcjonuje jednak według zupełnie innej aksjologii.

Choć faktem jest, że ryzyko socjalne, ukształtowane pod wpływem czynników związanych z uprzemysłowieniem, w czasach postindustrialnych przechodzi ewolucję, a zmieniające się wzorce życia rodzinnego i zawodowego, przemiany obejmujące gospodarkę i rynek pracy sprzyjają powstawaniu nowych rodzajów ryzyka socjalnego⁴², to jednak brakuje podstaw do tego, by uniezależniać ochronę socjalną od jakiegokolwiek jego postaci na rzecz mglistej kategorii potrzeby⁴³. Odrzucenie koncepcji ryzyka socjalnego jako uzasadnienia ochrony ubezpieczeniowej czynić może decyzje ustawodawcze arbitralnymi⁴⁴. Tymczasem w teorii „ochrony socjalnego ryzyka” podkreśla się, że stanowi ona „typ ochrony gwarancyjnej”, a nie „gwarancję zaspokojenia potrzeb”⁴⁵.

Tytuły do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego uregulowane w przepisach art. 6b i art. 7 ustawy systemowej nie stanowią stabilnego i na adekwatnym poziomie – w stosunku do wymagań danego ryzyka socjalnego – sposobu finansowania jego „ochrony”. Należy je zaliczyć do obcych obciążeń dla systemu ubezpieczeń społecznych (niem. *Fremdlasten*)⁴⁶, które podważają sens dogmatu solidarności wspólnoty ryzyka socjalnego, osłabiają elementy redystrybucji opartej na solidarności⁴⁷ oraz przeczą właściwym dla ustroju społecznej gospodarki rynkowej powiązaniom między zatrudnieniem a ubezpieczeniem społecznym, dla którego miarą jest „płaca”, a nie „wspólny dorobek”. Godzą one

⁴² Zob. R. Babińska-Górecka, *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego (uwagi na tle ostatnich zmian przesłanek nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego dla ubezpieczonego ojca dziecka)*, PiZS 2015, nr 11, s. 15 i inne.

⁴³ Zob. D. Dzienisiuk, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 58.

⁴⁴ R. Babińska-Górecka, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018, s. 135.

⁴⁵ J. Jończyk, *Sposób i miara...*, s. 5.

⁴⁶ Chodzi tu o świadczenia, których prawdziwy cel (niby wspólny, społeczny) został zafałszowany i w istocie powinny one podlegać finansowaniu z podatków albo należałoby je pozostawić w granicach indywidualnej przeczności – zob. H. Butzer, *Fremdlasten in der Sozialversicherung*, Tübingen 2011, s. 704 i inne.

⁴⁷ Por. E. Overbye, *Anmerkungen zur Entwicklung der sozialen Sicherheit in "modernen" Gesellschaften*, „Soziale Sicherheit von morgen: Kontinuität und Wandel; Studien und Forschungen” nr 36.

ponadto w założenie o jednorodnej wspólnocie ryzyka, z którą wiąże się możliwość oszacowania prawdopodobieństwa wystąpienia tego ryzyka jako podstawy matematycznego wyliczenia składki⁴⁸.

2.3. Problem metodologii ustalania tytułów do ubezpieczenia społecznego na przykładzie re kwalifikacji umów cywilnoprawnych

Organ rentowy nierzadko korzysta z kompetencji określonej w art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej⁴⁹, ustalając, czy zgłoszona do ubezpieczenia społecznego lub ustalona w inny sposób sytuacja podmiotu (stosunek prawny lub stan prawny) mieści się w zakresie ubezpieczeniowoprawnego stanu faktycznego, z którym ustawa wiąże obowiązek ubezpieczenia społecznego. Można tutaj m.in. wskazać na postępowania ustalające, że dana umowa o dzieło – wbrew jej nazwie – stanowi tytuł obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego jako nienazwana umowa o świadczenie usług⁵⁰.

W przypadkach tych przyjęta przez organ rentowy i akceptowana w orzecznictwie sądowym metodologia opiera się na odróżnianiu umowy o dzieło od umowy o świadczenie usług⁵¹. Naśladuje więc praktykę uczestników obrotu cywilnoprawnego oraz innych podmiotów stosujących prawo cywilne, dla których delimitacja tych umów ma wymiar praktyczny, pozwalając na identyfikację reżimu prawnego dotyczącego albo nienazwanej umowy o świadczenie usług albo umowy o dzieło stosowanego do umowy *in concreto*⁵². Wypracowane przez doktrynę prawa cywilnego kryteria na ogół pozwalają rozwiązać większe wątpliwości⁵³. Co istotne w kontekście wskazanej praktyki organów rentowych, analizy cywilnoprawne dotyczące kryteriów i zasad rozgraniczenia umów cywilnoprawnych abstrahują od konsekwencji wyników tej delimitacji w innych gałęziach

⁴⁸ J. Jończyk, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 2.

⁴⁹ K. Ślebzak, M. Zieliński, *Kontrola przez ZUS prowadzonej działalności gospodarczej w kontekście weryfikacji podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz wysokości świadczeń z tego tytułu (w świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego)*, PiZS 2020, nr 11, s. 33; por. też K. Antonów, *Dobrowolne i kontynuowane ubezpieczenia społeczne*, PUSiG 2001, nr 11, s. 3.

⁵⁰ Na temat nienazwanych umów o świadczenie usług zob. S. Grzybowski, *O przepisach kodeksu cywilnego dotyczących zlecenia*, „Nowe Prawo” 1967, nr 10, s. 1280; L. Ogiełto, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny*, t. 2, *Komentarz. Art. 450-1088. Przepisy wprowadzające*, Warszawa 2013, s. 513-514.

⁵¹ B. Lackoroński, *Zlecenie a umowa i dzieło w systemie ubezpieczeń społecznych – perspektywa cywilnoprawna*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski (red.), *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach...*, s. 121 i n.

⁵² *Ibidem*, s. 124.

⁵³ *Ibidem*.

prawa, w tym w prawie ubezpieczeń społecznych⁵⁴. Dlatego też na użytek ustalania tytułu do ubezpieczenia społecznego pojawiła się koncepcja autonomicznej kwalifikacji umów cywilnoprawnych wyłącznie na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych jako przejawu autonomii tego prawa względem prawa cywilnego w zakresie wykładni oświadczeń woli⁵⁵ oraz autonomicznego definiowania pojęć cywilistycznych, niekorespondująca zarazem z jej cywilnoprawną kwalifikacją⁵⁶. Należy przy tym dodać, że jest to z jednej strony koncepcja nieopracowana teoretycznie, z drugiej skrytykowana przez doktrynę prawa cywilnego⁵⁷.

Abstrahując w tym miejscu od kwestii kryteriów odróżnienia wskazanych umów, zauważyć należy, że ustalanie tytułu do ubezpieczenia przez przekwalifikowanie umowy o dzieło na umowę o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy k.c. o zleceniu, sprowadza się na ogół do badania, czy dana umowa ma podstawowe cechy umowy o dzieło, ewentualnie do analizy, co jest przedmiotem dzieła, czy musi to być zawsze „przejaw działalności twórczej”, względnie czy dziełem jest zawsze utwór w rozumieniu prawa autorskiego⁵⁸.

Tymczasem znajdująca podstawę w ustawie systemowej metodologia powinna zmierzać do ustalenia, czy w danych okolicznościach prawnych i faktycznych wystąpił tytuł do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, określony w przepisie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej jako „wykonywanie pracy na podstawie [...] innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia”. W związku z tym brak podstaw do weryfikowania, czy dana umowa jest lub nie jest umową o dzieło. Ustalenia powinny koncentrować się na tym, czy można daną umowę uznać za nienazwaną umowę o świadczenie usług. Jedynie w wyniku zaistniałej sytuacji faktycznej (nazwa umowy przyjęta przez strony), a nie normatywnej⁵⁹, należy

⁵⁴ *Ibidem*, s. 125.

⁵⁵ Wykładnia oświadczeń woli mająca na celu ustalenie, czy strony nie zawarły umowy w celu obejścia prawa. Por. T. Nowakowski, *Umowa o dzieło a umowa o świadczenie usług w świetle orzecznictwa sądów pracy i rozważań doktryny prawa cywilnego*, MPP 2021, nr 3, s. 25.

⁵⁶ *Ibidem*, s. 126-127.

⁵⁷ *Ibidem*, s. 128; B. Lackoroński, *Kwestia autonomicznej kwalifikacji umów cywilnoprawnych w systemie ubezpieczeń społecznych*, „Zeszyty Prawnicze Biura Studiów i Analiz Sejmowych” 2016, nr 4, s. 37; T. Nowakowski, *Umowa...*, s. 26-28.

⁵⁸ Zob. wyroki SN z dnia: 6 września 2018 r., II UK 236/17, OSNP 2019/4/50; 12 grudnia 2019 r., I UK 303/18, LEX nr 2751794; 2 września 2020 r., I UK 96/19, LEX nr 3071517; 9 marca 2022 r., I USKP 102/21, LEX nr 3410102.

⁵⁹ Brakuje bowiem podstaw do stosowania na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych cywilnoprawnej reguły wykładni oświadczeń woli stron umowy – por. inaczej B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 149.

odnieć się także do znaczenia w prawie cywilnym terminu „umowa o dzieło”. Konieczne jest przyjęcie za punkt wyjścia modelowych, charakterystycznych cech nienazwanej umowy o świadczenie usług, odróżniających ją od umowy o dzieło, i zbadanie, czy występują one w danym przypadku. Można do nich zaliczyć w ramach przesłanek pozytywnych: przedmiot świadczenia jako oznaczoną czynność faktyczną, skierowaną na osiągnięcie rezultatu, niepewnego *in concreto* i niepoddającego się parametryzacji⁶⁰, oraz istotną przewagę pracy (wartości pracy) nad innymi nakładami⁶¹, a także ukształtowanie zobowiązania jako ciągłego⁶². Znaczenie może też mieć niestwierdzenie przesłanek negatywnych, tj.: brak możliwości określenia (odkodowania z umowy) zwiększonego ryzyka⁶³, brak doprecyzowania odpowiedzialności z tytułu rękojmi oraz regulacji wydania i odbioru przedmiotu świadczenia⁶⁴ oraz ewentualnie, z pewnymi zastrzeżeniami, brak przeniesienia własności przedmiotu świadczenia⁶⁵.

Zakwalifikowanie danej umowy jako nienazwanej umowy o świadczenie usług w konfrontacji z umową o dzieło powinno odbywać się zatem wyłącznie na podstawie prawa cywilnego, z uwzględnieniem ustaleń jego doktryny i judykatury, gdyż nie można ignorować związków strukturalnych i pojęciowych między prawem ubezpieczeń społecznych a prawem cywilnym, które wyrażają się w występujących w ustawie systemowej pośrednich, pojęciowych odesłaniach do Kodeksu cywilnego, do pojęć: „umowa zlecenia” czy „inna umowa o świadczenie usług [...]”. Natomiast dalsza ocena, w szczególności w sytuacjach spornych i wątpliwych, czyli tzw. umów mieszanych⁶⁶, powinna uwzględnić racje wynikające z tego, że dana umowa może być – w zależności do ustaleń faktycznych – podstawą „wykonywania pracy”. Stąd na uwagę zasługuje interpretacja sformułowania „wykonywanie pracy”, będącego elementem ubezpieczeniowo-prawnego stanu faktycznego wskazanego w przepisie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej, z którym ustawa wiąże obowiązek ubezpieczenia społecznego, uwzględniająca znaczenie pary zwrotów: praca – zatrudnienie (zastosowanie reguł językowych

⁶⁰ Na temat tego elementu zob. B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 131 i 135.

⁶¹ *Ibidem*, s. 141-142.

⁶² T. Nowakowski, *Umowa...*, s. 28; T. Duraj, *Koncepcja umowy o dzieło twórcze. Analiza krytyczna*, „Folia Iuridica” 2019, nr 88, s. 82.

⁶³ *Ibidem*, s. 138-139.

⁶⁴ *Ibidem*, s. 137; J. Szczerski, [w:] J. Ignatowicz (red.), *Kodeks cywilny...*, t. 2, s. 1540; P. Machnikowski, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny...*, s. 1394.

⁶⁵ B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 137.

⁶⁶ Na temat umów mieszanych, mających cechy umowy o dzieło i nienazwanych umów o świadczenie usług zob. B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 146-148.

i systematyki) oraz ich związek z „ochroną socjalnego ryzyka” (reguły systemowe i funkcjonalne, jako wzmocnienie wyniku wykładni językowej)⁶⁷.

Stosowanie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych zawierających terminy prawa cywilnego, tj. „umowa-zlecenia” czy „umowa o świadczenie usług [...]”, nie powinno prowadzić do nadania tym terminom odmiennego znaczenia, niż mają one na gruncie Kodeksu cywilnego, z jednej strony, z drugiej zaś należy mieć na uwadze cele zatrudnienia oraz prawa ubezpieczeń społecznych i z ich perspektywy oceniać wystąpienie tytułów obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Nie można zatem w pełni uzależniać powstania stosunków ubezpieczenia społecznego od tego, jak określone zachowania są kwalifikowane na gruncie innej gałęzi prawa. Powodem objęcia przymusową ochroną ubezpieczeniową powinno być uznanie, że wykonywana jest aktywność zarobkowa (wykonywana praca), a nie to, jak dany stosunek prawny (np. umowa o świadczenie usług) jest kwalifikowany z perspektywy prawa cywilnego.

Jak podkreślał Profesor Jan Jończyk, zatrudnienie ściśle powiązane z ubezpieczeniem społecznym, czyli niepozbawione swojej społecznej funkcji, odpowiada szerokiemu postrzeganiu roli pracy i płacy w ustroju społecznej gospodarki rynkowej⁶⁸. Wskazywał też, że w rozumieniu prawa pracy „zatrudnienie jest stosunkiem ekonomicznym i społecznym, zobowiązaniem, realizuje wiele interesów” i nie może być zarazem przedmiotem prawa cywilnego czy prawa administracyjnego⁶⁹.

Dlatego należy uznać, że instytucje i zasady prawa cywilnego, tj. wykładnia oświadczeń woli (art. 65 k.c.) czy zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.), nie są adekwatne dla regulacji zatrudnienia ujmowanego z perspektywy jego społecznej natury i funkcji, a tym samym nie należy ich stosować w procesie oceny wystąpienia tytułu do ubezpieczenia społecznego⁷⁰. Wszak przedmiotem prawa cywilnego nie jest zatrudnienie rozumiane jako zobowiązanie prawa

⁶⁷ Na temat reguł wykładni zob. M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady – reguły – wskazówki*, Warszawa 2017, s. 210-211.

⁶⁸ J. Jończyk, *Umowa...*, s. 4; *idem*, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 5. Pojęcie „płaca” – inaczej niż „wynagrodzenie” właściwe dla kauzalnej umowy prawa cywilnego, w której akcent pada na interes i zamiar stron – podkreśla i dowartościowuje elementy publiczno-społeczne charakterystyczne dla ustroju społecznej gospodarki rynkowej. Płaca ma być zarówno godziwa w sensie moralnym, jak i należna i niezbędna w wymiarze społecznym i ekonomicznym – zob. J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 4-5.

⁶⁹ J. Jończyk, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 4; *idem*, *Umowa...*, s. 3.

⁷⁰ J. Jończyk, *Umowa...*, s. 3.

pracy⁷¹, pełniące doniosłą funkcję społeczną uzasadnioną wymogiem solidarności społecznej⁷². Stąd, jak podkreślał Profesor Jan Jończyk, regulacji zatrudnienia nie powinno się łączyć z odesłaniem do Kodeksu cywilnego, zwłaszcza zasady swobody umów⁷³.

Wymienione instytucje i zasady służą zapewnieniu elastyczności prawu umów jako instrumentowi wspomagania obrotu oraz urzeczywistnienia słuszności w relacji do autonomii woli stron⁷⁴. Przy czym owa słuszność i inne argumenty aksjologiczne uzupełniające za pomocą reguł zawartych w art. 65 k.c., art. 56 k.c. i art. 353¹ k.c. treść danego stosunku prawnego nie korespondują ani z solidarnością społeczną, ani też ze sprawiedliwością dystrybutywną⁷⁵. Słuszność stanowiąca uzasadnienie aksjologiczne dla powołanych przepisów odnosi się do wartości powiązanych z indywidualnymi interesami stron umowy, dotyczącymi przesunięć majątkowych lub zapewnienia dostępu do cudzego majątku⁷⁶. Zasadzie swobody umów czy kodeksowym regułom wykładni oświadczeń woli przyświecają więc cele ekonomiczne związane z funkcjonowaniem obrotu cywilnoprawnego, a nie z kreowaniem zatrudnienia spełniającego określone zadania społeczne i socjalne. Zasada swobody umów jest jedną z norm, która najsilniej eksponuje autonomię woli, rozumianą jako zasada kształtowania stosunków prawnych wedle własnego upodobania stron⁷⁷. Choć zasady te mają bezpośrednie zastosowanie do stosunków cywilnoprawnych, regulo-

⁷¹ Zobowiązaniowy charakter zatrudnienia ma wzmocnić po stronie zatrudniającego „publicznoprawny w znacznym stopniu obowiązek płacy”, kształtowany w drodze „polityki dochodów z zarobkowego zatrudnienia i płacowej daniny, na potrzeby ubezpieczenia społecznego. Jest to kombinacja interesów, prywatnego i publicznego, która nie niweczy prywatnego charakteru dobrowolnego zatrudnienia, wolnego, w interesie obu stron” – J. Jończyk, *Zatrudnienie i ubezpieczenie...*, s. 3; *idem*, *Umowa...*, s. 3.

⁷² Zjawisko tzw. zatrudnienia cywilnoprawnego, gdzie po stronie podmiotu zatrudniającego jest jedynie wolność bez publicznego obowiązku (w interesie społecznym) w zakresie ochrony pracy, godziwej i należytej płacy oraz odpowiedzialności za jego naruszenie niweczy „związek zatrudnienia z ochroną pracy” oraz „związek prawa pracy z prawem zabezpieczenia społecznego” – zob. J. Jończyk, *Rekonstrukcja...*, s. 3; *idem*, *Rodzaje i formy...*, s. 2; *idem*, *Ochrona...*, s. 3.

⁷³ J. Jończyk, *Umowa...*, s. 3-4; *idem*, *O społecznej naturze...*, s. 2; *idem*, *Rodzaje i formy...*, s. 2; por. inaczej B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 149-151.

⁷⁴ M. Grochowski, *Słuszność a autonomia woli – uwagi o nieoczywistej relacji*, [w:] J. Pisuliński, J. Zawadzka (red.), *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*, Warszawa 2020, s. 6.

⁷⁵ *Ibidem*, s. 3-5.

⁷⁶ *Ibidem*, s. 6.

⁷⁷ M. Gutowski, *Autonomia woli a automatyzacja obrotu prawnego (granice przypisania skutków oświadczeń woli składanych elektronicznie)*, [w:] J. Pisuliński, J. Zawadzka (red.), *Aksjologia prawa cywilnego...*, s. 36.

wanych normami prawa cywilnego, to jednak wzgląd na zastosowanie umów o świadczenie usług do kreowania zatrudnienia sprawia, że jako potencjalne tytuły do ubezpieczenia społecznego podlegają one aksjologii i funkcjom prawa ubezpieczeń społecznych, a nie prawa cywilnego⁷⁸. Nie przekonuje przy tym twierdzenie, że ustawa systemowa pośrednio odsyła do zasad prawa cywilnego, posługując się zwrotem „do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia”⁷⁹. Sformułowanie to jedynie dookreśla typ umów prawa cywilnego, wskazując, że w tym przypadku chodzi o nienazwane umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu (art. 750 k.c.), a nie np. o stosunki prawne dotyczące świadczenia usług, do których prawo zobowiązań zalicza także umowę o dzieło⁸⁰.

Poza tym, czym innym jest autonomiczna kwalifikacja umów cywilnoprawnych sprowadzająca się do nadawania odmiennego znaczenia terminom „umowa o dzieło” czy „inna umowa o świadczenie usług [...]”, a czym innym wykładnia oświadczeń woli stron umowy, przeprowadzana na podstawie art. 65 k.c.⁸¹ Nie ulega wątpliwości, że przepis art. 65 k.c. może być stosowany wyłącznie zgodnie z jego cywilnoprawnym przeznaczeniem, jako instrument urzeczywistnienia zasady autonomii woli. Stąd jedynym skutkiem jego ewentualnego zastosowania w odniesieniu do umów jako tytułów ubezpieczenia mogłoby być – w przypadku tzw. umów mieszanych – ustalenie, że skoro na podstawie art. 65 k.c. nie można rozstrzygnąć o typie umowy, to należy przyjąć to, co stwierdzono w umowie, czyli zgodnie z wolą stron⁸².

Należy więc uznać, że o ile re kwalifikacja danej umowy cywilnoprawnej na użytek oceny tytułu do ubezpieczenia społecznego musi odbywać się wedle cywilnoprawnej charakterystyki umów, o tyle w razie otrzymania

⁷⁸ Znane są jednak przypadki praktyki orzeczniczej, w których ingerencja słusznościowa zastosowana na podstawie art. 56 k.c. doprowadziła do przeniesienia do treści umowy ogólnego obowiązku wynikającego z przepisów prawa publicznego, opartego na zasadzie sprawiedliwości dystrybutywnej na poziom relacji prywatnoprawnej oraz stanowiła argument, który pozwolił na dookreślenie tego obowiązku na potrzeby konkretnej relacji kontraktowej – zob. M. Grochowski, *Słuszność...*, s. 16-17 i powołane tam orzecznictwo SN. Na temat przenikania prawa publicznego do prawa prywatnego zob. D. Wolski, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za naruszenie prawa konkurencji – uwagi na tle aksjologii i zasad prawa cywilnego*, [w:] J. Pisuliński, J. Zawadzka (red.), *Aksjologia prawa cywilnego...*, s. 81-82.

⁷⁹ Zob. B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 149.

⁸⁰ S. Grzybowski, [w:] *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. 2, *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, red. naczelny W. Czachórski, red. tomu S. Grzybowski, Wrocław 1976, s. 23.

⁸¹ Por. T. Nowakowski, *Umowa...*, s. 25; B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 149-150.

⁸² T. Nowakowski, *Umowa...*, s. 26; por. B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 151.

niejednoznacznego wyniku metody typologicznej nie powinno się dokonywać wykładni oświadczeń woli zgodnie z art. 65 k.c., lecz należy odwołać się do ubezpieczeniowej dyrektywy interpretacyjnej. Zastosowanie tej dyrektywy nie polegałoby jednak – jak wskazuje się w doktrynie – na uzupełnianiu reguł wykładni oświadczeń woli, dokonywanej na podstawie art. 65 k.c. o kryteria ubezpieczeniowe, wywodzone np. z zasady powszechności⁸³, lub też na prowadzeniu ustaleń, czy celem zawarcia umowy o dzieło było uniknięcie obowiązku składkowego⁸⁴. Stosując ubezpieczeniową dyrektywę interpretacyjną wyboru, należałoby ustalać, czy na podstawie danej umowy, nazwanej przez strony umową o dzieło, co do której charakteru ocena na podstawie reguł prawa cywilnego nie jest jednoznaczna (tzw. umowa mieszana), jest w rzeczywistości realizowane zatrudnienie spełniające funkcję społeczną. Dyrektywa ta odwoływałaby się do społeczno-socjalnego znaczenia umowy *in concreto*, ocenianej nie przez pryzmat celu stosunków gospodarczych, lecz jako potencjalna podstawa zatrudnienia mającego społeczną naturę, generującego ryzyko socjalne oraz będącego zarówno źródłem utrzymania zatrudnionego i jego rodziny, jak i finansowania ubezpieczenia społecznego.

Dyrektywa ta, jako odwołująca się do założeń i podstawowych pojęć prawnych zatrudnienia oraz ubezpieczenia społecznego, nadto znajdująca uzasadnienie normatywne, aksjologiczne i konstytucyjne (art. 2 i 20 Konstytucji RP) stanowi właściwsze kryterium delimitacyjne niż wskazywana w tym kontekście w doktrynie zasada powszechności⁸⁵. Zasada powszechności, rozumiana jako zasada-element konstrukcyjny systemu ubezpieczeń społecznych⁸⁶, w praktyce stanowienia prawa (zasada opisowa instytucji podlegania ubezpie-

⁸³ Taką koncepcję zaprezentował B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 152. Krytycznie o tej koncepcji zob. T. Nowakowski, *Umowa...*, s. 26.

⁸⁴ Zob. T. Nowakowski, *Umowa...*, s. 25 i powołane tam orzecznictwo sądowe; także krytycznie na temat takich praktyk: B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 149-150; por. też A. Cicherska, *Związek prawa ubezpieczeń społecznych z prawem cywilnym w świetle orzecznictwa sądowego – wybrane zagadnienia*, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne” 2018, XVI/3, s. 86-87. Jak zauważa się w doktrynie, „stawianie zarzutu jednoczesnego wypełnienia dyspozycji przepisów art. 58§ 1 k.c. oraz art. 83 § 1 k.c. jest co najmniej nielogiczne”. Posługiwanie się czynnościami pozornymi nie może doprowadzić do osiągnięcia celu – obejścia prawa – zob. B. Brzeziński, *Narodziny i upadek orzeczniczej doktryny obejścia prawa podatkowego*, „Przegląd Orzecznictwa Podatkowego” 2004, nr 1, s. 11.

⁸⁵ B. Lackoroński, *Zlecenie...*, s. 126, 151-152. Zaproponowana przez B. Lackorońskiego koncepcja wykładni oświadczeń woli stron umowy uzupełniona o kryterium ubezpieczeniowej zasady powszechności budzi zastrzeżenia doktryny prawa cywilnego – por. T. Nowakowski, *Umowa...*, s. 26.

⁸⁶ Na temat zasady powszechności zob. K. Ślęzak, *Zasady prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] *System...*, s. 528-530.

czeniu społecznym) ma bowiem niejasny i niespójny sens, a rzekomo oparte na niej rozwiązania prawne wykraczają poza obszar zatrudnienia i aktywności dochodowej powiązanej z ryzykiem socjalnym⁸⁷.

Bibliografia

- Antonów K., *Dobrowolne i kontynuowane ubezpieczenia społeczne*, PUSiG 2001, nr 11.
- Babińska-Górecka R., *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego (uwagi na tle ostatnich zmian przesłanek nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego dla ubezpieczonego ojca dziecka)*, PiZS 2015, nr 11.
- Babińska-Górecka R., *Ewolucja treści ryzyka socjalnego osób „zatrudnionych” na podstawie umów cywilnoprawnych w ubezpieczeniu społecznym*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski (red.), *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, Warszawa 2015.
- Babińska-Górecka R., Stopka K., *Stare dogmaty i nowe wyzwania w prawie ubezpieczeń społecznych*, [w:] U. Kalina-Prasznica (red.), *Stare dogmaty – nowe wyzwania w prawie i ekonomii*, Warszawa 2013.
- Babińska-Górecka R., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018.
- Bińczycka-Majewska T., *Powszechność systemu ubezpieczeń społecznych – teoria i praktyka*, [w:] *Systemy ubezpieczeń społecznych – między solidaryzmem a indywidualizmem*, Warszawa–Lublin 2014.
- Brzeziński B., *Narodziny i upadek orzeczniczej doktryny obejścia prawa podatkowego*, „Przegląd Orzecznictwa Podatkowego” 2004, nr 1.
- Butzer H., *Fremdlasten in der Sozialversicherung*, Tübingen 2011.
- Cicherska A., *Związek prawa ubezpieczeń społecznych z prawem cywilnym w świetle orzecznictwa sądowego – wybrane zagadnienia*, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne” 2018, t. XVI/3.
- Duraj T., *Koncepcja umowy o dzieło twórcze. Analiza krytyczna*, „Folia Iuridica” 2019, nr 88.
- Dzienisiuk D., *Miejsce prawa ubezpieczeń społecznych w systemie prawa i związku z innymi gałęziami prawa*, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, Warszawa 2020.

⁸⁷ Zapoczątkowane w latach 60.-70. XX w. rozszerzanie zakresu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym, zmierzając od uzasadnionego objęcia ochroną całych grup społeczno-zawodowych, z czasem objęło także „jednostkowe sytuacje, często niezwiązane z zarobkowaniem, które nie są źródłem finansowania ubezpieczeń społecznych, ale stanowią ich obciążenie” – zob. T. Bińczycka-Majewska, *Powszechność...*, s. 63; por. też T. Zieliński, *Ubezpieczenia...*, s. 125.

- Dzienisiuk D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
- Gersdorf M., *Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018.
- Grochowski M., *Słuszność a autonomia woli – uwagi o nieoczywistej relacji*, [w:] J. Pisuliński, J. Zawadzka (red.), *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*, Warszawa 2020.
- Grzybowski S., [w:] W. Czachórski (red.), *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. 2, *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, red. S. Grzybowski, Wrocław 1976.
- Grzybowski S., *O przepisach kodeksu cywilnego dotyczących zlecenia*, „Nowe Prawo” 1967, nr 10.
- Gutowski M., *Autonomia woli a automatyzacja obrotu prawnego (granice przypisania skutków oświadczeń woli składanych elektronicznie)*, [w:] J. Pisuliński, J. Zawadzka (red.), *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*, Warszawa 2020.
- Jończyk J., *Ochrona pracy*, PiZS 2013, nr 3.
- Jończyk J., *O społecznej naturze zatrudnienia*, PiZS 2011, nr 6.
- Jończyk J., *Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Podstawowe pojęcia prawne*, PiZS 2014, nr 1.
- Jończyk J., *Rodzaje i formy zatrudnienia*, PiZS 2012, nr 6.
- Jończyk J., *Sposób i miara zabezpieczenia społecznego*, PiP 2011, nr 10.
- Jończyk J., *Umowa o zatrudnienie*, PiZS 2012, nr 2.
- Jończyk J., *Zatrudnienie i ubezpieczenie społeczne (zagadnienia prawne)*, PiZS 2017, nr 4.
- Koczur W., Roszewska K., *Funkcje prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, Warszawa 2020.
- Lach D.E., *Pojęcie i systematyka prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, Warszawa 2020.
- Lackoroński B., *Kwestia autonomicznej kwalifikacji umów cywilnoprawnych w systemie ubezpieczeń społecznych*, „Zeszyty Prawnicze Biura Studiów i Analiz Sejmowych” 2016, nr 4.
- Lackoroński B., *Zlecenie a umowa i dzieło w systemie ubezpieczeń społecznych – perspektywa cywilnoprawna*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski (red.), *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, Warszawa 2015.
- Machnikowski P., [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. 11, Warszawa.
- Nowakowski T., *Umowa o dzieło a umowa o świadczenie usług w świetle orzecznictwa sądów pracy i rozważań doktryny prawa cywilnego*, MPP 2021, nr 3.
- Ogiegło L., [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny*, t. 2, *Komentarz. Art. 450-1088. Przepisy wprowadzające*, Warszawa 2013.
- Overbye E., *Anmerkungen zur Entwicklung der sozialen Sicherheit in „modernen” Gesellschaften*, „Soziale Sicherheit von morgen: Kontinuität und Wandel; Studien und Forschungen” nr 36.

- Pacud R., *Dyferencjacja części płacy przeznaczonej na składki ubezpieczeń społecznych*, AUWr No. 3944, PPIA 2019, t. CXVII.
- Safjan M., *O urokach eklektyzmu metodologicznego. Od wspólnoty zasad i aksjologii do wspólnoty konstrukcji i wykładni prawa*, [w:] R. Szczepaniak (red.), *Problemy pogranicza prawa cywilnego*, Warszawa 2022.
- Sanetra W., *Założenia reformy ubezpieczeń społecznych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Ewolucja ubezpieczeń społecznych w okresie transformacji ustrojowej*, Bydgoszcz 2011.
- Szczerski J., [w:] J. Ignatowicz (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 2, Warszawa 1972.
- Ślebzak K., *Zasady prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2020.
- Ślebzak K., Zieliński M., *Kontrola przez ZUS prowadzonej działalności gospodarczej w kontekście weryfikacji podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz wysokości świadczeń z tego tytułu (w świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego)*, PiZS 2020, nr 11.
- Świątkowski A.M., *Umowa o pracę a umowy o zatrudnienie (przyczynek do dyskusji o ograniczeniu konkurencyjności umów)*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018.
- Wolski D., *Cywilnoprawna odpowiedzialność za naruszenie prawa konkurencji – uwagi na tle aksjologii i zasad prawa cywilnego*, [w:] J. Pisuliński, J. Zawadzka (red.), *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*, Warszawa 2020.
- Zieliński M., *Wykładowia prawa. Zasady – reguły – wskazówki*, Warszawa 2017.
- Zieliński T., *Ubezpieczenia społeczne pracowników*, Warszawa–Kraków 1994.

Strony i stosunki systemu opieki zdrowotnej

1. Wprowadzenie

Lwia część publikacji Profesora Jana Jończyka z pierwszej dekady XXI w. dotyczyła rozmaitych kwestii związanych z organizacją systemu opieki zdrowotnej¹. Omawiał On szereg kontrowersyjnych zagadnień wynikających z transformacji tego systemu, dotyczących m.in. jego podmiotów i stosunków prawnych je wiążących, kwestii finansowania oraz prywatyzacji ochrony zdrowia. Odwoływał się przy tym do wytycznych konstytucyjnych, nie tylko sformułowanych w art. 68 Konstytucji RP, ale także wynikających z zasad: dobra wspólnego, sprawiedliwości społecznej, solidarności i pomocniczości. Na tle „intensywnej i niestabilnej regulacji prawnej” nawiązywał do doświadczeń polskich i rozwiązań zagranicznych. Opracowania Profesora Jończyka były tym cenniejsze, że w istocie przez lata stanowiły jedyny głos doktryny dotyczący ukształtowania systemu opieki zdrowotnej, przy tym głos wyraźny i bardzo charakterystyczny.

W niniejszym opracowaniu chciałbym zwrócić uwagę na te wypowiedzi Profesora Jończyka, które miały fundamentalne znaczenie dla oceny relacji

¹ Por. *System powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego*, PiM 2001, nr 2; *Ubezpieczenie zdrowotne*, PiZS 2003, nr 4; *Naprawienie szkody (krzywdy) pacjenta w związku z ubezpieczeniem zdrowotnym*, PS 2003, nr 9; *Charakter stosunków ubezpieczenia zdrowotnego*, [w:] VI Ogólnopolskie Forum Prawniczo-Medyczne „Aktualne problemy prawa medycznego”. Warszawa 11-12 grudnia 2003; *O wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie NFZ*, PiZS 2004, nr 4; *Czwarta wersja powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego*, PiZS 2004, nr 11; *Strony i stosunki powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego*, PiM 2005, nr 1; *Transformacja ubezpieczeń społecznych i ochrony zdrowia*, [w:] H. Szurgacz (red.), *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Wrocław 1-2 czerwca 2005 r., Wrocław 2005; *System opieki zdrowotnej w Polsce – dylematy prawne*, PiZS 2006, nr 7; *Ochrona zdrowia*, PiP 2007, z. 2; *Stosunek opieki zdrowotnej*, PiZS 2007, nr 3; *Składka na ubezpieczenie zdrowotne*, PiZS 2007, nr 8 oraz liczne glosy do orzeczeń SN.

prawnych pomiędzy stronami systemu opieki zdrowotnej wprowadzonego w ramach reform w 1999 r., a później wielokrotnie² gruntownie przebudowywanego i ich wzajemnych powiązań. Nawiązując do stosowanej przez ustawodawcę terminologii ubezpieczeniowej, Profesor konsekwentnie pisał o „ubezpieczeniu zdrowotnym” i jego różnych wersjach³, uznając, że „ubezpieczenie” jest pojęciem nadrzędnym wobec różnych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego⁴. Zarazem jednak, opisując poszczególne podmioty, ich zadania i kompetencje oraz wzajemne relacje prawne, formułował szereg tez przeczących w istocie ubezpieczeniowemu charakterowi prawnemu systemu.

Wypowiedzi te stały się dla mnie inspiracją do podjęcia próby określenia formy organizacyjno-finansowej systemu opieki zdrowotnej w ramach koncepcji techniki powierniczej⁵. Punktem wyjścia było przy tym stwierdzenie, że „klasyczna” typizacja systemów świadczeniowych prawa socjalnego odwołująca się do przyjętych rozwiązań z zakresu ich organizacji i finansowania (modeli/technik: ubezpieczeniowej, zaopatrzeniowej i opiekuńczej) wydaje się współcześnie – wobec ewolucji poszczególnych rozwiązań – zdezaktualizowana i nieadekwatna⁶. Kwestia ta była istotna także wobec podnoszonych przez Profesora Jończyka⁷ kontrowersji odnośnie do systematyki instrumentów realizujących ideę zabezpieczenia społecznego. I jakkolwiek klasyfikacja systemów świadczeniowych w ramach „otwartego” lub „dynamicznego” katalogu technik realizacji zabezpieczenia społecznego ma zasadniczo jedynie walor opisowy i porządkujący, to nie jest jednak pozbawiona praktycznego znaczenia. Analiza regulacji ustawowej dotyczącej rozwiązań organizacyjno-finansowych pozwala bowiem na ustalenie wzajemnych uprawnień i obowiązków podmiotów danego systemu świadczeniowego, np. systemu opieki zdrowotnej.

² Por. J. Jończyk, *Ubezpieczenie...*; *idem*, *Czwarta...*

³ Por. J. Jończyk, *Stosunek...*, s. 7, uwaga w ramach przypisu nr 1.

⁴ Por. J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2003, s. 59.

⁵ Por. D.E. Lach, *Powiernicza technika realizacji zabezpieczenia społecznego (na przykładzie ubezpieczenia zdrowotnego)*, PiP 2009, nr 3.

⁶ Por. D.E. Lach, *Pojęcie i systematyka prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna I*, Warszawa 2020, s. 26 i n.; *idem*, *Funkcja pilotująca pomocy społecznej a typizacja systemów świadczeniowych prawa socjalnego*, [w:] R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021, s. 323-324.

⁷ Por. J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001, s. 57-58.

2. Wypowiedzi Profesora Jończyka dotyczące stron i stosunków „ubezpieczenia zdrowotnego”

Już w jednym z pierwszych opracowań odnoszących się do systemu powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego Profesor Jończyk aprobuje zauważył, że „powszechne ubezpieczenie zdrowotne” stanowi rozwiązanie oryginalne, „będące kompromisem ubezpieczenia chorobowego i państwowej służby zdrowia”. Dalej wskazywał, że swoistość tego systemu polega na jego denacjonalizacji, a zarazem „wyłączeniu go ze sfery działalności gospodarczej pozostającej pod rządem prawa handlowego i cywilnego”. Nawiązując do regulacji konstytucyjnej, Profesor Jończyk stwierdził, że państwo zrealizowało swoje obowiązki z art. 68 ust. 1 i 2 poprzez ustanowienie powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego i powołanie do życia samodzielnych kas chorych jako podmiotu zamawiającego świadczenia zdrowotne, co stworzyło specyficzny układ w relacji kasa–świadczeniodawca (a nie np. lekarz, który stał się jedynie profesjonalnym wykonawcą medycznej części świadczenia zdrowotnego i jako taki został w pewnym sensie wyłączony z systemu powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego). Pozycja świadczeniodawcy jest przy tym zasadniczo instrumentalna: „świadczeniodawca jest po to, by kasa mogła wykonać zadanie, o którym jest mowa ogólnie w art. 68 Konstytucji RP i szczegółowo w ustawie o p.u.z.”, a który, udzielając świadczeń, „z reguły czyni to w celu wykonania zawartej z kasą umowy”. Świadczeniodawca świadczy na rzecz ubezpieczonego/pacjenta świadczenia w ramach stosunku opieki zdrowotnej, a podstawa prawna tego obowiązku wynika z dwóch innych stosunków prawnych: między kasą chorych a ubezpieczonym (stosunek ubezpieczenia) oraz między kasą chorych a świadczeniodawcą (stosunek organizacji i finansowania)⁸.

Tezy te zostały powtórzone i rozwinięte w kolejnych opracowaniach. Odnośnie do ustawy z 2003 r. Profesor Jończyk stwierdził, że ubezpieczenie zdrowotne polega na obowiązku „kasy” zapewnienia świadczeń zdrowotnych, przy czym sens tej gwarancji sprowadza się do ciążącego na „kasie” obowiązku organizowania świadczeń zdrowotnych udzielanych przez inne podmioty – świadczeniodawców. Ubezpieczony nie może żądać od „kasy” pokrycia kosztu świadczenia zdrowotnego, lecz tylko wskazania świadczeniodawców – kontrahentów „kasy” – u których prawo do świadczenia może być zrealizowane. Stosunek

⁸ J. Jończyk, *System...*, s. 6-9, 14.

ubezpieczenia jest zatem rodzajem publicznoprawnego pozaumownego zobowiązania, które w swej treści nie zawiera obowiązku udzielenia świadczenia zdrowotnego przez „kasę” ani jej odpowiedzialności za świadczeniodawcę. „Kasa” wykonuje swój obowiązek zapewnienia świadczeń zdrowotnych przez zawieranie umów w ramach posiadanych środków, z określeniem w umowie rodzaju, limitu, zakresu, ceny itp. Nie jest ona natomiast „płatnikiem”; jest jedynie zobowiązana do zapłaty świadczeniodawcy uzgodnionych kwot za zakontraktowane świadczenia⁹.

W kolejnym opracowaniu Profesor Jończyk powtórzył, że ubezpieczenie zdrowotne to „węzeł współzależnych stosunków prawnych między trzema podmiotami: ubezpieczonym (uprawnionym, pacjentem), Funduszem Ubezpieczenia Zdrowotnego (dawniej kasą chorych) oraz świadczeniodawcą ubezpieczenia zdrowotnego”. Dalej wskazał, że „[u]bezpieczenie zdrowotne dotyczy człowieka zdrowego na wypadek choroby. [...] świadczenie opieki zdrowotnej jest przede wszystkim ubezpieczeniową gwarancją, a potem dopiero czynnością na rzecz pacjenta”. Rozważając charakter prawny stosunku ubezpieczenia zdrowotnego pomiędzy ubezpieczonym a NFZ, wskazał, że nie jest on jasny, ma zasadniczo charakter zobowiązania z mocy ustawy, podobnie jak w ubezpieczeniach społecznych. Odnosząc się z kolei do stosunku organizacji i finansowania świadczeń, podkreślił, że NFZ, podobnie jak wcześniej kasy chorych, nie jest zobowiązany wobec ubezpieczonego/pacjenta do świadczeń zdrowotnych według zasady tzw. świadczenia rzeczowego¹⁰. Fundusz daje „zabezpieczenie świadczeń rzeczowych” (czyli gwarancję) i w tym celu zarządza środkami ze składki oraz zawiera umowy ze świadczeniodawcami. Zobowiązaniem do świadczenia jest natomiast świadczeniodawca. Stosunek organizacji i finansowania świadczeń jest odrębnym, w pełni ukształtowanym stosunkiem prawnym, którego podstawę stanowi umowa o udzielanie świadczeń, umowa nazwana, która podlega przepisom Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach, przy czym swoboda kontraktowa stron jest ograniczona, a ich pozycja nierównorzędna. Co ważne w świetle wytycznych konstytucyjnych: to na NFZ – jako organizatorze opieki zdrowotnej z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego – spoczywa obowiązek takiej organizacji świadczeń, aby dostęp do nich był równy. Natomiast stosunek opieki zdrowotnej to bezumowne zobowiązanie, które nawiązuje się w wyniku zgło-

⁹ J. Jończyk, *Naprawienie...*, s. 42 i n.

¹⁰ Por. J. Jończyk, *Charakter...*, s. 17 i n.; także: *idem*, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2007 r.*, III UZP 4/06, OSP 2008, nr 4, poz. 316, s. 318.

szenia przez ubezpieczonego zdarzenia, czyli fakt niezdrowia wymagającego wstępnej fachowej weryfikacji, czyli otwarcia równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej, przy czym pojęcie to ma (w stosunku do pojęcia świadczenia zdrowotnego¹¹) sens integrujący, ogólniejszy i prawny, który łączy się z pojęciem świadczeniodawcy jako kontrahenta NFZ i dłużnika zarówno wobec NFZ, jak i ubezpieczonego. Reasumując, Profesor wskazywał m.in., że „w strukturze ubezpieczenia to osoba ubezpieczonego i pacjenta wysuwa się na pierwszy plan: pierwszy ubezpiecza się na wypadek niezdrowia, ponosząc ciężar finansowania ubezpieczenia, a gdy taki wypadek się wydarzy uzyskuje silną pozycję pacjenta-wierzyciela. Stosunek opieki zdrowotnej (w sensie gwarancji i realizacji) jest uzasadnieniem całej konstrukcji ubezpieczenia zdrowotnego”¹².

Oddzielenie ubezpieczyciela od administracji państwowej, rozdzielenie ról ubezpieczyciela, świadczeniodawcy i wykonawcy zawodu medycznego oraz ukształtowanie między nimi stosunków o charakterze zobowiązaniowym na podstawie umów zostało podkreślone także w opracowaniu krytycznie omawiającym wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 stycznia 2004 r., K 14/03¹³, oraz późniejszych, odnoszących się do obecnie obowiązującej ustawy. Profesor Jończyk zwracał w nich uwagę na szczególne zadania NFZ i okoliczność, że świadczeniobiorcy w zasadzie nie przysługują roszczenia pieniężne do NFZ, a uprawnienie do świadczeń z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego świadczeniobiorca realizuje wobec świadczeniodawcy. Stwierdził także: „ubezpieczeniowa konstrukcja opieki zdrowotnej ma charakter zobowiązaniowy, a nie administracyjnoprawny, i patrzy w stronę prawa prywatnego”¹⁴. W kontekście art. 68 ust. 2 Konstytucji RP lakonicznie, acz stanowczo, wskazał wprost: „kasa chorych/NFZ nie jest władzą publiczną”¹⁵. W kolejnym artykule poświęconym omówieniu stron i stosunków ubezpieczenia zdrowotnego Profesor przypomniał, że „NFZ ma odrębny, ustawy status podmiotowy, z osobowością prawną, w sferze podmiotów wykonujących jednocześnie zadania publiczne (organizowanie i finansowanie świadczeń opieki zdrowotnej) oraz obowiązków wobec

¹¹ Z zastrzeżeniem dotyczącym aktualnego znaczenia tych pojęć, zdefiniowanych legalnie w art. 5, „słowniczku” ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

¹² J. Jończyk, *Charakter...*, s. 13-21.

¹³ Por. J. Jończyk, *O wyroku...*

¹⁴ Por. J. Jończyk, *Czwarta...*, s. 3, 5.

¹⁵ Por. J. Jończyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 12 lutego 2004 r., II UK 243/03*, OSP 2004, nr 10, poz.130.

ubezpieczonych, pozostając jednak poza kręgiem organów władzy publicznej”. Zarazem wskazał na problem kwalifikacji prawnej stosunku między ubezpieczonym a NFZ. Zwrócił także uwagę na organizatorskie zadania Funduszu, stwierdzając ponownie, że „stosunek organizacji i finansowania świadczeń zdrowotnych jest więc odrębnym, wyraźnie ukształtowanym stosunkiem prawnym o charakterze cywilnoprawnym”. Ponownie przedstawił koncepcję stosunku opieki zdrowotnej jako zobowiązania świadczeniodawcy wobec świadczeniobiorcy w związku z realizacją umowy świadczeniodawcy z NFZ¹⁶. W innym opracowaniu zauważył, że „system powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego opiera się na konstytucyjnej zasadzie równego, bez względu na sytuację materialną obywateli, dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Zasada ta dotyczy także stosunku opieki zdrowotnej, ale nie wprost, lecz za pośrednictwem stosunku podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz relacji NFZ ze świadczeniodawcami. Pacjent nie ma zatem wobec świadczeniodawcy roszczenia wywodzonego z zasady równego dostępu do świadczeń, ale jest jej beneficjentem, dzięki konstrukcji powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego”¹⁷.

Omawiając kwestię paradygmatu ochrony zdrowia i niejako reasumując wcześniejsze wypowiedzi, Profesor Jończyk stwierdził, że „teorię ochrony zdrowia należy konstruować jako model zobowiązaniowy, ściślej mówiąc jako kombinację różnych co do charakteru zobowiązań między ubezpieczonym i NFZ (stosunek ubezpieczenia) między NFZ i świadczeniodawcą (stosunek organizacji i finansowania świadczeń opieki zdrowotnej) oraz między świadczeniodawcą i ubezpieczonym/pacjentem (stosunek opieki zdrowotnej)”¹⁸.

3. Zobowiązaniowy model systemu opieki zdrowotnej

3.1. Zapewnienie równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych jako zadanie władz publicznych

Odnosząc się do tej wypowiedzi Profesora Jończyka, chciałbym zaproponować modyfikację tak naszkicowanego modelu. Chodzi mianowicie o rozszerzenie tradycyjnego „trójkąta opieki zdrowotnej” o podmiot czwarty – władzę

¹⁶ Por. J. Jończyk, *Strony...*, s. 27, 32-38.

¹⁷ Por. J. Jończyk, *Stosunek...*, s. 4-5.

¹⁸ Por. J. Jończyk, *Transformacja...*, s. 113.

publiczną. Nie było na nią miejsca w bismarckowskim ubezpieczeniu zdrowotnym, gdyż – jak celnie sformułował to K. Kolasiński – państwo ograniczyło się do stworzenia ram prawnych i nałożenia przymusu ubezpieczeniowego na określone podmioty, a następnie zdystansowało się od realizacji ubezpieczeń¹⁹. Z kolei w modelu służby zdrowia władza publiczna stała się organizatorem systemu, a zarazem rozdział tej funkcji od zadań świadczeniodawcy stał się iluzoryczny. Współcześnie jednak rola państwa jest zupełnie inna i nie sposób jej pomijać, omawiając systemy świadczeniowe służące realizacji konstytucyjnych praw socjalnych. Zwracał zresztą na to uwagę Profesor Jończyk, omawiając obowiązki władzy publicznej wynikające z art. 68 ust. 2 Konstytucji RP oraz nawiązując do ideologii państwa mocodawczego (ang. *the enabling state*) w kontekście modernizacji systemu brytyjskiego²⁰.

Zagadnienie obowiązków władz publicznych określonych w art. 68 ust. 2 Konstytucji RP było już przedmiotem licznych publikacji²¹. Z tego względu w tym miejscu można ograniczyć się do hasłowego omówienia tej kwestii.

Przed wszystkim, nawiązując do wypowiedzi Profesora Jończyka, należy wskazać, że rola współczesnego państwa w sprawach socjalnych polega na powołaniu do życia określonych wspólnot z nadaniem im prawnego statusu i określeniu ich zadań, co w Polsce uczyniono poprzez stworzenie systemu opieki zdrowotnej²². Państwo jest zatem państwem mocodawczym (ang. *the enabling state*)²³, względnie gwarantującym (niem. *Gewährleistungsstaat*)²⁴, którego zadaniem jest zapewnienie obywatelom realizacji praw socjalnych określonych w Konstytucji RP i prawie międzynarodowym, także poprzez powierzenie określonych zadań publicznych i ich wykonywania (realizacji) podmiotom spoza

¹⁹ Por. K. Kolasiński, *Modele i funkcje ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1990, s. 135.

²⁰ Por. J. Jończyk, *Trudna modernizacja opieki zdrowotnej w Niemczech i w Zjednoczonym Królestwie (UK)*, PiZS 2006, nr 6, s. 6.

²¹ Por. D.E. Lach, *Powiernicza...*, s. 41-44; *idem*, *Zasada równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej*, Warszawa 2011, s. 38-52; *idem*, *Powierzenie realizacji zadań publicznych*, PiP 2015 nr 2; *idem*, *Zasada równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej*, [w:] D. Bach-Golecka, R. Stankiewicz (red.), *Organizacja systemu ochrony zdrowia. System Prawa Medycznego. Tom 3*, Warszawa 2020, s. 290-294.

²² Por. J. Jończyk, *System...*, s. 9.

²³ Por. J. Jończyk, *Trudna...*, s. 6.

²⁴ Por. C. Franzius, *Der „Gewährleistungsstaat“ – ein neues Leitbild für den sich wandelnden Staat?*, „Der Staat” 2003, t. 42, s. 493-494; *idem*, *Die Europäische Dimension des Gewährleistungsstaates*, „Der Staat” 2006, t. 45, s. 547 i n. oraz *idem*, *Gewährleistung im Recht. Grundlagen eines europäischen Regelungsmodells öffentlicher Dienstleistungen*, Tübingen 2009, s. 24 i n. oraz s. 39.

administracji publicznej, w tym również podmiotom niepublicznym²⁵. Wyodrębnia się rolę inicjatora i organizatora wykonywania określonego zadania (którym pozostaje administracja publiczna) i rolę wykonawcy. Państwo wykonuje zatem pewne zadania w sposób pośredni: inspiruje, kontroluje, nadzoruje i wspiera podmioty niepubliczne. W niektórych przypadkach (jak np. odnośnie do zapewnienia równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej – D.E.L.) „obowiązek państwa [...] sprowadza się do zapewnienia tego, aby świadczenia na rzecz obywateli zostały zrealizowane. Nie jest to jednak równoznaczne z wymaganiem, aby świadczenia te były wykonane bezpośrednio przez państwo”²⁶.

Na tym tle należy uznać, że nałożony na władze publiczne w art. 68 ust. 2 Konstytucji RP obowiązek „zapewnienia równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych” oznacza przede wszystkim adresowany do władzy ustawodawczej nakaz stworzenia stosownej regulacji prawnej i uregulowanie wzajemnych relacji podmiotów w ramach poszczególnych instytucji składających się na system opieki zdrowotnej, nie konkretyzując zarazem jego formy organizacyjno-finansowej ani zakresu przedmiotowego. Tylko na marginesie można wskazać, że w ramach tak stworzonego systemu ustawodawca określił także szczegółowe zadania władzy wykonawczej w zakresie zapewnienia równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej (por. rozdział II u.ś.o.z.²⁷). Obejmują one, najogólniej rzecz ujmując, tworzenie warunków funkcjonowania systemu ochrony zdrowia; analizę i ocenę potrzeb zdrowotnych oraz czynników powodujących ich zmiany; promocję zdrowia i profilaktykę, mające na celu tworzenie warunków sprzyjających zdrowiu, oraz finansowanie w trybie i na zasadach określonych ustawą świadczeń opieki zdrowotnej. Nie można przy tym pominąć rozbudowanych kompetencji nadzorczych ministrów: właściwego do spraw zdrowia i właściwego do spraw finansów publicznych²⁸.

Profesor Jończyk pisał w tym kontekście o „przeroście kompetencji ministra zdrowia”, wskazując m.in., że nie pasują one do „ustawowych zasad ubezpie-

²⁵ H. Szurgacz, *Zagadnienie przekazywania przez państwo zadań w zakresie zabezpieczenia społecznego podmiotom niepublicznym*, [w:] idem (red.), *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wrocław 1-2 czerwca 2005 r.*, Wrocław 2005, s. 125-142.

²⁶ S. Biernat, *Prywatyzacja zadań publicznych. Problematyka prawna*, Warszawa-Kraków 1994, s. 139.

²⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz. U. z 2022 r. poz. 2561 ze zm., dalej jako u.ś.o.z.

²⁸ Por. D.E. Lach, *Zasada...*, 2011, s. 47-52.

czenia zdrowotnego”²⁹. Wydaje się jednak, że zadania ministrów należy widzieć przez pryzmat treści obowiązku z art. 68 ust. 2 Konstytucji RP, obejmującego (także) dynamiczny nadzór nie tylko odnośnie do wypełniania przez poszczególne podmioty ich ustawowych zadań, ale w ogóle realizacji konstytucyjnie uznanych praw socjalnych. Państwo musi bowiem baczyć, aby funkcjonowanie systemu opieki zdrowotnej realizowało cel wyznaczony przez normę programową o strukturze nakazu optymalizacyjnego wyinterpretowaną z przepisów Konstytucji RP, w razie potrzeby podejmując stosowną aktywność, także legislacyjną³⁰.

Konstytucyjny obowiązek „zapewnienia” dotyczący równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych oznacza zatem, poza stworzeniem systemu opieki zdrowotnej, także nakaz jego (u)kształtowania w taki sposób, aby umożliwić jednostce korzystanie z jej praw socjalnych. Chodzi o nakaz stworzenia instrumentu służącego realizacji prawa do ochrony zdrowia w jego indywidualnym i świadczeniowym wymiarze, związanym z koniecznością pokrycia kosztów leczenia. Urzeczywistnianie prawa jednostki do ochrony zdrowia w sytuacji wystąpienia ryzyka niezdrowia odbywa się natomiast w ramach systemu opieki zdrowotnej i na zasadach go konstruujących³¹. W konsekwencji obywatelowi nie przysługują żadne roszczenia o spełnienie/sfinansowanie określonych świadczeń w stosunku do władzy publicznej³².

3.2. Narodowy Fundusz Zdrowia jako organizator systemu i gwarant udzielania świadczeń opieki zdrowotnej

Władze publiczne zrealizowały nałożony na nie w art. 68 ust. 2 Konstytucji RP obowiązek „zapewnienia równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych”, kreując system opieki zdrowotnej,

²⁹ Por. J. Jończyk, *Czwarta...*, s. 4.

³⁰ Na marginesie jedynie można wskazać, że przykładem takiej aktywności w dążeniu do urzeczywistniania wytycznych konstytucyjnych w coraz wyższym stopniu są wprowadzone w 2011 r. nowe reguły refundacji, por. D.E. Lach, *Refundacja leków a równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej*, RPEiS 2014, nr 1.

³¹ Por. D.E. Lach, *Kryteria „kosztowe” kwalifikowania świadczeń opieki zdrowotnej jako gwarantowanych a prawo do ochrony zdrowia*, RPEiS 2017, nr 2, s. 80.

³² Omówienie problematyki dopuszczalności skargi konstytucyjnej dotyczącej naruszenia przez ustawodawcę spoczywającego na nim obowiązku statuowanego w art. 68 ust. 2 Konstytucji RP leży poza granicami niniejszego opracowania, było zresztą przedmiotem osobnego studium: D.E. Lach, *Kilka uwag w przedmiocie środków prawnych służących świadczeniobiorcom opieki zdrowotnej w sytuacji faktycznej dyskryminacji*, [w:] B. Cudowski, J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013, s. 512-516.

w tym tworząc NFZ jako jednostkę wyposażoną we własną osobowość prawną z ustawowo określonymi zadaniami i kompetencjami.

Definiujący zadania NFZ art. 97 u.ś.o.z. stwierdza w ust. 1, że Fundusz zarządza środkami finansowymi, o których mowa w art. 116 ustawy, pochodzącymi przede wszystkim ze składek. Zasadnicze znaczenie w kontekście oceny statusu prawnego NFZ ma jednak art. 97 ust. 2 u.ś.o.z, zgodnie z którym Fundusz, w zakresie środków pochodzących ze składek na ubezpieczenie zdrowotne, działa w imieniu własnym na rzecz ubezpieczonych oraz osób uprawnionych do tych świadczeń na podstawie przepisów o koordynacji. W ust. 3 ustawa kazuistycznie rozwija ogólny obowiązek zarządzania środkami w imieniu własnym na rzecz ubezpieczonych, wskazując przede wszystkim na przeprowadzanie konkursów ofert, rokowań i zawieranie umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, a także monitorowanie ich realizacji i rozliczanie.

Mając na uwadze treść art. 97 u.ś.o.z., można uznać, że, nie będąc ani ubezpieczycielem *sensu stricto* (wobec braku zobowiązania do świadczeń w stosunku do świadczeniobiorców), ani organem władzy publicznej³³, NFZ działa w istocie rzeczy jako powierniczy zarządca na rzecz świadczeniobiorców. Tezę tę potwierdza zawarte *expressis verbis* w ust. 2 omawianego przepisu stwierdzenie, że działa on we własnym imieniu (np. zawierając umowy ze świadczeniodawcami), ale na rzecz świadczeniobiorców (bo to im z tego tytułu przysługuje prawo do żądania spełnienia zakontraktowanych świadczeń)³⁴.

Tak określona rola NFZ determinuje jego relacje ze świadczeniobiorcami z jednej strony i świadczeniodawcami z drugiej. Rolą Funduszu jako powierniczego zarządcy nie jest świadczenie opieki zdrowotnej, ale zorganizowanie systemu ją „zapewniającego”³⁵. W tym celu posługuje się instrumentem cywilnoprawnym, tj. umowami o wykonywanie świadczeń zdrowotnych zawieranych ze świadczeniodawcami³⁶. Fundusz jest jednak nie tylko organizatorem systemu. Jego zadaniem jest bowiem zawieranie umów ze świadczeniodawcami i ich finansowanie w taki sposób, aby zagwarantować świadczeniobiorcom możliwość realizacji prawa do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze

³³ Szerzej: D.E. Lach, *Problem odpłatności za ponadlimitowe świadczenia zdrowotne*, [w:] W. Wróbel, K. Ślęzak (red.), *Studia i analizy Sądu Najwyższego*, t. 2, Warszawa 2008, s. 203 i n.; por. także J. Jończyk, *Strony...*, s. 27.

³⁴ Szerzej: D.E. Lach, *Powiernicza...*, s. 37-39.

³⁵ Por. uchwałę SN z dnia 28 maja 2002 r., III UZP 3/02, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 575.

³⁶ Por. wyrok SN z dnia 13 maja 2005 r., I CK 691/04.

środków publicznych³⁷. Tym samym względem świadczeniobiorców Fundusz jest gwarantem udzielenia im świadczeń opieki zdrowotnej przewidzianych w systemie.

3.3. Udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej

Tak określone zadania Funduszu kształtują także udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w fazie realizacyjnej.

Ponieważ organizator systemu nie jest zobowiązany do świadczenia opieki zdrowotnej, to nie można świadczeniodawców postrzegać jako jego podwykonawców w tym względzie. Ich obowiązki wynikają bowiem z zawartych umów, a jednocześnie ograniczają się do ich postanowień³⁸. Innymi słowy, świadczeniodawca, udzielając świadczeniobiorcom świadczeń opieki zdrowotnej, wykonuje swoje własne obowiązki umowne, a nie zadania organizatora systemu.

Umowa o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej precyzuje nie tylko zakres zakontraktowanych świadczeń, ale także kwotę zobowiązania Funduszu wobec świadczeniodawcy (art. 136 ust. 1 pkt 5 u.ś.o.z.), co skutkuje ograniczeniem dostępu do świadczeń w ramach uzgodnionego limitu. W konsekwencji świadczeniobiorca nie może żądać od świadczeniodawcy udzielenia takiego świadczenia gwarantowanego, które nie zostało u niego zakontraktowane w ogóle lub którego limity zostały już osiągnięte.

Zarazem jednak świadczeniobiorcy nadal mają prawo do szeroko rozumianej opieki zdrowotnej. Natomiast postanowienia umów, wiążące organizatora systemu i świadczeniodawców, konkretyzują jedynie na potrzeby tych podmiotów (z punktu widzenia obowiązków organizacyjnych NFZ oraz gospodarki finansowej NFZ i świadczeniodawców) treść świadczeń składających się w sumie na opiekę zdrowotną gwarantowaną ustawowo świadczeniobiorcom. Konkretyzacja ta nie może jednak definiować zakresu prawa do opieki zdrowotnej przysługującej świadczeniobiorcom³⁹.

Pojawia się zatem kwestia realizacji prawa świadczeniobiorców do świadczeń gwarantowanych w systemie, a *de facto* niedostępnych. Pomijając – w praktyce najczęstszą – okoliczność, gdy niemożność uzyskania świadczenia

³⁷ Por. D.E. Lach, *Prawny paradygmat opieki zdrowotnej a stosunek „ubezpieczenia zdrowotnego” i jego charakter prawny*, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.) *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Wrocław 2011, s. 457.

³⁸ Z wyjątkiem stanów nagłych, por. art. 19 u.ś.o.z.

³⁹ Por. D.E. Lach, *Zasada...*, 2011, s. 268 i n.

wynika z wyczerpania umownie określonych limitów (instrumentem prawnym reglamentacji dostępu są listy oczekujących), chodzi o sytuacje, w których dane świadczenie nie może być uzyskane w ramach systemu opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych z przyczyn, które nie leżą po stronie świadczeniobiorcy (obiektywna niemożność uzyskania świadczenia). Może być ona efektem naruszenia przez NFZ jego organizatorskich obowiązków, które – po pierwsze – może polegać na tym, że NFZ albo w ogóle nie zakontraktował świadczeń określonego rodzaju i dostęp do nich jest niemożliwy⁴⁰, albo – po drugie – na tym, że zostały one zakontraktowane na warunkach, które wymagają spełnienia przez świadczeniobiorców dodatkowych, pozaustawowych warunków w celu ich uzyskania, np. partycypacji w kosztach⁴¹. W przepisach ustawy nie ma podstawy prawnej uzasadniającej ewentualny wniosek o zwrot kosztów świadczeń nabytych poza systemem opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. W konsekwencji – jak się wydaje – świadczeniobiorca byłby uprawniony do nabycia określonego świadczenia na wolnym rynku usług medycznych, a następnie wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym przeciwko NFZ zgodnie z art. 471 k.c.⁴²

4. Podsumowanie

Podsumowując należy uznać, że całokształt wzajemnych więzi prawnych pomiędzy podmiotami systemu opieki zdrowotnej ma szczególny charakter, łącząc w sobie elementy prawa publicznego i prywatnego, mając zarazem – jak wskazywał Profesor Jończyk – charakter zobowiązaniowy. Na tak rozumiany stosunek opieki zdrowotnej składają się relacje: 1) między władzą publiczną a obywatelem (stosunek zapewnienia równego dostępu do opieki zdrowotnej), 2) między NFZ a świadczeniobiorcą (stosunek gwarancji udzielenia świadczeń opieki zdrowotnej), 3) między NFZ a świadczeniodawcą (stosunek organizacji

⁴⁰ Jak w stanie faktycznym będącym podstawą podjęcia uchwały SN z dnia 24 stycznia 2007 r. w sprawie III UZP 4/06.

⁴¹ Jak w stanie faktycznym będącym podstawą podjęcia uchwały SN z dnia 28 maja 2002 r., III UZP 3/02.

⁴² Por. M. Pełka, *Podstawy prawne i zakres odpowiedzialności cywilnej Kas Chorych*, PiM 2000, nr 6-7, s. 31 i n.; także D.E. Lach, *Prawna problematyka zwrotu kosztów świadczeń nabytych poza systemem opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego, sądów administracyjnych i ETS)*, [w:] K. Ślęzak (red.), *Studia i analizy Sądu Najwyższego*, t. 5, Warszawa 2011, s. 374 i n.

i finansowania świadczeń opieki zdrowotnej) oraz 4) między świadczeniodawcą i świadczeniobiorcą (stosunek udzielania świadczeń opieki zdrowotnej).

Co się tyczy relacji między władzą publiczną a obywatelem, to obywatelowi nie przysługują żadne roszczenia o spełnienie/sfinansowanie określonych świadczeń w stosunku do władzy publicznej, a z obowiązku nałożonego na władze publiczne w art. 68 ust. 2 Konstytucji RP nie można wyprowadzić publicznego prawa podmiotowego, przysługującego obywatelom. Niemniej można uznać, że z obowiązku tego wynika refleks prawa przedmiotowego oznaczający zakaz tworzenia takiej regulacji prawnej, która w nieuzasadniony sposób różnicowałaby dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych w zależności od sytuacji materialnej obywateli.

Jeżeli chodzi o charakterystykę wzajemnych powiązań NFZ i świadczeniobiorców, to ze względu na powszechność systemu, przymus uczestnictwa, administracyjny tryb egzekwowania i rozliczania składek oraz tryb ochrony prawa do świadczeń mają one zdecydowanie naturę najbliższą stosunkom administracyjnoprawnym, z tym że przeniknięte są elementami wynikającymi ze stosunku powiernictwa, o cywilnoprawnej przecież proveniencji, nadającymi tym relacjom specyficzny charakter. NFZ jest powierniczym zarządcą mającym działać na rzecz świadczeniobiorców, gwarantując im możliwość realizacji prawa do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Z tego punktu widzenia jego rola w stosunku do świadczeniobiorców jest w istocie służebna.

W przypadku stosunków pomiędzy NFZ a świadczeniodawcami kontraktowanie świadczeń zbliżać się będzie do cywilnoprawnej więzi zobowiązaniowej, z uwzględnieniem jednak szczególnego charakteru rynku usług medycznych (wysoki stopień regulacji, daleko idące ograniczenie konkurencji, NFZ na pozycji monopsonisty, często znaczna specjalizacja świadczeniodawców, porozumienia cenowe i kartele producentów leków, sprzętu i aparatury) i ograniczeń ustawowych, regulujących tryb zawierania umów i dalece ingerujących w ich treść.

Wreszcie więź pomiędzy świadczeniobiorcą a świadczeniodawcą również ma skomplikowany charakter. Obowiązek spełnienia świadczenia wynika dla świadczeniodawcy wprawdzie z cywilnoprawnej umowy zawartej przez niego z NFZ, niemniej wzajemne prawa i obowiązki stron wynikają także z przepisów ustawowych, jak np. szczegółowe obowiązki świadczeniodawcy wynikające z faktu prowadzenia działalności leczniczej.

Bibliografia

- Biernat S., *Prywatyzacja zadań publicznych. Problematyka prawna*, Warszawa–Kraków 1994.
- Franzius C., *Der „Gewährleistungsstaat” – ein neues Leitbild für den sich wandelnden Staat?*, „Der Staat” 2003, t. 42.
- Franzius C., *Die Europäische Dimension des Gewährleistungsstaates*, „Der Staat” 2006, t. 45.
- Franzius C., *Gewährleistung im Recht. Grundlagen eines europäischen Regelungsmodells öffentlicher Dienstleistungen*, Tübingen 2009.
- Jończyk J., *Charakter stosunków ubezpieczenia zdrowotnego*, [w:] VI Ogólnopolskie Forum Prawniczo-Medyczne „Aktualne problemy prawa medycznego”, Warszawa 11-12 grudnia 2003.
- Jończyk J., *Czwarta wersja powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego*, PiZS 2004, nr 11.
- Jończyk J., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2007 r.*, III UZP 4/06, OSP 2008, nr 4, poz. 316.
- Jończyk J., *Glosa do wyroku SN z dnia 12 lutego 2004 r.*, II UK 243/03, OSP 2004, nr 10, poz. 130.
- Jończyk J., *Naprawienie szkody (krzywdy) pacjenta w związku z ubezpieczeniem zdrowotnym*, PS 2003, nr 9.
- Jończyk J., *Ochrona zdrowia*, PiP 2007, z. 2.
- Jończyk J., *O wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie NFZ*, PiZS 2004, nr 4.
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2003.
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001.
- Jończyk J., *Składka na ubezpieczenie zdrowotne*, PiZS 2007, nr 8.
- Jończyk J., *Stosunek opieki zdrowotnej*, PiZS 2007, nr 3.
- Jończyk J., *Strony i stosunki powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego*, PiM 2005, nr 1.
- Jończyk J., *System opieki zdrowotnej w Polsce – dylematy prawne*, PiZS 2006, nr 7.
- Jończyk J., *System powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego*, PiM 2001, nr 2.
- Jończyk J., *Transformacja ubezpieczeń społecznych i ochrony zdrowia*, [w:] H. Szurgacz (red.), *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Wrocław 1-2 czerwca 2005 r., Wrocław 2005.
- Jończyk J., *Trudna modernizacja opieki zdrowotnej w Niemczech i w Zjednoczonym Królestwie (UK)*, PiZS 2006, nr 6.
- Jończyk J., *Ubezpieczenie zdrowotne*, PiZS 2003, nr 4.
- Kolasiński K., *Modele i funkcje ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1990.
- Lach D.E., *Funkcja pilotująca pomocy społecznej a typizacja systemów świadczeniowych prawa socjalnego*, [w:] R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (red.) *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021.

- Lach D.E., *Kilka uwag w przedmiocie środków prawnych służących świadczeniobiorcom opieki zdrowotnej w sytuacji faktycznej dyskryminacji*, [w:] B. Cudowski, J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013.
- Lach D.E., *Kryteria „kosztowe” kwalifikowania świadczeń opieki zdrowotnej jako gwarantowanych a prawo do ochrony zdrowia*, RPEiS 2017, nr 2.
- Lach D.E., *Pojęcie i systematyka prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna I*, Warszawa 2020.
- Lach D.E., *Powiernicza technika realizacji zabezpieczenia społecznego (na przykładzie ubezpieczenia zdrowotnego)*, PiP 2009, nr 3.
- Lach D.E., *Powierzanie realizacji zadań publicznych*, PiP 2015, nr 2.
- Lach D.E., *Prawna problematyka zwrotu kosztów świadczeń nabytych poza systemem opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego, sądów administracyjnych i ETS)*, [w:] K. Ślęzak (red.), *Studia i analizy Sądu Najwyższego*, t. 5, Warszawa 2011.
- Lach D.E., *Prawny paradygmat opieki zdrowotnej a stosunek „ubezpieczenia zdrowotnego” i jego charakter prawny*, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Wrocław 2011.
- Lach D.E., *Problem odpłatności za ponadlimitowe świadczenia zdrowotne*, [w:] W. Wróbel, K. Ślęzak (red.), *Studia i analizy Sądu Najwyższego*, t. 2, Warszawa 2008.
- Lach D.E., *Refundacja leków a równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej*, RPEiS 2014, nr 1.
- Lach D.E., *Zasada równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej*, Warszawa 2011.
- Lach D.E., *Zasada równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej*, [w:] D. Bach-Golecka, R. Stankiewicz (red.), *Organizacja systemu ochrony zdrowia. System Prawa Medycznego. Tom 3*, Warszawa 2020.
- Pełka M., *Podstawy prawne i zakres odpowiedzialności cywilnej Kas Chorych*, PiM 2000, nr 6-7.
- Szurgacz H., *Zagadnienie przekazywania przez państwo zadań w zakresie zabezpieczenia społecznego podmiotom niepublicznym*, [w:] idem (red.), *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Wrocław 1-2 czerwca 2005 r., Wrocław 2005.

