

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 redukcja 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 Bogustawa 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 znamię 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.