

Dział Pierwszy. Przepisy ogólne

Rozdział I. Przepisy wstępne

Art. 1. [Przedmiot regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Literatura do pkt I: *W. Szubert*, Refleksje nad reformą prawa pracy, RPEiS 1991, Nr 1; *Z. Salwa*, Kierunki proponowanej nowelizacji Kodeksu pracy, PiZS 1992, Nr 4; *W. Muszalski*, Stosowanie Kodeksu pracy w okresie transformacji gospodarki, PiZS 1992, Nr 11–12; *L. Florek*, Zasadnicze kierunki nowelizacji kodeksu pracy, PiP 1994, Nr 9; *M. Seweryński*, Nowelizacja Kodeksu pracy, PiP 1996, Nr 6; *T. Romer*, Podstawowe zmiany w Kodeksie pracy, PS 1996, Nr 7–8; *M. Łajeczko*, Uchylone przepisy w Kodeksie pracy, PiZS 1996, Nr 7; *T. Zieliński*, Problem rekodyfikacji prawa pracy, PiP 1999, Nr 7; *tenże*, Kodyfikacja prawa pracy. Wątpliwości i dylematy, PiZS 2003, Nr 11; *K. Rączka*, Nowelizacja Kodeksu pracy, PiZS 2003, Nr 10; *L. Florek*, Liberalizacja Kodeksu pracy i jej granice, PiP 2003, Nr 12; *tenże*, Kodyfikacyjne problemy prawa pracy, PiP 2007, Nr 11; *M. Skąpski*, Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej, Kraków 2006; *W. Sanetra*, Co dalej z kodyfikacją prawa pracy, PiZS 2008, Nr 3; *K.W. Baran*, Zarys sytemu prawa pracy, t. 1, część ogólna, Warszawa 2010; *L. Florek*, Interes pracodawcy w prawie pracy, PiP 2012, Nr 5; *L. Florek, Ł. Pisarczyk* (red.), Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2011; *A. Musiała*, Zatrudnienia niepracownicze, Warszawa 2011; *J. Wratny*, Przemiany stosunku pracy w III RP, PiZS 2012, Nr 5; *M. Gersdorf* (red.), Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy, Warszawa 2012; *M. Gersdorf*, Zatrudnienia niepracownicze, Warszawa 2013; *A. Sobczyk*, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 1, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2013; *tenże*, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 2, Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka, Warszawa 2013; *P. Prusinowski*, Umowne podstawy zatrudnienia Warszawa 2012; *A. Sobczyk*, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, Warszawa 2013; *M. Nowakowska, M. Rotkiewicz*, Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, Warszawa 2015; *Z. Góral, M. Milczarek*, 40 lat kodeksu pracy, Warszawa 2015; *S. Mitrus*, Czterdzieści lat obowiązywania kodeksu pracy oraz jego perspektywy rozwoju, Kwartalnik Prawa Prywatnego 2015, Nr 4; *A. Piszczek*, Odrębności podporządkowywania pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy, Łódź 2016; *A. Sobczyk*, Wolność pracy i władza, Warszawa 2015 i tegoż Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017; **Literatura do pkt II:** *L. Florek, M. Seweryński*, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988; *R. Blanpain, M. Matey*, Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie, Warszawa 1993; *L. Florek* (red.), Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996; *K. Walczak*, Struktura konwencji MOP na tle innych umów międzynarodowych, PiP 1996, Nr 2; *M. Matey-Tyrowicz*, Polskie prawo pracy wobec integracji europejskiej, PiP 1996, Nr 4–5; *A. Świątkowski*, Harmonizacja polskiego prawa socjalnego ze standardami europejskimi, Polit. Społ. 1996, Nr 7; Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego, *H. Lewandowski* (red.), Warszawa 1997; Europejska Karta Społeczna, *B. Skulimowska* (red.), Warszawa 1997; *H. Szurgacz*, Dostosowania prawa pracy do prawa europejskiego w świetle Układu Europejskiego, PiP 1998, z. 1; *L. Florek*, Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy, PiZS 1998, Nr 7–8; *H. Szurgacz* (red.), Europejskie prawo pracy i prawo socjalne, a prawo polskie, Wrocław 1998; *T. Bińczycka-Majewska*, Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej, Kraków 1999; *C. Banasiński*, Swoboda świadczenia usług w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, PS 1999, Nr 5; *M. Matey-Tyrowicz*, Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy, PiZS 2000, Nr 6; *A.M. Świątkowski*, Europejskie prawo socjalne, t. I, Warszawa 1998, t. II, 1999, t. III, 2000; *L. Mitrus*, Swoboda przemieszczania się pracowników – Komentarz, Kraków 2001; *tenże*, Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, Warszawa 2003; *M. Wandzel*, Równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Kraków 2003; *A.M. Świątkowski*, Restrukturyzacja zakładu pracy – Komentarz, Kraków 2003; *tenże*, Bezpieczeństwo i higiena pracy – Komentarz, Kraków 2003; *L. Florek*, Europejskie prawo pracy, Warszawa 2003; *W. Sanetra* (red.), Sąd Najwyższy wobec prawa i praktyki Unii Europejskiej, Wrocław 2003; *K. Walczak*, Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa

międzynarodowego, europejskiego i polskiego, Warszawa 2004; *W. Sanetra*, Prawo pracy w świetle projektu Konstytucji dla Europy, PS 2004, Nr 4; *tenże* (red.), Europeizacja polskiego prawa pracy, Warszawa 2004; *J. Boruta*, Dyrektywy Wspólnoty Europejskiej jako źródło prawa pracy w Polsce, PiZS 2005, Nr 5; *L. Mitrus*, Stosunek pracy, Kraków 2005; *tenże*, Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy, Kraków 2006; *A.M. Świątkowski*, Karta Praw Społecznych Rady Europy, Warszawa 2006; *K. Walczak*, Wpływ europejskiego prawa pracy na polskie indywidualne prawo pracy, MoPr 2006, Nr 1; *A.M. Świątkowski*, Międzynarodowe prawo pracy, t. 1 (3 wolumeny), Warszawa 2008; *A. Wróbel* (red.), Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Warszawa 2013; *G. Uścińska*, Zatrudnienie czasowe w regulacjach Unii Europejskiej: Konsekwencje dla ustawodawstw Krajowych, Problemy Polityki Społecznej 2014, Nr 26(3); **Zbiory dokumentów**: Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy ratyfikowane przez Polskę, oprac. *M. Seweryński*, Warszawa 1983; Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994, Warszawa 1995; Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej, oprac. *R.A. Henczel, J. Maciejewska*, Warszawa 1997; Podstawowe akty Wspólnot Europejskich w dziedzinie społecznej, oprac. *D. Kierzkowska*, Warszawa 1998; Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego, *A.M. Świątkowski, H. Wierzbńska* (red.), Kraków 1999; *M. Świątkowski*, Prawo socjalne Rady Europy: Europejska Karta Społeczna: protokoły: zrewidowana Karta Społeczna Kraków 2006; Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego UE, wybór i opracowanie *A.M. Świątkowski, M. Wierzbńska*, Kraków 2011; Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012, t. 1 i 2, Warszawa 2014.

Spis treści

	Nb		Nb
I. Zakres przedmiotowy i podmiotowy Kodeksu pracy	1–3	1. Prawo UE	4
1. Zakres przedmiotowy	1	2. Zasady prawa UE	5
2. Zakres podmiotowy	2	3. Prawo pracy Unii Europejskiej trak-	6
3. Rozszerzenia mocy Kodeksu	3	tatywne i wtórne	7
II. Kodeks pracy a prawo europejskie	4–7	4. Konwencje	7

I. Zakres przedmiotowy i podmiotowy Kodeksu pracy

1. **Zakres przedmiotowy.** Kodeks pracy uchwalony 26.6.1974 r., wchodzący w życie 1.1.1975 r., **1** miał za zadanie dokonanie możliwie **kompleksowej kodyfikacji** prawa pracy, obejmującej przede wszystkim ogół regulacji w zakresie stosunku pracy konkretnego pracownika i pracodawcy jako stron stosunku pracy. Zakres ten jest obecnie często określany jako prawo indywidualnego stosunku pracy. Uzupełnia go odrębna ustawa z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474), regulująca zwłaszcza zwolnienia grupowe, a także ustawa z 9.7.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 360 ze zm.). Kodeks pracy obowiązuje w stosunku **do wszystkich pracowników** bezpośrednio lub pośrednio (art. 5).

2. **Zakres podmiotowy.** Kodeks pracy reguluje **wyłącznie** prawa i obowiązki stron stosunku **2** pracy. **Nie obejmuje** świadczenia pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, chociażby status społeczny osób świadczących pracę był podobny do pracowniczego. Dotyczy to:

- 1) wykonujących pracę na podstawie umów prawa cywilnego;
- 2) wykonujących pracę nakładczą;
- 3) członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych;
- 4) wykonujących pracę w zakładach karnych i poprawczych;
- 5) służby państwowej w zmilitaryzowanych jednostkach;
- 6) pracy wolontariuszy.

Wykonywanie pracy na podstawie umów prawa cywilnego dotyczy umów o świadczenie usług – **umowy o dzieło, umowy zlecenia**, a także **umowy agencji**.

Wykonywanie **pracy nakładczej** (chałupniczej) jest regulowane rozp. RM z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.). Wydanie tego rozporządzenia na podstawie delegacji zawartej w art. 303 § 1 KP, jak i rozciągnięcie niektórych przepisów dotyczących pracowników na tę grupę pracujących, nie zmienia ich statusu prawnego – nie są to pracownicy. Do czasu wydania tego rozporządzenia

w sposób niekwestionowany uznawano, że wykonują oni pracę na podstawie umowy o dzieło; po jego wydaniu, umowę o pracę nakładczą traktuje się jako nową, odrębnego rodzaju umowę nazwaną. Jest to specyficzny rodzaj umowy, do której ma zastosowanie wiele rozwiązań i przepisów prawa pracy, ale nie nastąpiło jeszcze zrównanie uprawnień wykonawców zatrudnionych w ramach umowy nakładczej z uprawnieniami pracowników. Zarówno przepis rozporządzenia, jak i przepisy KP nie traktują umowy o pracę nakładczą jako szczególnego rodzaju umowy o pracę (wyr. SN z 18.1.1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990, Nr 4, poz. 204). Zob. też *M. Piekarski, A. Żabski*, Umowa o pracę nakładczą, Warszawa 1986; *T. Wyka*, Charakter prawny umowy o pracę nakładczą, PiP 1986, z. 4, s. 81. W 1996 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy uchwaliła konwencję Nr 177 dotyczącą pracy nakładczej (nieratyfikowana) wskazaną zaleceniem Komisji Unii Europejskiej z 27.5.1998 r. Umowa o pracę nakładczą staje się jednak umową o pracę, gdy spółdzielnia zobowiąże nakładcę do codziennej osobistej pracy pod nadzorem brygadzysty, w ściśle oznaczonych godzinach w lokalu spółdzielni lub pomieszczeniu przez nią wynajętym, a pracownik się na to godzi (uchw. SN z 11.5.1976 r., I PZP 18/76, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 225 z aprobującą glosą *W. Masewicza*).

Warunki członkostwa i pracy **członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych** i ich domowników regulują przepisy prawa spółdzielczego. Nie są to pracownicy (wyr. SN z 22.12.1972 r., II CR 543/72, OSNCP 1973, Nr 9, poz. 163; wyr. SN z 22.9.1976 r., I PRN 65/76, NP 1978, Nr 10, s. 1518 z aprobującą glosą *M. Gersdorfa*; uchw. SN z 5.6.1986 r., III PZP 32/86, OSNC 1987, Nr 2–3, poz. 36).

Wykonywanie pracy przez **odbywających karę** pozbawienia wolności nie powoduje powstania stosunku pracy (wyr. SN z 17.11.1995 r., II PRN 9/95, OSNAPiUS 1996, Nr 12, poz. 171). Warunki ich zatrudnienia reguluje ustawa z 6.6.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz.U. 2017 r. poz. 665 ze zm.).

Zgodnie z tradycją i wymogami zadań w zmilitaryzowanych służbach państwowych funkcjonariusze nie są pracownikami, a ich prawa i obowiązki są regulowane przepisami ustaw, zwanymi **pragmatykami służbowymi**, zaliczanymi do dziedziny prawa administracyjnego i poddaniymi rygorom tej dziedziny prawa. Stosunki służbowe mianowanych żołnierzy zawodowych, funkcjonariuszy Agencji Wywiadu i Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (poprzednio Urzędu Ochrony Państwa), Policji i Straży Więziennej nie są stosunkami pracy w rozumieniu Kodeksu pracy (wyr. NSA z 5.6.1991 r., II SA 35/91, ONSA 1991, Nr 3–4, poz. 64 z glosą *J. Łętowskiego*, OSP 1992, Nr 1, poz. 25). Odnosi się to również do Straży Granicznej oraz Państwowej Straży Pożarnej (post. NSA z 29.1.1993 r., II SA 2468/92, ONSA 1994, Nr 2, poz. 58; post. SN z 23.11.1994 r., III PO 8/94, OSNAPiUS 1995, Nr 7, poz. 92), a także funkcjonariuszy celnych.

Praca **wolontariuszy** została uregulowana ustawą z 24.4.2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1817 ze zm.). Praca ta nie powoduje powstania stosunku pracy. Realizuje określone cele społeczne określone w ustawie i jest pracą nieodpłatną. Ustawa określa podmioty, które mogą korzystać z tej pracy i ciężące na nich z tego tytułu obowiązki oraz uprawnienia wolontariusza. Jest wykonywana na podstawie porozumienia zawieranego między wolontariuszem a podmiotem korzystającym z jego pracy. Szerzej *U. Jackowiak*, Sytuacja prawna wolontariuszy, PiZS 2004, Nr 1, s. 8.

- 3 **3. Rozszerzenia mocy Kodeksu.** Natomiast ze względów celowościowych, z woli ustawodawcy, z mocy art. 304 i nast., przepisy Kodeksu pracy dotyczące **bezpieczeństwa i higieny pracy** w odpowiednim zakresie znajdują również zastosowanie do osób wykonujących pracę na innej zasadzie niż stosunek pracy, a nawet w stosunku do niepracujących.

II. Kodeks pracy a prawo europejskie

- 4 **1. Prawo UE.** Nowelizacja Kodeksu pracy dokonana w 1996 r., a zwłaszcza w 2002 i 2003 r., uwzględniła wiele wymogów wynikających z przygotowania Polski do wstąpienia do **Unii Europejskiej**, zgodnie z Układem ustanawiającym stowarzyszenie między RP a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi z 1991 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38 ze zm.), a także w związku z członkostwem Polski w **Międzynarodowej Organizacji Pracy** oraz przystąpieniem Polski do **Rady Europy** i ratyfikacją ich konwencji. Zawarcie Traktatu Akcesyjnego

16.4.2003 r. oznacza, że z dniem 1.5.2004 r. Polska staje się pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej. Od tej daty zatem obowiązują w Polsce całość dorobku prawnego Unii.

2. **Zasady prawa UE.** Prawo Unii Europejskiej określane jest jako prawo ponadnarodowe, 5 co oznacza, że obowiązuje ono jednocześnie w państwach członkowskich, uzyskuje bezpośrednią skuteczność oraz pierwszeństwo przed prawem krajowym państw członkowskich. Nie może być ono zmieniane prawem krajowym. Sądy, a także organy administracyjne poszczególnych państw są obowiązane stosować prawo Unii bezpośrednio, dając mu pierwszeństwo przed prawem krajowym, gdyby było ono sprzeczne z prawem wspólnotowym. Na prawo Unii składa się **prawo pierwotne**, tj. prawo zawarte w **traktatach** wspólnotowych oraz **prawo wtórne** tworzone przez organy Unii, tj.: **rozporządzenia**, których przepisy obowiązują w całości we wszystkich częściach oraz bezpośrednio w każdym kraju członkowskim przed jego prawem wewnętrznym; **dyrektywy**, które są wiążące dla państw członkowskich co do wyznaczonych celów, pozostawiając im wybór form i środków realizacji, ulegają więc one odpowiedniemu przekształceniu w prawo wewnętrzne państwa, niemniej w praktyce Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu rozgraniczenie między mocą obowiązywania dyrektyw i rozporządzeń staje się płynne (szerzej *A.M. Świątkowski*, Europejskie, t. I, s. 114–128), zwłaszcza gdy nakładają na państwa obowiązki w sposób jasny i precyzyjny bez uzależnienia wprowadzenia w życie bez jakichkolwiek warunków lub po przekroczeniu terminu określonego dla wydania odpowiednich aktów przez państwo członkowskie. Dyrektywy są adresowane do państw członkowskich, a nie do innych osób, stąd też zasadniczo nie mogą nakładać bezpośrednio obowiązków na pracodawców (*L. Florek*, Europejskie prawo, 2003, s. 35). Obowiązki takie może natomiast nakładać ustawodawstwo krajowe wydane w celu realizacji dyrektywy. **Zalecenia i opinie** mogą być adresowane do państw członkowskich, osób fizycznych i prawnych. Nie mają mocy wiążącej. Nie ustalają praw ani obowiązków wobec osób trzecich. Wyrażają stanowisko organu Unii, który je wydał. **Decyzje** pełnią rolę indywidualnego aktu administracyjnego. Prawo krajowe powinno być interpretowane zgodnie z prawem Unii, tj. w szczególności zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu. Przepisy prawa wspólnotowego muszą być interpretowane z uwzględnieniem wszystkich wersji językowych, a nie tylko w brzmieniu podanym w języku polskim w Dzienniku Urzędowym UE (wyr. SN z 9.6.2006 r., III PK30/06, OSNP 2007, Nr 11–12, poz. 160).

3. **Prawo pracy Unii Europejskiej traktatowe i wtórne**, nazywane również prawem socjalnym, 6 koncentruje się na regulacji tylko określonego zakresu, a mianowicie praw pracowników migrujących, równości traktowania, w tym zwłaszcza kobiet i mężczyzn, bezpieczeństwa i higieny pracy, do której to problematyki zaliczono regulację czasu pracy i urlopów, oraz wycinkowej regulacji niektórych innych spraw: informacji o warunkach zatrudnienia, przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, upadłości pracodawcy i jego niewypłacalności, pracy na czas określony, zwolnień grupowych, przedstawicielstwa pracowników w przedsiębiorstwach ponadnarodowych.

4. **Konwencje.** W przeciwieństwie do ponadnarodowego prawa Unii Europejskiej konwencje 7 **Międzynarodowej Organizacji Pracy** oraz **Rady Europy** pozostają aktami prawa międzynarodowego, stanowiącymi źródło obowiązującego prawa w Polsce na zasadzie i warunkach określonych w art. 87 Konstytucji RP (zob. bliżej komentarz do art. 9 Nb 5). Niemniej należy zaznaczyć, że wiele aktów Unii Europejskiej odsyła wprost do regulacji zawartych w konwencjach i innych przepisach tych organizacji, składając się tym samym na całość dorobku prawnego.

Art. 2. [Pojęcie pracownika]

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

		Spis treści		
		Nb		
I. Pracownicy a inni pracujący		1	3. Dyskusja nad interpretacją przepisu	4
1. Podstawa stosunku pracy		1	4. Wspólnik spółki cywilnej	5
II. Członkowie zarządów spółek		2–5	III. Regulacje szczególne	6–7
1. Członkowie zarządów spółek prawa handlowego		2	1. Przepisy szczególne	6
2. Spółka jednoosobowa		3	2. Charakter pracy komorników	7

I. Pracownicy a inni pracujący

1 1. Podstawa stosunku pracy. Ustawodawca w Kodeksie pracy dokonał rozróżnienia pojęć: „umowy o pracę” i „stosunku pracy”. Ustalił jako podstawy stosunku pracy **„umowę o pracę”** (zob. art. 22 i nast.), będącą najczęstszą podstawą nawiązania stosunku pracy oraz cztery podstawy szczególne:

- 1) „**powołanie**” (zob. art. 68–72) stosowane poprzednio na mocy przepisów szczególnych w przedsiębiorstwach państwowych i administracji państwowej;
- 2) „**wybór**” (zob. art. 73–75);
- 3) „**mianowanie**” (zob. art. 76) w związku z objęciem swym zakresem mocy obowiązującej pracowników państwowych (zwanych przed 1949 r. funkcjonariuszami państwowymi służby cywilnej) oraz
- 4) „**spółdzielczą umowę o pracę**” (zob. art. 77) ze względu na swój specyficzny charakter związany ze stosunkiem członkostwa w spółdzielni.

Wszystkie szczególne podstawy wymagają dla swego zastosowania odpowiedniej regulacji w przepisach odrębnych, ustalających bliżej ich warunki i tryb. Tylko osoby zatrudnione na podstawie jednej ze wskazanych podstaw stosunku pracy, jako pojęcia szerszego niż tylko umowa o pracę, są w rozumieniu Kodeksu pracownikami. Katalog tych czterech podstaw stosunku pracy jest wyczerpujący i zamknięty.

II. Członkowie zarządów spółek

2 1. Członkowie zarządów spółek prawa handlowego. W związku z transformacją gospodarki i przyjęciem zasad gospodarki rynkowej powstały wątpliwości i rozbieżności co do traktowania **członków zarządów spółek prawa handlowego, a Kodeks spółek handlowych wydany w 2000 r. ich nie rozstrzygnął**. Poprzednio bowiem w rozp. Prezydenta RP z 27.6.1934 r. – Kodeks handlowy (Dz.U. Nr 57, poz. 502 ze zm.) w celu określenia ustanowienia członków zarządu spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek akcyjnych posłużył się – podobnie jak w wielu innych przepisach – zwrotem „powołuje” w znaczeniu obiegowym, nie zaś w rozumieniu przyjętym później w Kodeksie pracy. Niemniej jednak, ponieważ Kodeks pracy aż do nowelizacji w 1996 r. przewidywał formę powołania dla każdego kierownika zakładu pracy, mogły na tym tle powstawać wątpliwości. Artykuł 197 § 1 KH w stosunku do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a art. 368 KH w odniesieniu do spółki akcyjnej pośrednio dopuszczały zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, posługując się zwrotem „członkowie zarządu mogą być w każdej chwili odwołani, co jednak nie uwłaszcza ich roszczeniom z umowy o pracę”. Na tym tle rozwinęła się literatura i określenie „**kontrakt menedżerski**”. Z istoty członkostwa w zarządzie wynika **brak podstawowej cechy stosunku pracy**, a mianowicie wykonywania pracy podporządkowanej pod kierownictwem pracodawcy. **Członkowie zarządu występują sami w roli pracodawcy**, bez względu na to, czy są udziałowcami, czy akcjonariuszami. Przesądza to o tym, że zatrudnianie ich w ramach stosunku pracy nie jest właściwe. Wyjątkowo może się zdarzyć, że pracownik spółki niewykonyjący kierownictwa tą spółką, jest członkiem zarządu, biorącym jedynie udział w kolejalnych posiedzeniach spółki. W takim szczególnym przypadku jednak prawa i obowiązki, jako członka zarządu i pracownika, pozostają całkowicie rozdzielne i sytuacja pracowniczka nie łączy się z członkostwem w zarządzie. **Nazwa „kontrakt menedżerski” jest wieloznaczna i niepozwalająca ustalić jego treści na podstawie obowiązującego prawa**. Lansowanie tezy, że stanowi on umowę nienazwaną w rozumieniu ustawy z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 459

ze zm.), jest chybione, a to wskutek postanowienia art. 750 KC, ustalającego, że do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. W związku z tym, ustawa z 23.12.1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 110, poz. 1256 ze zm.) wprowadziła zwrot „umowa zlecenia i inna umowa o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia”. W stosunku do członków zarządu tych spółek właściwe są **przepisy KC o zleceniu**, które w indywidualnej umowie umożliwiają swobodne kształtowanie przez strony wzajemnych praw i obowiązków. Przepisy o zleceniu dotyczą zarówno **czynności faktycznych** związanych z zarządzaniem wewnątrz spółki, **jak i dokonywaniem czynności prawnych** w stosunku do innych podmiotów prawa. Niemniej jednak w stosunku do członków tych zarządów praktykuje się zawieranie umów o pracę. Sąd Najwyższy przyjął (wyr. SN z 17.5.1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995, Nr 21, poz. 263), że pozycja prawna prezesa kolegiального zarządu spółki akcyjnej może być ukształtowana zarówno na podstawie umowy o pracę (w tym na czas określony), jak i na podstawie umowy zlecenia (dezaktualizacji wobec zmiany Kodeksu pracy w 1996 r. uległa natomiast możliwość zastosowania powołania). Próbą godzenia zachodzących sprzeczności pozostaje stwierdzenie, że w umowie o pracę na czas określony z członkiem zarządu można uzależnić wcześniejsze rozwiązanie, za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia, od równoczesnego odwołania z funkcji członka zarządu (wyr. SN z 1.7.1998 r., I PKN 63/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 462). Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (wyr. SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 35), a taka sytuacja ma miejsce w stosunku do członków zarządów spółek kapitałowych. Trzeba też mieć na uwadze, że czynności prawne dotyczące stosunku pracy członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjnej, dokonane przez podmioty inne niż określone w przepisach KH, są nieważne (wyr. SN z 14.10.1997 r., I PKN 319/97, OSNAPiUS 1998, Nr 15, poz. 450). Wydanie ustawy z 15.9.2000 r. – **Kodeks spółek handlowych** (Dz.U. z 2013 r. poz. 1030 ze zm.) – nie przyniosło w tym zakresie zmian. Kodeks spółek handlowych bowiem **powtarza** poprzednie postanowienia przepisów KH w art. 203 § 1 w stosunku do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i jednobrzmiąco w art. 370 § 1 do spółki akcyjnej. Członek zarządu może być w każdym czasie odwołany, co nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Ustalenie to zostało uzupełnione stwierdzeniem w art. 202 § 5 KSH w stosunku do spółki z o.o. i jednobrzmiąco w art. 369 § 6 KSH do spółki akcyjnej, że do złożenia rezygnacji przez członka zarządu stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu zlecenia przez przyjmującego zlecenie. Stwierdzenie to dodatkowo wskazuje na zlecenie jako podstawę świadczenia pracy przez członka zarządu spółki. Podkreślenia wymaga, że pełnienie funkcji członka zarządu spółki prawa handlowego może być **nieodpłatne**, jeżeli nie wynika ze stosunku pracy (wyr. SN z 15.4.1999 r., I PKN 15/99, OSNAPiUS 2000, Nr 12, poz. 470). **Zależność organizacyjno-ekonomiczna** nie może świadczyć o podporządkowaniu decydującym o stosunku pracy (por. głosę Z. Hajna, OSP 2000, Nr 12, poz. 177). Szerzej należy wskazać, że zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menedżerskiego) powoduje przeniesienie przez właściciela tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menedżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, co oznacza samodzielność w zakresie kierowania nim, swobodę w wyborze sposobu (stylu) zarządzania, możliwości wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek prawny, w którym podmiot zatrudniający jest upoważniony do wydawania wiążących poleceń (wyr. SN z 4.4.2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, Nr 6, poz. 94). **Nowela** z 12.12.2003 r. do KSH wprowadziła nowy art. 375¹ stwierdzający, że **ani walne zgromadzenie, ani rada nadzorcza nie może wydawać poleceń zarządowi**. Tym samym przesądziła (mimo braku zmiany art. 203 § 1 i art. 370 § 1), że członkowie zarządu spółek z o.o. i spółek akcyjnych nie mogą być zatrudniani na podstawie stosunku pracy. Krytykę orzecznictwa Sądu Najwyższego przeprowadził M. Giaro, Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik *per facta concludentia*, PiZS 2010, Nr 9, s. 9. Niemniej uchwała SN(7) z 16.5.2012 r., III PZP3/12, OSNP 2012, Nr 23–24, poz. 279 stwierdza, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 KSH nie jest wyłączone

roszczenie o przywrócenie do pracy. Uchwała skrytykowana przez *S. Koczura*, Przywrócenie do pracy odwołanego z funkcji członka zarządu – ocena roszczenia w kontekście faktycznych możliwości realizacji, *MoPr* 2013, Nr 3. Zaznaczyć należy, że sąd pracy nie jest uprawniony do oceny legalności niezaskarżonej uchwały wspólników o odwołaniu członka zarządu spółki (wyr. SN z 17.2.2004 r., I PK 305/03, OSNP 2004, Nr 24, poz. 421). Decydujące znaczenie dla oceny stosunku prawnego łączącego spółkę z o.o. z członkiem zarządu ma treść tego stosunku i jego realizacja (wyr. SN z 19.12.2013 r., I PK 88/13, *MoPr* 2014, Nr 5). Wykonywanie czynności członka zarządu spółki kapitałowej nie jest wystarczające do stwierdzenia, że doszło do zawarcia w sposób konkludentny umowy o pracę (wyr. SN z 18.3.2015 r. III PK 116/14, OSNP 2017, Nr 1, poz. 5).

3 2. Spółka jednoosobowa. Szczególna sytuacja ma miejsce w przypadku **jednoosobowej spółki** z ograniczoną odpowiedzialnością, gdy jedyny wspólnik jest zarazem jedynym członkiem zarządu. Przeciwno możliwości istnienia w takim przypadku stosunku pracy podniesiono dwa rodzaje argumentów. Po pierwsze, nie można zawrzeć umowy z samym sobą. Po drugie, co ma zasadnicze znaczenie, brak jest w takim przypadku elementu podporządkowania jako nieodzownej cechy stosunku pracy, tj. wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy.

4 3. Dyskusja nad interpretacją przepisu. Problematyka ta stała się przedmiotem bogatej literatury: *J. Brol*, Stosowanie prawa pracy w spółkach handlowych (wybrane zagadnienia), *PiZS* 1991, Nr 5–6; *W. Muszalski*, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, *PiP* 1992, z. 10, s. 62; *A. Nowak*, Podstawy prawne zatrudnienia zarządu spółek kapitałowych, *Z* problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, Uniwersytet Śląski 1992, t. 10; *tenże*, Skutki prawne rezygnacji z funkcji członka zarządu spółki kapitałowej w sferze stosunku pracy, tamże 1998, t. 13; *Z. Kubot*, Status pracowniczy członków zarządu spółek kapitałowych, *PiZS* 1993, Nr 3, s. 29; *L. Morys*, Stosunki pracy w jednoosobowej spółce Skarbu Państwa – spadkobiercy skomercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego, *PiZS* 1997, Nr 1, s. 54; *A. Patulski*, Zatrudnianie i wynagradzanie kadry menedżerskiej, Gdańsk 1997; *Ł. Pisarczyk*, Podstawy rozwiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej, *PiZS* 1998, Nr 10, s. 18; *tenże*, Pracownicza odpowiedzialność członków zarządu w spółkach kapitałowych, *PiZS* 1999, Nr 1, s. 23; *Z. Kubot*, Pojęcie i rodzaje kontraktów menedżerskich, w: *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna*, Opole 1998; *K. Wróblewska*, Zatrudnianie wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (działającego przez pełnomocnika) przez tę spółkę, *PiZS* 1999, Nr 1, s. 29; *K. Łakomy*, Kontrowersje wokół stosunku pracy prezesów Zarządu Spółek Kapitałowych, *PPH* 2004, Nr 11, s. 17; *A. Gmurzyńska-Dulewicz*, Pozycja prawna zarządu i członków Zarządu Spółek Kapitałowych, Warszawa 2006; *T. Duraj*, Podstawy zatrudnienia menadżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach, Warszawa 2006. *S. Koczura*, Prawnopracowniczy status członka zarządu spółki kapitałowej w kontekście norm prawa pracy i prawa handlowego, Kraków 2015 r.; *R. Sadlik*, Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu, *MoPr* 2017, Nr 6.

5 4. Wspólnik spółki cywilnej. Innym skutkiem transformacji stały się próby występowania **wspólnika spółki cywilnej** jako jej pracownika. Takie rozwiązanie jest niemożliwe jako sprzeczne z istotą takiej spółki, a w szczególności z postanowieniem art. 865 § 1 KC stanowiącym, że każdy wspólnik jest uprawniony i zobowiązany do prowadzenia spraw spółki. W takim przypadku pozostali wspólnicy, jak i spółka jako całość, nie mogą być pracodawcą wspólnika. Wspólnik spółki cywilnej nie może zawrzeć ze wspólnikiem tej spółki umowy o pracę, której przedmiotem byłoby prowadzenie lub reprezentowanie spraw spółki (uchw. SN(7) z 14.1.1993 r., II UZP 21/92, OSNAPiUS 1997, Nr 5, poz. 69).

Wynikałoby z tego, że poza tym zakresem dopuszczalne byłoby zawarcie umowy o pracę, niemniej w tym przypadku sytuacja faktyczna z reguły nasuwałaby wątpliwości co do możliwości rozdzielenia w spółce obu tych zakresów.

III. Regulacje szczególne

6 1. Przepisy szczególne. Trudności w ustaleniu, czy osoba wykonująca pracę może być pracownikiem, mogą występować na tle **przepisów szczególnych**, np. dotyczących przedsiębiorstw

państwowych lub prywatyzacji, które zawierają określone postanowienia dotyczące zarządzania (por. *Z. Kubot*, Pojęcie, s. 230). Przykładowo ocena charakteru prawnego pracy **likwidatora** przedsiębiorstwa państwowego zależy od okoliczności sprawy (wyr. SN z 15.3.1994 r., II UR 2/94, OSNAPiUS 1994, Nr 2, poz. 31), co odpowiada nowym tendencjom, że nie każda praca musi być wykonywana w ramach stosunku pracy. Jednak jeśli organ założycielski zawarł z takim likwidatorem umowę o pracę, to jest on pracownikiem tego organu (uchw. SN z 11.8.1994 r., II UZP 19/94, OSNAPiUS 1994, Nr 10, poz. 166). Natomiast podstawą pracy **tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego**, „powołanego” przez radę pracowniczą spoza pracowników przedsiębiorstwa, jest umowa o pracę (wyr. SN z 7.9.1994 r., I PR 1/94, OSNAPiUS 1995, Nr 6, poz. 78).

2. Charakter pracy komorników. Wątpliwości powstały co do charakteru pracy **komorników** 7 sądowych na tle ustawy z 29.8.1997 r. o komornikach sądowych i egzekucji (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1277 ze zm.). Uznano jednak, że są to pracownicy mianowani na podstawie przepisu szczególnego w stosunku do KP, a pracodawcą jest sąd rejonowy (por. *W. Sanetra*, Stosunek pracy komornika po nowemu, PS 1998, Nr 2, s. 47). Zasadniczą zmianę przyniosła **nowela** do tej ustawy z 18.9.2001 r. (Dz.U. Nr 130, poz. 1452), ustalając, że od 1.1.2002 r. komornicy wykonują swe czynności na własny rachunek, przestają być pracownikami, ale nie są przedsiębiorcami w rozumieniu Prawa o działalności gospodarczej, są natomiast osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność gospodarczą stosownie do przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, o ubezpieczeniach społecznych i o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym. Zmiany znajdują się w trakcie legislacji.

Art. 3. [Pojęcie pracodawcy]

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Literatura: Oblicza pracodawcy. XVII Zimowa Szkoła Prawa Pracy. Karpacz 26–29.3.1990 r., oprac. *T. Kuczyński* i *E. Sobótka*, Wrocław 1990; *B. Wagner*, W sprawie „pracodawcy pośredniego”, PiP 1990, Nr 10; *W. Sanetra*, W poszukiwaniu pracodawcy, PiZS 1992, Nr 3; *Z. Kubot*, Problem „pracodawcy” w spółkach pracowniczych, PiZS 1992, Nr 5–6; *Z. Hajn*, Definicje pracodawcy, PiP 1994, Nr 12; *tenże*, Pracodawca i zakład pracy (Uwagi na tle nowelizacji kodeksu pracy), PS 1995, Nr 6; *tenże*, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, PZiS 1997, Nr 5–6; *M. Gersdorf*, Jeszcze w sprawie sportu o pojęcie pracodawcy, PZiS 1997, Nr 2; *P. Wąż*, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 KP, MoPr 2007, Nr 3; *M. Latos-Miłkowska*, Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013; *G. Goździewicz* (red.), Stosunki pracy u małych przedsiębiorców, Warszawa 2013; *E. Maniewska*, Wspólnicy spółki cywilnej jako „zbiorowy” pracodawca, PiZS 2015, Nr 1; *E. Maniewska*, Majątkowa koncepcja pracodawcy w indywidualnym prawie pracy, PiZS 2015, Nr 5; *M. Raczkowski*, Grupa spółek (holding) jako pracodawca, PiZS 2016, Nr 7; *tenże*, Pomijania prawnej odrębności członków holdingowych w indywidualnym prawie pracy, PiZS 2016, Nr 8 i 9.

Spis treści

	Nb
1. Pojęcie pracodawcy	1
2. Jednostka organizacyjna	2
3. Spółka cywilna	3

1. Pojęcie pracodawcy. Obecne brzmienie tego artykułu zostało nadane przez ustawę 1 z 2.2.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), niemniej pozostaje pod wpływem ustaleń pierwotnej wersji Kodeksu pracy, która przyznawała cechę podmiotu zatrudniającego wszystkim jednostkom organizacyjnym zatrudniającym pracowników, a więc przede wszystkim poszczególnym jednostkom budżetowym państwa. Nowelizacja ta na oznaczenie podmiotu zatrudniającego przywróciła określenie „pracodawca”, zamiast poprzednio konsekwentnie używanego – „zakład pracy”, które ze względu na swój charakter podmiotowy i przedmiotowy było pojęciem wieloznacznym. Pracodawcą zatem

jest każda **osoba prawna**, chyba że dla niektórych z nich za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową (wyr. SN z 6.11.1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992, Nr 7–8, poz. 151 z głosem *T. Kuczyńskiego*; por. też głosę *Z. Hajna*, tamże, poz. 148), jak też **osoba fizyczna**. Osoba fizyczna może być pracodawcą również w razie ubezwłasnowolnienia, ponieważ w takim przypadku pozostaje podmiotem praw i obowiązków, a działa przez odpowiedniego przedstawiciela. Pracodawcą jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych (wyr. SN z 22.8.2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004, Nr 17, poz. 297). Spółka akcyjna może być pracodawcą dyrektora jej oddziału terenowego (wyr. SN z 20.9.2005 r., II PK 413/04, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 211 z aprobowaną głosem *Z. Górala*, OSP 2007, Nr 1, poz. 5).

- 2 **2. Jednostka organizacyjna.** Oprócz osób prawnych i fizycznych pracodawcą może być również **jednostka organizacyjna** niewyposażona w osobowość prawną, ale dostatecznie wyodrębniona pod względem organizacyjnym i finansowym, np. jednostka budżetowa, wyodrębniona jednostka w przedsiębiorstwie wielozakładowym. Za pracodawcę, w rozumieniu art. 3 KP, uważać należy taką jednostkę organizacyjną, która jest uprawniona do **samodzielnego** zatrudniania pracowników, nie można jednak uznać za pracodawcę jednostki organizacyjnej, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia (uchw. SN z 16.11.1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979, Nr 7–8, poz. 125 z głosem *M. Piekarskiego*; głosem *J. Broła*, PiZS 1980, Nr 7, s. 50), jak to ma miejsce często na budowach, w punktach usługowych. Przykładowo pracodawcą jest zakład opieki zdrowotnej, a jego jednostki, tylko jeśli jego statut tak stanowi (wyr. SN z 19.4.1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979, Nr 10, poz. 205 z głosem *Z. Hajna*, OSPiKA 1981, Nr 1, poz. 134; głosem *J. Kuleszy*, OSPiKA 1981, Nr 9, poz. 158). W sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy **stroną procesową** nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna, będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3, reprezentowana przez osobę upoważnioną do działania w określonym zakresie w imieniu pracodawcy (post. SN z 12.3.1976 r., I PZ 1/76, OSNCP 1976, Nr 10, poz. 229 z aprobowaną głosem *J. Mokrego*, OSPiKA 1977, Nr 6, poz. 100; aprobowaną głosem *J. Krajewskiego*, OSPiKA 1977, Nr 4, poz. 69). Jednostka organizacyjna będąca pracodawcą jest biernie legitymowana w sporach ze stosunku pracy jej pracowników, nie wyłączając pracowników zatrudnionych w niej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny (wyr. SN z 9.9.1977 r., I PRN 115/77, OSNCP 1978, Nr 10, poz. 177). Dla pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędzie gminy pracodawcą jest ten urząd, a nie burmistrz czy wójt (wyr. SN z 21.12.1992 r., I PRN 52/92, PiZS 1993, Nr 5–6, s. 96), podobnie dla sędziego dany sąd (uchw. SN z 23.7.1993 r., I PZP 30/93, OSNC 1994, Nr 6, poz. 123), dla inspektora pracy – Główny lub Okręgowy Inspektorat Pracy (uchw. SN(7) z 24.11.1992 r., I PZP 59/92, OSNC 1993, Nr 4, poz. 49 z krytyczną głosem *A. Świątkowskiego*, OSP 1993, Nr 11, poz. 224), dla pracowników gminnego ośrodka pomocy społecznej (w tym jego kierownika) ten ośrodek (wyr. SN z 20.10.1998 r., I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 744 z głosem *R. Szarek*, OSP 2000, Nr 7–8, poz. 105). Obecnie wskazuje się w literaturze na potrzebę łączenia pojęcia pracodawcy z właścicielem zakładu, co prowadziłoby do uznawania za pracodawcę osób prawnych i fizycznych z ograniczeniem lub eliminacją jednostek organizacyjnych jako pracodawców.
- 3 **3. Spółka cywilna.** Teoretycznie może wzbudzać wątpliwości, czy **spółka cywilna** może być traktowana jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników (por. *L. Miroszewski*, Czy spółka cywilna jest pracodawcą?, PiZS 2000, Nr 9, s. 33, który podnosi argumenty przeciwko przytoczonemu tam orzecznictwu). Nie rozstrzygając tej kwestii, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik w pozwie przeciwko takiej spółce powinien wskazać nie tylko spółkę, ale także wszystkich jej współników (wyr. SN z 10.5.1996 r., I PRN 63/95, OSNAPiUS 1996, Nr 23, poz. 335), ponieważ do egzekucji konieczny jest tytuł wykonawczy wydany przeciwko wszystkim współnikom (art. 778 KPC). Na tle KSH ustalenie to należy odnieść do spółki jawnej stosownie do art. 22 § 2 i art. 31 KSH oraz spółek partnerskich zgodnie z art. 89 KSH i wobec nowego art. 778¹ KPC. Jednak SN wyraźnie stwierdził, że spółka jawna jest pracodawcą, a nie jej wspólnicy (wyr. SN z 4.11.2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, Nr 14, poz. 206). Wyodrębniona jednostka organizacyjna **spółki cywilnej**, zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 i ma zdolność sądową i procesową – zob. art. 460 § 1 KPC (wyr. SN z 7.11.1995 r., I PRN 84/95, OSNAPiUS

1996, Nr 12, poz. 170). Niezbądanie przez sąd legitymacji biernej pozwanej osoby fizycznej wówczas, gdy w aktach sprawy są dokumenty przemawiające za tym, że legitymacj posiada spółka z ograniczoną odpowiedzialnošci, stanowi rażące naruszenie prawa (wyr. SN z 16.1.1996 r., I PRN 94/95, OSNP 1996, Nr 13, poz. 182). RównieŹ **agent** prowadzący placówk moŹe być pracodawc (uchw. SN z 30.4.1980 r., III PZP 3/80, OSNC 1980, Nr 10, poz. 182, podobnie uchw. SN z 8.10.1987 r., I PRN 47/87, Sł. Prac. 1988, Nr 3, s. 3). Szeroki przegłąd orzecznictwa: *E. Maniewska*, Wspólnicy spółki cywilnej jako „zbiorowy” pracodawca, PiZS 2015, Nr 1.

Uchwała SN z 16.6.2016 r., III UZP 6/16, OSNP 2017, Nr 3 stwierdziła, że holding w obecnym stanie prawnym nie moŹe być uznany za pracodawc w rozumieniu art. 3 KP. BliŹej *E. Maniewska*, Holding a pojęcie pracodawcy, PiZS 2016, Nr 12.

Art. 3¹. [Podmiot dokonujący czynnošci z zakresu prawa pracy]

§ 1. Za pracodawc będącego jednostk organizacyjną czynnošci w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający t jednostk albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeŹeli nie dokonuje on osobišcie czynnošci, o których mowa w tym przepisie.

Spis trešci

	Nb
1. Czynnošci pracodawcy	1
2. Podmiot upowaŹniony do wydawania Źwiadectw	2

1. Czynnošci pracodawcy. Brzmienie tego artykułu zostało ustalone na nowo przepisami 1 ustawy z 2.2.1996 r. i koreluje z art. 3, przewidującym, że pracodawc jest jednostka organizacyjna, a więc zarówno posiadająca osobowošć prawną, jak i jej nieposiadająca. Pracodawc będącego taką jednostk reprezentuje i dokonuje w jej imieniu czynnošci prawnych osoba lub organ zarządzający t jednostk albo inna upowaŹniona do tego osoba. Zwrot „w sprawach z zakresu prawa pracy” wskazuje na szczególny charakter tego przepisu ograniczony tylko do tego zakresu, co moŹe budzić wtpliwošci, przy jednoczesnym braku w tej mierze miarodajnych wyjašnień. Włašciw do **dokonywania czynnošci prawnych** z ramienia pracodawcy, jak z tego wynika, jest osoba zarządzająca lub organ zarządu. Okrešlenie „organ zarządzający” dotyczy zarządu osób prawnych, natomiast „osoba zarządzająca” stanowi ustalenie niesformalizowane, mogące odnosić się zarówno do jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowošci prawnej, jak i osób prawnych, przy czym Kodeks pracy nie okrešla podstawy jej działania. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy moŹe być zatrudniana na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej (wyr. SN z 25.11.2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005, Nr 14, poz. 209). Podstawy działania mogą być zatem róŹne, tym bardziej że moŹe być wyznaczona równieŹ jeszcze „inna” osoba, czyli niesprawujca zarządu. Przez osobę w tym kontekšcie naleŹy rozumieć literalnie osob fizyczną, ale moŹliwa jest równieŹ interpretacja, że okrešlenie to obejmuje osob prawną, co by odpowiadało sytuacjom, w których sprawowanie zarządu jest powierzane osobom prawnym. Pomocne w tej mierze mogą być odpowiednie przepisy, statuty, umowy. Osob zarządzającą moŹe być więc właściciel przedsiębiorstwa, jak teŹ ustanowiony w tym celu dyrektor, kierownik, prokurent, moŹe być nim likwidator czy syndyk masy upadłošci, a w przypadku jednostek budŹetowych państwa i samorządu – odpowiedni ich kierownik.

Przez okrešlenie „**inna wyznaczona osoba**” naleŹy rozumieć osobę umocowaną, przy czym od takiego pełnomocnictwa nie wymaga się zachowania okrešlonej formy (wyr. SN z 10.6.2014 r., II PK 207/13, MoPr 2014, Nr 12, s. 647). Wobec braku zastrŹeŹenia, że osoby te działają na podstawie łącznej reprezentacji, naleŹy przyjć – co ma zasadnicze znaczenie – że kaŹda z nich działa jednoosobowo. W przypadku więc spółek lub innych jednostek i osób prawnych, dla których dla podejmowania zobowiązań wymagana jest łączna reprezentacja, naleŹy uznać, że w zakresie prawa pracy, czynnošci prawne mogą być podejmowane jednoosobowo. W odniesieniu do zarządów koleŹjalnych oznaczałoby to, że dla dokonania czynnošci prawnej w zakresie prawa pracy wystarcza jej dokonanie przez prezesa takiego zarządu lub inną osob przez ten zarząd wyznaczoną. Spółka

z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3¹ (wyr. SN z 20.5.1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999, Nr 12, poz. 385). Poza tym w regulaminie pracy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3¹ KP osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 KH (wyr. SN z 10.9.1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 585). Por. też: *W. Muszalski*, Kierownik zakładu jako reprezentant strony umowy o pracę, *PiZS* 1993, Nr 5/6; *M. Macyszyn, M. Śledzikowski*, Reprezentacja spółki kapitałowej w czynnościach z pracownikami, *MoPr*2016, Nr 1.

- 2 2. **Podmiot upoważniony do wydawania świadectw.** Pozostaje również aktualne stwierdzenie, że można przyjąć domniemanie, iż kierownik działu spraw pracowniczych jest upoważniony do wydawania i podpisywania **świadectw pracy**, ale takiego domniemania nie można przyjąć w odniesieniu do pracownika zajmującego stanowisko referenta do spraw zatrudnienia i płac (wyr. OSPiUS w Łodzi z 28.6.1977 r., I P 691/77, *PiZS* 1978, Nr 2, s. 78).

Art. 4. (*uchylony*)**Art. 5.** [Pragmatyki służbowe – pierwszeństwo stosowania]

Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Spis treści

	Nb
1. Kodeks a ustawy szczególne	1
2. Zakres ustaw szczególnych	2

- 1 1. **Kodeks a ustawy szczególne.** Kodeks pracy obowiązuje w stosunku do wszystkich pracowników, bez wyjątku, niemniej czyni to dwojako, a mianowicie albo obowiązuje w pełni bezpośrednio, co ma miejsce w większości przypadków, albo pośrednio w sposób pomocniczy w tych przypadkach, w których warunki pracy danej grupy pracowników są regulowane odrębną ustawą. Ustawy te stanowią **regulację szczególną** w stosunku do przepisów Kodeksu pracy. Wówczas obowiązują postanowienia takiej ustawy szczególnej, a Kodeks pracy znajduje zastosowanie jedynie w sprawach nieuregulowanych ustawą szczególną. Ustawy szczególne mają zwykle charakter wyczerpujący i regulują wszystkie kwestie wymagające innej regulacji niż przewidziana w Kodeksie pracy. Regulacja szczególna w konkretnej sprawie może być ściśle sprecyzowana i wtedy nie budzi trudności interpretacyjnych. Odmienność takiej regulacji może jednak wynikać z jej całokształtu. Wówczas pierwszeństwo w interpretacji przepisu trzeba dać wykładni wynikającej z tej ustawy. Dopiero w razie braku regulacji danej kwestii w ustawie szczególnej znajduje zastosowanie przepis Kodeksu pracy bezpośrednio, a nie w sposób odpowiedni. Ustawy szczególne są bowiem tak pomyślane, aby regulowały jedynie kwestie wymagające regulacji odmiennej, pozostawiając bezpośrednio mocy Kodeksu pracy te, w których nie zachodzi potrzeba różnicowania. Sferą, w której KP znajduje z reguły w pełni swe zastosowanie, jest ochrona pracy kobiet, młodocianych, bezpieczeństwo i higiena pracy.
- 2 2. **Zakres ustaw szczególnych.** W sferze gospodarki obowiązywała tylko jedna ustawa szczególna – odnosząca się do pracy marynarzy – zastąpiona ustawą z 5.8.2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. z 2015 r. poz. 1569). Natomiast w szeroko pojętej sferze zatrudnienia przez państwowe jednostki organizacyjne obowiązuje wiele odmiennych i zmieniających się regulacji. Jest to konsekwencja objęcia pracowników tej sfery prawem pracy i poddania ich przepisom KP w zakresie nieuregulowanym przez odrębne przepisy. Przyświecał temu cel zrównania społecznego i prawnego sytuacji ogółu zatrudnionych pracowników. **Regulacje szczególne** mogą być zawarte w odrębnych ustawach, zwanych zwyczajowo **pragmatykami**, ale mogą być zawarte również w przepisach określających organizację i formy działania odpowiednich organów tak w sferze sprawowania władzy, jak i realizacji świadczeń dla obywateli. Ustawa z 16.9.1982 r. o pracownikach urzędów

państwowych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1511 ze zm.) ma charakter szczególny i autonomiczny, regulując wyczerpująco kwestie związane ze stosunkiem pracy (z wyjątkiem odesłania do KP w art. 16) – wyr. SN z 7.1.2010 r., II PK 163/09, MPP 2010, Nr 10, s. 538.

Art. 6. (*uchylony*)

Art. 7. (*uchylony*)

Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Literatura: A. Wolter, Rola zasad współżycia społecznego w nowych kodeksach, NP 1964, Nr 11; T. Dybowski, Zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa a prawo własności, NP 1967, Nr 6; L. Krąkowski, Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy w PRL, Warszawa 1970; A. Malanowski, Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972; J. Nowacki, O normatywnych (abstrakcyjno-generalnych) i sytuacjonistycznych rozumieniach zasad współżycia społecznego. Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, t. III, Katowice 1980; A. Szpunar, Stosowanie art. 5 KC w sprawach o prawa stanu, PiP 1981, Nr 6; T. Zieliński, Klauzule generalne w prawie pracy, Warszawa 1988; T. Justyński, Nadużycie prawa w polskim prawie cywilnym, Kraków 2000; W.H. Izdebski, A. Stępkowski (red.), Nadużycia prawa w prawie pracy, Warszawa 2003.

Spis treści

	Nb
1. Pojęcie zasady	1
2. Ciężar dowodu	2
3. Zastosowanie	3
4. Domaganie	4

1. **Pojęcie zasady.** Artykuł ten stanowi powtórzenie art. 5 KC. Jest to jedyny przypadek 1 takiego powtórzenia w KP. Stąd też dla jego interpretacji można się posiłkować doktryną i dorobkiem orzecznictwa prawa cywilnego (zob. A. Wolter, Rola zasad współżycia społecznego w nowych kodeksach, NP 1964, Nr 11; A. Szpunar, Stosowanie art. 5 KC w sprawach o prawa stanu, PiP 1981, Nr 6; T. Dybowski, Zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa a prawo własności, NP 1967, Nr 6; T. Justyński, Nadużycie prawa w polskim prawie cywilnym, Kraków 2000).

Postanowienia tego artykułu zawierają dwie równorzędne i niezależne od siebie klauzule generalne: dotyczącą **społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa** oraz klauzulę **współżycia społecznego**. Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa zwraca uwagę na cel regulacji prawnej, natomiast klauzula współżycia społecznego dotyczy naruszenia norm moralnych, obyczajowych i zwyczajowych, zastępuje poprzednie klauzule słuszności, dobrych obyczajów, dobrej wiary.

Postanowienia tego artykułu nie tworzą uprawnienia stanowiącego samodzielną podstawę roszczenia. Określają bowiem sposób realizacji prawa, który w określonym przypadku nie zasługuje na ochronę prawną. Stanowi dla sądu możliwość korekty żądania, gdy przybiera charakter nadużycia prawa. Rozstrzygnięcie kwestii dotyczącej zastosowania w sprawie przepisu art. 8 KP zależy od całokształtu występujących w niej konkretnych okoliczności **indywidualnie ocenianych**; nie mogą więc one służyć do uogólniającego ujęcia zagadnienia prawnego, o którym mowa w art. 391 § 1 KPC. Zastosowanie zasad współżycia społecznego – także w rozumieniu art. 8 KP – pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności każdej indywidualnie ocenianej sprawy. Nie można więc w oderwaniu od stanu faktycznego danej sprawy formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania w niej tych zasad. Mogą one bowiem stanowić podstawę dokonania korekty w ocenie

nietypowej sytuacji konkretnej, nienadającej się do ogólnego abstrakcyjnego unormowania prawnego. Sąd przez zastosowanie art. 8 KP nie jest władny dokonać takiego unormowania, gdyż wchodzi ono w zakres ustawodawstwa. Nie można trwale oznaczyć – w oderwaniu od okoliczności danej sprawy – pierwszeństwa dobra czy wartości chronionych przez zastosowanie zasad współzycia społecznego – przed innymi, w zakresie nieunormowanym konkretnie przepisami prawa. **Do sądu należy** rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania całościowo ocenionych zasad współzycia społecznego w okolicznościach danej sprawy, a nie konkretyzacja zastosowanych zasad. Rola sądu w tym zakresie jest deklaryjąco-wykonawcza, a nie prawotwórcza, wyłącza więc tworzenie jakiegos „dekalogu” (w rozumieniu częściowej jakby „kodyfikacji”) zasad współzycia społecznego. Dokonywanie kontroli w zasięgu prawidłowości zastosowania w danej sprawie całościowo („pluralnie”) pojętych zasad współzycia społecznego, opiera się na ustaleniach faktycznych, dokonanych w uzasadnieniu orzeczenia. Powinny one odzwierciedlać **wyjątkowe okoliczności** uzasadniające korekcyjne zastosowanie zasad współzycia społecznego w indywidualnie ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu, zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej (uchw. SN z 17.1.1974 r., III PZP 34/73, OSNC 1975, Nr 1, poz. 4).

Sformułowana w art. 8 klauzula zasad współzycia społecznego **wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy**. Jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Naruszenie przez pracodawcę zasad współzycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony – art. 415 KC (wyr. SN z 11.6.2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 279).

- 2 **2. Ciężar dowodu** w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania się jako nadużycia prawa **obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współzycia społecznego**. Sprzeczność z zasadami współzycia społecznego nie musi być zawiniona przez stronę.
- 3 **3. Zastosowanie**. W pierwszym okresie po wejściu w życie KP, do czasu ostatecznego wyjaśnienia, że **art. 45** w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę stanowi samodzielną i wyczerpującą podstawę orzekania, sięgano dodatkowo do art. 8 KP. Po rozszerzeniu kompetencji sądu przez zmianę brzmienia art. 45 § 2 KP dokonaną przez ustawę z 2.2.1996 r. – w razie nieuwzględnienia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, a zasądzenia w zamian odszkodowania – sąd może skorzystać z podstawy art. 8 KP. Niemniej jednak stwierdzenie zgodnie z tym paragrafem, że żądanie jest niemożliwe lub niecelowe, wydaje się, iż stanowi wystarczającą podstawę orzeczenia. Przy okazji spraw o wypowiedzenie stwierdzono, że z ochrony wynikającej z zasad współzycia społecznego (art. 8 KP) korzystać może tylko ten, kto sam powyższych zasad nie lekceważy. **Nie zasługuje** więc na tę ochronę pracownik, który lekceważy swoje obowiązki w nadziei, że jego trudna sytuacja życiowa stanowi dostatecznie skuteczny argument przed zwolnieniem z pracy (wyr. SN z 30.1.1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977, Nr 3, poz. 47 z częściowo krytyczną glosą *J. Broła*). Natomiast w przypadku gdy pracownik, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie z nim z jego winy umowy o pracę bez wypowiedzenia (**art. 52 § 1**), żądanie to wymaga oceny z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego – zob. art. 8 KP (wyr. SN z 27.11.1975 r., I PRN 37/75, PiZS 1976, Nr 11, poz. 71). Przeciwnie zaś, wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, który utracił zdrowie w związku przyczynowym z rażąco naruszającymi zasady bezpieczeństwa i higienę pracy warunkami wykonywania zatrudnienia, może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – art. 8 KP (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 751). Artykuł 8 może mieć zastosowanie przy wypowiedzeniu umów terminowych, do których art. 42 nie ma zastosowania (wyr. SN z 19.7.1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985, Nr 12, poz. 237 z glosą *T. Zielińskiego*). Roszczenie o dopuszczenie do pracy nie może być uznane za sprzeczne z art. 8 KP, z uwagi na to, że pracownik przed siedmiu laty osiągnął wiek emerytalny, gdyż oznaczałoby to naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek – art. 11³ KP (wyr. SN z 4.10.2000 r., I PKN 65/00, OSNAPiUS 2002, Nr 9, poz. 212 z glosą *A. Świątkowskiego*, OSP 2003, Nr 2, poz. 27). Natomiast

odwołanie pracownika z urlopu, gdy nie zaistniały niezbędne warunki dopuszczalności odwołania, a **rzeczywistym celem** takiego działania jest dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (uchw. SN z 9.2.1967 r., III PZP 22/66, OSNC 1967, Nr 6, poz. 100). Należy wskazać, że w pierwotnej wersji KP w art. 62, następnie uchylonym, bezpośrednio odsyłał do zasad współżycia społecznego w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o formie, terminie, trybie i podaniu przyczyny, o ile wniosek o przywrócenie do pracy byłby sprzeczny z tymi zasadami.

4. **Domaganie** się przez pracowników należnego im ekwiwalentu za węgiel – mimo trudności z realizacją płatności przez pracodawcę – nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa ani z zasadami współżycia społecznego (wyr. SN z 11.10.1994 r., I PRN 76/94, OSNAPiUS 1995, Nr 6, poz. 77).

Art. 9. [Źródła prawa pracy]

§ 1. **Ileokroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.**

§ 2. **Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.**

§ 3. **Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.**

§ 4. **Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.**

Literatura: *J. Nózka*, Z problematyki „porozumień” w prawie pracy, SP 1981, Nr 3; *B. Wagner*, Umowy i porozumienia prawa pracy, SC 1989, t. XXV; *L. Kaczyński*, Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (uwagi wstępne), PiP 1997, Nr 8; *tenże*, W sprawie zgodności przepisów prawa pracy z Konstytucją – polemika, PiZS 1998, Nr 3; *tenże*, Statut jako źródło prawa pracy, PiP 1999, Nr 4; *L. Florek*, Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, PiZS 1997, Nr 11; *G. Goździewicz*, Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, PiZS 1998, Nr 3; *B. Cudowski*, Charakter prawny porozumień zbiorowych, PiP 1998, Nr 8; *J. Wrątny*, Charakter prawny porozumień socjalnych związanych z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych, PiP 1999, Nr 6; *tenże*, Problematyka gwarancji zatrudnienia w porozumieniach okołoprywatyzacyjnych, PiZS 1999, Nr 5; *M. Gersdorf*, Problemy prawne związane z tzw. paktem socjalnym – kilka uwag praktycznych, PiZS 1999, Nr 2; *L. Kaczyński*, Układ zbiorowy – problem konstytucyjny, PiP 1999, Nr 8; *L. Florek*, Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy, PiP 2002, Nr 2; *B. Wagner*, Pakiet socjalny, PiZS 2006, Nr 9; *J. Wrątny*, Porozumienie zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?, PiZS 2011, Nr 7; *Ł. Pisarczyk*, Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy, PiP 2012, Nr 6; *A. Musiała*, Porozumienie zbiorowe jako źródła prawa pracy, Poznań 2013; *taż*, Kontrowersje wokół wymogu „oparcia na ustawie” porozumienia zbiorowego jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, PiP 2014, Nr 4.

Spis treści

	Nb		Nb
1. Źródła	1	5. Ratyfikowane umowy	5
2. Porozumienia	2	6. Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego	6
3. Regulaminy	3	7. Nawiązanie do prawa Unii Europejskiej	7
4. Specyficzne źródła prawa	4		

1. **Źródła.** Treść tego artykułu ustalona ustawą nowelizującą z 2.2.1996 r. miała za zadanie z jednej strony uporządkować źródła prawa pracy, z drugiej dokonać ich rozszerzenia. Stosownie do