

Kodeks pracy. Komentarz + Aneks do specustawy Covid-19

Wydanie 5.

Kodeks pracy

z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141)

Tekst jednolity z dnia 16 maja 2019 r. (Dz.U. 2019, poz. 1040)¹

(zm.: Dz.U. 2018, poz. 2245; 2019, poz. 1043, poz. 1495)²

¹ Tekst jednolity ogłoszono dnia 5.06.2019 r.

² Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z dnia 19 września 1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz.Urz. WE L 263 z 24.09.1983, z późn. zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z dnia 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137 z 24.05.1986),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183 z 29.06.1989),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989, z późn. zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 8) dyrektywy 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 196 z 26.07.1990, z późn. zm.),
- 10) dyrektywy 91/322/EWG z dnia 29 maja 1991 r. w sprawie ustalenia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 177 z 05.07.1991),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 206 z 29.07.1991),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 08.07.1992),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348 z 28.11.1992),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.1993),

-
- 17) dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
 - 18) dyrektywy 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145 z 19.06.1996),
 - 19) (*uchylony*)
 - 20) dyrektywy 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. WE L 14 z 20.01.1998),
 - 21) dyrektywy 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 131 z 05.05.1998),
 - 22) dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z 10.07.1999),
 - 23) dyrektywy 1999/92/WE z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 23 z 28.01.2000),
 - 24) dyrektywy 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz.Urz. WE L 195 z 01.08.2000),
 - 25) dyrektywy 2000/39/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 142 z 16.06.2000),
 - 26) dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000),
 - 27) dyrektywy 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 262 z 17.10.2000),
 - 28) dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 02.12.2000),
 - 29) dyrektywy 2002/44/WE z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 177 z 06.07.2002),
 - 30) dyrektywy 2003/10/WE z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42 z 15.02.2003),
 - 31) dyrektywy 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68 z 18.03.2010, str. 13).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem użyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

Dział pierwszy. Przepisy ogólne

Literatura: *K.W. Baran* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012; *E. Chmielek-Lubińska*, w: *B. Wagner* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Gdańsk 2011; *J. Ciborowski*, Kontratyp od zasady równego traktowania w zatrudnieniu w podmiotach o charakterze wyznaniowym, PiZS 2010, Nr 4; *W. Czachórski* (red.), System Prawa Cywilnego, t. 3, cz. 1, Ossolineum 1981; *P. Czarnecki*, Charakter prawny odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu, PiZS 2012, Nr 2; *D. Dörre-Nowak*, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, Nr 11; *S. Driczinski*, Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania Kodeksu cywilnego – kilka refleksji ogólnych, PiZS 2006, Nr 12; *T. Dybowski*, w: *W. Czachórski* (red.), System Prawa Cywilnego, t. 3, cz. 1, Ossolineum 1981; *L. Florek* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011; *M. Gersdorf*, Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, PiZS 1997, Nr 2; *G. Goździewicz*, w: *L. Florek* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011; *tenże*, Znaczenie aktów instrukcyjnych w prawie pracy, PiP 1978, Nr 11; *G. Goździewicz*, *T. Zieliński*, w: *L. Florek* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011; *Z. Hajn*, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, PiZS 1997, Nr 5 i 6; *tenże*, Glosa do wyr. SN z 7.8.2001 r., I PKN 563/00, PiZS 2002, Nr 6; *tenże*, W kwestii pojmowania „zasady czystych rąk” w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w: *B. Cudowski*, *J. Iwulski* (red.), Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, Białystok 2013; *tenże*, Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu, Warszawa 2013; *L. Kaczyński*, Zakres swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy, Rozprawa doktorska pisana pod kierunkiem prof. dr hab. Czesława Jackowiaka, Gdańsk 1979 (maszynopis); *tenże*, Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy, PiP 1997, Nr 3; *tenże*, Zasada uprzywilejowania pracownika w świetle kodeksu pracy, PiP 1984, Nr 8; *tenże*, Glosa do wyr. SN z 11.6.1997 r., I PKN 201/97, OSP 1998, Nr 12; *T. Kuczyński*, Glosa do wyr. SA w Łodzi z 20.3.1998 r., I ACa 136/98, OSA 1999, Nr 1; *T. Liszcz*, Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 2002, Nr 2; *W. Masewicz*, w: *J. Jończyk* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1977; *M.A. Nowicki*, Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2010, LEX/el. 2011; *M. Pazdan*, w: *K. Pietrzykowski* (red.), Kodeks cywilny. Komentarz, t. 2, Warszawa 1998; *K. Roszewska*, Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, maszynopis rozprawy doktorskiej w bibliotece WPiA UW; *S. Rudnicki*, Glosa do wyr. TK z 12.4.2000 r., K 8/98, PS 2000, Nr 4; *J. Stelina*, Glosa do uchw. SN(7) z 23.5.2001 r., III ZP 25/00, OSP 2002, Nr 9; *A. Szczerba-Zawada*, Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz warunków pracy w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, Studia Iuridica Toruniensia 2011, t. IX; *A. Świątkowski*, Europejskie prawo socjalne, t. 2, Europejskie prawo pracy, Warszawa 1999; *tenże*, Glosa do uchw. SN(7) z 23.5.2001 r., III ZP 25/00, OSP 2002, Nr 9; *tenże*, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, 2010; *K. Świdorska*, Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w odniesieniu do standardów międzynarodowych, MoPr 2004, Nr 5; *A. Tomanek*, Glosa do uchw. SN(7) z 23.5.2001 r., III ZP 25/00, OSP 2002, Nr 9; *M. Tomaszewska*, w: *K.W. Baran* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012; *M. Wandzel*, Równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Kraków 2003.

Rozdział I. Przepisy wstępne

Art. 1. [Przedmiot regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Spis treści			
	Nb		Nb
I. Uwagi ogólne	1–2	2. Nietypowość pracy tymczasowej	4
1. Zakres regulacji	1	III. Zakres przedmiotowy regulacji	5–7
2. Zbieg reżimów prawnych	2	1. Pojęcie praw i obowiązków	5
II. Niepracownicze i nietypowe formy zatrudnienia	3–4	2. Stosunek służbowy	6
1. Zatrudnienie niepracownicze oraz nietypowe	3	3. Zupełność KP	7

I. Uwagi ogólne

- 1 1. **Zakres regulacji.** Komentowany przepis zawiera określenie zakresu podmiotowego i przedmiotowego KP. **Zakres podmiotowy wyznaczają pojęcia pracownika i pracodawcy** (art. 2 i 3 KP). Pomimo odwołania się do zdefiniowanych pojęć pracownika i pracodawcy KP reguluje także prawa i obowiązki innych osób – m.in. wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 304¹ KP); członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych (art. 304² KP); osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 304³ KP); dzieci do ukończenia 16. roku życia (art. 304⁵ KP); organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi (art. 237¹⁴ KP). Co więcej, KP reguluje również (częściowo) prawa i obowiązki organizacji związkowej (por. w sprawach „indywidualnych”: art. 23², 38, 112 § 1, art. 177 § 1; jak i zbiorowych: art. 9¹ § 2, art. 23^{1a}, 77² § 5, art. 67⁶ § 1–3, art. 104² § 1, art. 150 § 3 pkt 1, art. 237¹¹–237¹² w zw. z art. 237^{13a}, dział jedenasty KP, art. 244 § 3) oraz innego niż związkowe przedstawicielstwa pracowniczego (art. 9¹ § 2, art. 23^{1a} § 2 w zw. z art. 9¹ § 2, art. 67⁶ § 4, art. 150 § 3 pkt 2, art. 237¹¹–237¹² w zw. z art. 237^{13a}).
- 2 2. **Zbieg reżimów prawnych.** Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, **przepisy KP stosuje się w zakresie tam nieuregulowanym** (zob. komentarz do art. 5). Od tej normy „kolizyjnej” należy odróżnić sytuację, gdy dane podmioty łączą **dwa stosunki prawne**. Mamy z nią do czynienia np. w przypadku członków zarządu spółek kapitałowych pozostających jednocześnie w stosunku pracy z daną spółką „na stanowisku” (rodzaj pracy) członka zarządu. W takim przypadku stosunek członkostwa w zarządzie spółki regulowany jest przepisami KSH, natomiast stosunek pracy jest regulowany przepisami KP. Członek zarządu/pracownik podlega zatem obu reżimom odpowiedzialności: cywilnemu z KSH oraz pracownicemu z KP. Oznacza to, że za swoje działania naruszające jednocześnie przepisy obu kodeksów członek zarządu/pracownik może ponieść odpowiedzialność wynikającą zarówno z KSH (np. odwołanie z funkcji członka zarządu spółki oraz odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez członka władz spółki), jak i z KP (np. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika – zob. wyr. SN z 17.12.2003 r., IV CK 305/02, Legalis).

II. Niepracownicze i nietypowe formy zatrudnienia

- 3 1. **Zatrudnienie niepracownicze oraz nietypowe.** Ze wskazanymi wyłączeniami (dotyczącymi BHP oraz zatrudniania dzieci) **poza zakresem regulacji KP znajdują się „niepracownicze” formy wykonywania pracy** na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjne itp.). W przypadku takich umów nie występują konstytutywne elementy stosunku pracy, np. podporządkowanie.

Kodeks pracy reguluje także tzw. nietypowe formy zatrudnienia. Charakteryzują się one pewnymi odstępstwami od zatrudnienia typowego (np. telepraca).

Za dyskusyjną natomiast można uznać kwestię, czy KP reguluje zatrudnienie pracownika na podstawie umowy przewidującej możliwość „użyczenia” go innemu pracodawcy na okres przejściowy do wykonania określonych zadań na zasadzie tzw. podnajmu pracy [zob. *T. Zieliński, G. Goździewicz, w: L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, s. 29 i n.]. Przede wszystkim należy podkreślić, że w ramach stosunku pracy **pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu**, co nie oznacza, że wskutek tego staje się on pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (zob. wyr. SN z 7.5.1998 r., I PKN 71/98, OSNAPiUS 1999, Nr 8, poz. 282). Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (zob. wyr. SN z 1.2.2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 409). Także wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem (zob. wyr. SN z 5.11.1999 r., I PKN 337/99, OSNAPiUS 2001, Nr 6, poz. 186).

Innymi słowy, orzecznictwo dopuszcza konstrukcję wykonywania pracy „faktycznie” na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu niż pracodawca. **Konstrukcja taka mieści się w defini-**

cji stosunku pracy tylko wtedy, gdy jako „rodzaj” pracy została wskazana praca na rzecz innego podmiotu, a pracodawca wydaje polecenie „wykonywania” poleceń innego podmiotu (w zakresie kierowania procesem pracy). Konsekwencją przyjęcia dopuszczalności takiej konstrukcji jest oczywiście objęcie pracownika i pracodawcy zakresem podmiotowym KP.

2. **Nietypowość pracy tymczasowej.** Sprawa komplikuje się przy analizie postanowień ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Można przyjąć, że kreuje ona nowy rodzaj stosunku prawnego, czyli stosunku pracy tymczasowej. Zgodnie bowiem z definicją zawartą w art. 2 pkt 2 PracTymU pracownikiem tymczasowym jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. **W ramach tego stosunku mamy do czynienia z „wielopodmiotowością” po stronie pracodawcy** (por. wyr. SN z 13.3.2012 r., II PK 170/11, Lęgalis).

Potwierdzeniem przedstawionej wykładni jest treść art. 5 PracTymU, zgodnie z którą w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. **Tym samym wskazane podmioty nie są „pracodawcą” i „pracownikiem” w rozumieniu art. 1 KP.**

III. Zakres przedmiotowy regulacji

1. **Pojęcie praw i obowiązków.** Zakres przedmiotowy KP wskazany w komentowanym przepisie dotyczy praw i obowiązków pracodawców oraz pracowników. Istotne jest przy tym podkreślenie, że KP nie reguluje wyłącznie „stosunku pracy” jako specyficznego stosunku zobowiązaniowego między stronami [por. art. 1 KC, zgodnie z którym „kodeks (...) reguluje stosunki cywilnoprawne między osobami fizycznymi i osobami prawnymi”]. Ustawodawca zdecydował się posłużyć znacznie szerszym pojęciem praw i obowiązków. **Prawa i obowiązki nie muszą zatem być ani prawami „wzajemnymi”, ani nawet prawami w relacji między pracownikiem a pracodawcą.**

Tytułem przykładu można podać przepisy dotyczące BHP. Obowiązki nałożone na pracodawcę i pracownika nie mają charakteru obowiązków wzajemnych (niezachowanie przez pracownika zasad BHP nie zwalnia pracodawcy od obowiązku ich przestrzegania). Nie stanowią także treści stosunku pracy (por. art. 22 § 1 KP).

2. **Stosunek służbowy.** Kodeks pracy nie ma natomiast zastosowania do stosunków administracyjnych, w jakich pozostają np. zawodowi żołnierze, funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Policji, Straży Więziennej, Straży Granicznej oraz Państwowej Straży Pożarnej. **Kodeks pracy stosuje się tylko w zakresie, w jakim do jego postanowień odsyłają postanowienia poszczególnych ustaw regulujących sytuację prawną tych podmiotów** (A. *Świątkowski*, Kodeks pracy. Komentarz, s. 10).

3. **Zupełność KP.** Kodeks pracy w wymiarze przedmiotowym **nie ma obecnie przymiotu ustawy kompleksowej ani tym bardziej kompletnej.** Poza nim znajduje się bowiem przeważająca część przepisów zbiorowego i procesowego prawa pracy oraz znacząca część szczególnych przepisów indywidualnego prawa pracy [np. urzędniczego – por. *K.W. Baran* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 22].

Art. 2. [Pojęcie pracownika]

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

Spis treści

	Nb		Nb
1. Definicja legalna	1	5. Stosunek służbowy	5
2. Konsekwencje definicji legalnej	2	6. Zatrudnienie członków zarządów spółek kapitałowych	6
3. Zakres podmiotowy pojęcia	3	7. Zatrudnianie skazanych	7
4. Podstawy zatrudnienia	4	8. Praca nakładcza	8

- 1 1. Definicja legalna.** Pojęcie pracownika ma dwa podstawowe zakresy znaczeniowe: socjologiczny i prawny. W pierwszym znaczeniu za pracowników uważa się tych wszystkich, którzy znajdując się w konkretnej sytuacji życiowej, za podstawowe źródło egzystencji swojej i swoich najbliższych uważają zarobkowe świadczenie pracy. W tym znaczeniu pracownikami są również np. zleceniobiorcy. **W znaczeniu prawnym pracownikiem jest wyłącznie osoba pozostająca w stosunku pracy**, bez względu na szczególny sposób jego powstawania, trwałość więzi prawnej oraz okoliczność, czy praca stanowi dla niej zajęcie główne czy uboczne i jaką rolę odgrywa dochód z pracy w jej statusie majątkowym [por. *W. Masewicz*, w: *J. Jończyk* (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 13].
- 2 2. Konsekwencje definicji legalnej.** Przyjęte rozwiązanie, z uwagi na liczne w KP przepisy o charakterze „niewzajemnym” (socjalnym), wydaje się nie do końca spójne. Brak jest bowiem przekonujących argumentów przemawiających za nałożeniem na pracodawcę obowiązków o charakterze socjalnym (np. płatnego urlopu, wynagrodzenia „gwarancyjnego” czy też odpłaty) w stosunku do osób, dla których praca nie stanowi źródła utrzymania i dochód z pracy nie ma znaczenia dla ich sytuacji majątkowej. Z drugiej strony, **nie ma również przekonujących argumentów dla ochrony wynagrodzenia za pracę wyłącznie w ramach stosunku pracy, skoro także w przypadku umów cywilnoprawnych wynagrodzenie może spełniać tę samą – socjalną – funkcję.** Trzeba w tym miejscu wskazać, że ustawodawca dostrzega ten problem, wprowadzając „minimalną stawkę godzinową” w przypadku umów zlecenia i umów o świadczenie usług (ustawa z 22.7.2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2016 r. poz. 1265 ze zm.).
- 3 3. Zakres podmiotowy pojęcia.** Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna. Wynika to z innych przepisów KP – m.in. z art. 63¹ § 1, zgodnie z którym z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa. **Co do zasady, pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat.** Na warunkach określonych w dziale dziewiątym KP pracownikiem może być także młodociany oraz dziecko (które nie ukończyło 16 lat, ale ukończyło lat 15 – art. 22 § 2 w zw. z art. 194 i n. KP).
- 4 4. Podstawy zatrudnienia.** Ustawodawca w komentowanym przepisie zdecydował się wskazać podstawy zatrudnienia, tj. umowę o pracę (art. 25 KP), powołanie (art. 68 KP), mianowanie (art. 76 KP), wybór (art. 73 KP) i spółdzielczą umowę o pracę (art. 77 KP). **W celu ustalenia, czy w danej sytuacji wystąpiły przesłanki składające się na kodeksowe pojęcie pracownika, należy łącznie uwzględnić definicje ustawowe z art. 2 i 22 § 1 KP, skoro przymiot bycia pracownikiem łączy się w sposób ścisły ze stosunkiem pracy.** Zestawienie treści obu przepisów nakazuje przyjąć, że pracownikiem jest osoba, która w drodze jednej z czynności prawnych wymienionych w art. 2 KP nawiązała stosunek pracy charakteryzujący się wskazanymi w art. 22 § 1 KP cechami konstytutywnymi (por. wyr. NSA w Warszawie z 13.3.2007 r., I OSK 630/06, Legalis). **Do cech tych zalicza się dobrowolność i osobiste wykonywanie pracy podporządkowanej za wynagrodzeniem.**
- Zgodnie z art. 182 § 1 PrSpółdz spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy. Poza wyjątkami przewidzianymi w przepisach tej ustawy odmowa nawiązania stosunku pracy lub pozostawania w takim stosunku stanowi naruszenie istotnych praw i obowiązków wynikających ze stosunku członkostwa. **Tym samym dobrowolność nawiązania stosunku pracy jest związana nie tyle z zawarciem umowy, ile z przystąpieniem do spółdzielni pracy.** Natomiast członkowie innych spółdzielni niż spółdzielnia pracy (m.in. rolniczych spółdzielni produkcyjnych) nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 KP, jeśli nie są w nich zatrudnieni na podstawie umów o pracę (por. wyr. SA we Wrocławiu z 19.4.2012 r., II AUa 188/12, niepubl.).
- 5 5. Stosunek służbowy.** Pracownikami nie są funkcjonariusze tzw. służb mundurowych, np.: zawodowi żołnierze, funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Policji, Straży Więziennej, Straży Granicznej oraz Państwowej Straży Pożarnej. **Mianowanie, stanowiące podstawę nawiązania stosunku służbowego tych osób, nie jest tożsame z „mianowaniem” określonym w KP.** Zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku „mianowania” wymagana jest dyspozycyjność, jednak w służbie funk-

cjonariuszy dyspozycyjność ta jest niewątpliwie większa. Jej przejawem są np. takie czynności władczego kształtowania sytuacji funkcjonariusza, jak: wyznaczenie bądź przeniesienie na niższe stanowisko służbowe, przeniesienie z urzędu do innej miejscowości, ograniczenie zwolnień ze służby na prośbę funkcjonariusza itp. Przeciwno uznaniu stosunków służbowych funkcjonariuszy za stosunki pracy przemawiają unormowania art. 301 § 2 i art. 302 KP oraz art. IX pkt 2 przepisów wprowadzających KP. Wymienione przepisy byłyby zbędne w razie zaliczenia tych funkcjonariuszy do pracowników w rozumieniu KP (por. post. SN z 12.9.1984 r., I PR 93/84, OSNCP 1985, Nr 5–6, poz. 73).

Wydaje się, że możliwe jest również inne uzasadnienie „wyłączenia” funkcjonariuszy z zakresu definicji stosunku pracy (przedstawione powyżej argumenty skupiają się na kwestii „intensywniejszego” podporządkowania). **Funkcjonariusze działają bowiem nie tyle w interesie pracodawcy, ile wykonują powierzone im czynności w celu zapewnienia ładu, porządku i bezpieczeństwa publicznego – nie tyle zatem pracują, ile służą** (por. wyr. SN z 1.10.1977 r., I CR 530/77, niepubl.).

6. Zatrudnienie członków zarządów spółek kapitałowych. Na drugim biegunie podporządkowania znajdują się członkowie zarządów spółek. W dotychczasowej judykaturze SN przyjmuje się dopuszczalność pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych. Wyjątkiem, który koniecznie należy tu jednak przywołać, jest zatrudnienie jedyne go wspólnika spółki kapitałowej w takiej spółce w charakterze członka zarządu. Możliwość tę SN w większości wypowiedzi odrzuca (por. wyr. SN: z 2.7.1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000, Nr 2, poz. 66; z 14.3.2001 r., II UKN 268/00, Legalis; z 23.10.2006 r., I PK 113/06, PP 2007, Nr 1, s. 35; z 7.4.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, Nr 19–20, poz. 258). W zakresie dopuszczalności pracowniczego zatrudnienia w spółkach o wieloosobowym składzie wspólniczym SN nie ma natomiast wątpliwości, że wspólnicy mogą wykonywać pracę w zarządzie (por. wyr. SN: z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 159; z 16.12.2008 r., I UK 162/08, MoPr 2009, Nr 5, s. 268; z 12.5.2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012, Nr 11–12, poz. 145). Jedynie wyjątkowo, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych wspólników pozostaje iluzoryczny, SN nie przyjmuje zatrudnienia pracowniczego (por. wyr. SN: z 7.4.2010 r., II UK 177/09, OSP 2012, Nr 1, poz. 8; z 3.8.2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012, Nr 17–18, poz. 225). **Przesądżającym argumentem za przyjęciem niedopuszczalności zatrudnienia pracowniczego jest właśnie brak podporządkowania** (por. wyr. SN z 14.9.2017 r., III UK 190/16, Legalis; z 13.2.2018 r., I UK 27/17, Legalis; z 10.4.2018 r., II UK 10/17, Legalis), a dodatkowo – niespełnienie przesłanki „odpłatności”, skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika (por. post. SN z 10.4.2019 r., III UK 237/18, Legalis).

7. Zatrudnianie skazanych. W myśl art. 121 § 2 KKW skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia się mu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. **Przepis ten odróżnia zatem jednoznacznie zatrudnienie skazanego na podstawie administracyjnego aktu skierowania do pracy od zatrudnienia na innych podstawach prawnych.** Jednostronne skierowanie do pracy oznacza nawiązanie specyficznego stosunku administracyjnoprawnego między osadzonym a dyrektorem jednostki penitencjarnej. **W stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz BHP** (zob. art. 121 § 9 KKW; por. wyr. SN z 8.3.2013 r., II PK 192/12, MoPr 2013, Nr 7, s. 372).

8. Praca nakładcza. Jak wynika z przepisów KP, **pracownikami nie są również osoby wykonujące pracę nakładczą (tzw. chałupnicy).** W art. 303 § 2 KP wymieniono bowiem stosunek pracy i obok niego umowę o pracę nakładczą jako dwie różne podstawy zatrudnienia, a ponadto art. 2 KP, określając osoby będące pracownikami, pomija osoby wykonujące pracę nakładczą. Wydane na podstawie art. 303 § 1 KP i rozporządzenie w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą normuje całokształt spraw związanych z uprawnieniami pracowniczymi osób wykonujących pracę nakładczą (por. wyr. SN z 7.6.1977 r., I PR 27/77, OSNCP 1977, Nr 12, poz. 247).

Art. 3. [Pojęcie pracodawcy]

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

Spis treści

	Nb		Nb
1. Pojęcie pracodawcy a zakład pracy	1	6. Konsekwencje niewłaściwego oznaczenia pracodawcy w procesie	6
2. Zarządczy model pracodawcy	2	7. Przesłanka podmiotowa „zatrudniania” pracowników	7
3. Charakter prawny podmiotu będącego pracodawcą	3	8. Socjalność zakładu pracy	8
4. Samodzielność pracodawcy	4		
5. Osoba wykonująca czynności za pracodawcę	5		

1 1. Pojęcie pracodawcy a zakład pracy. Kodeks pracy posługuje się jednolitym określeniem „pracodawca”, przy czym dodatkowo rozróżnia pojęcie zakładu pracy. To ostatnie dotyczy placówki zatrudnienia (zespołu składników majątkowych i niemajątkowych, a także osobowych i organizacyjnych służących do realizacji celów pracodawcy). Pomimo wprowadzenia tego rozróżnienia w dalszym ciągu powstają wątpliwości interpretacyjne dotyczące tego, w jakim znaczeniu występuje używany przez ustawodawcę w KP zwrot „zakład pracy”.

Tytułem przykładu należy wskazać art. 100 § 2 pkt 4 KP, zgodnie z którym pracownik jest obowiązany w szczególności **dbać o dobro zakładu pracy**. W świetle przeważającego poglądu orzecznictwa powinności określone w przywołanym przepisie KP są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na jego niekorzyść (por. uzasadnienie wyr. SN: z 28.4.1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998, Nr 7, poz. 206; z 2.10.2012 r., II PK 56/12, Legalis). Niemniej w wyr. z 17.5.2012 r. (I PK 176/11, Legalis) SN stwierdził, że żaden przepis nie stanowi o obowiązku dbałości o dobro pracodawcy ani o obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Treści art. 100 § 2 pkt 4 KP nie daje się bowiem sprowadzić do dbałości o dobro pracodawcy lub lojalności wobec niego. Oznacza on **dbałość o „dobro zakładu pracy”, rozumianego przedmiotowo, jako jednostka organizacyjna** będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, lecz także pracowników. Przedstawiony pogląd SN jest do zaakceptowania jedynie przy założeniu, że art. 100 § 2 pkt 4 KP obok zasady lojalności wobec pracodawcy nakłada na pracownika obowiązek lojalności także wobec załogi (współpracowników).

2 2. Zarządczy model pracodawcy. Ustawodawca, zmieniając art. 3 nowelizacją KP z 2.2.1996 r., nie zdecydował się na odejście od dotychczasowego, krytykowanego w doktrynie (por. *Z. Hajn*, Pojęcie pracodawcy, Nr 5, s. 19–27 i Nr 6, s. 30–34; także *M. Gersdorf*, Jeszcze w sprawie sporu, s. 34–36) zarządczego modelu pracodawcy, **utożsamiającego pracodawcę z jednostką organizacyjną, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami** bez względu na to, czy jednostka ta ma osobowość prawną, czy nie, na rzecz modelu właścicielskiego, definiującego pracodawcę jako osobę prawną lub fizyczną będącą właścicielem zakładu pracy bądź mającą majątkowe uprawnienie do dysponowania zakładem na podstawie innego tytułu prawnego (zob. także uzasadnienie wyr. SN z 18.9.2008 r., II PK 28/08, Legalis).

Przyjęte rozwiązanie (oparte na zarządczym modelu pracodawcy), jeśli pominąć jego wady, nie jest przy tym konsekwentnie stosowane. W odniesieniu do zbiorowego prawa pracy – w szczególności co do zawierania porozumień zbiorowych (art. 9 KP) – wyraźnie rysuje się bowiem koncepcja pracodawcy w ujęciu majątkowym [por. uchw. SN(7): z 23.5.2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002, Nr 6, poz. 134; z 23.5.2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007, Nr 3–4, poz. 38, oraz wyr. SN z 12.8.2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005, Nr 4, poz. 55]. Podkreśla się, że jednostka organizacyjna osoby prawnej (np. oddział spółki) nie ma własnego majątku, a jej władze są zależne od organów tej osoby prawnej. W rzeczywistości więc decyzje co do treści porozumienia zbiorowego są podejmowane przez te organy (np. zarząd spółki – zob. uzasadnienie wyr. SN z 9.8.2006 r., III PK 42/06, OSNP 2007, Nr 17–18, poz. 244; zob. też komentarz do art. 241²⁸ § 1).

Ponadto przyjmuje się, że jeżeli pracodawca jest częścią osoby prawnej, to za zobowiązania wobec pracowników ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem ta osoba prawna (zob. wyr. SN z 19.5.2016 r., II PK 100/15, Legalis).

3. **Charakter prawny podmiotu będącego pracodawcą.** Oparcie się na zarządczej koncepcji 3 pracodawcy oznacza, że za pracodawcę uważa się – poza osobą fizyczną – jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników, nawet jeśli nie ma ona osobowości prawnej.

Do tej kategorii pracodawców zalicza się zatem:

- 1) **osoby prawne** (por. wyr. SN z 6.11.1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992, Nr 7–8, poz. 152);
- 2) **samodzielne jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej i niestanowiące ognia osoby prawnej, jak spółki jawne i komandytowe** (por. wyr. SN z 4.11.2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, Nr 14, poz. 206);
- 3) **wyodrębnione części składowe tychże osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, zwane pracodawcami wewnętrznymi** (por. uzasadnienie wyr. SN z 18.9.2008 r., II PK 28/08, Legalis).

W orzecznictwie i doktrynie trwa spór co do tego, czy spółka cywilna może być pracodawcą [zob. *E. Chmielek-Lubińska*, w: *B. Wagner* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 25]. W wyr. z 13.3.2012 r. (II PK 170/11, Legalis) SN wskazał, że spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, ponieważ sama w sobie nie jest podmiotem prawa. Nie są także pracodawcą poszczególni wspólnicy – byłoby tak, gdyby pracownik był zatrudniany tylko przez wspólnika i świadczył pracę na jego rzecz, a nie na rzecz spółki, czyli na rzecz wszystkich wspólników. Innymi słowy, w przypadku spółki cywilnej pracodawcę (jednego) tworzą wszyscy wspólnicy (zob. także uzasadnienie post. SN z 17.6.2014 r., II UZ 34/14, Legalis oraz wyr. SN z 9.5.2017 r., II PK 68/16, Legalis). Przedstawiona przez SN koncepcja ma uzasadnienie w konstrukcji „współwłasności łącznej” (do niepodzielnej ręki). Z podobną konstrukcją – chociaż nie jest to współwłasność łączna – mamy do czynienia w przypadku, gdy na skutek zdarzenia prawnego, jakim jest śmierć, dochodzi do przejścia zakładu pracy na spadkobierców [por. art. 63² § 3 KP; zob. także *M. Pazdan*, w: *K. Pietrzykowski* (red.), Kodeks cywilny. Komentarz, t. 2, s. 919 oraz post. SN z 5.6.1991 r., III CRN 125/91, Legalis].

Na marginesie natomiast można wskazać, że **powyższe „kontrowersje” dotyczące spółki cywilnej nie mają większego znaczenia praktycznego**. Zgodnie bowiem z ugruntowanym poglądem orzecznictwa, występując przeciwko spółce cywilnej, pracownik powinien w pozwie wskazać jako stronę pozwaną nie tylko spółkę, lecz także wszystkich wspólników. Do egzekucji bowiem ze wspólnego majątku wspólników tej spółki konieczny jest tytuł egzekucyjny wydany przeciwko wszystkim wspólnikom (art. 778 KPC). Wynika stąd, że występując z powództwem przeciwko pracodawcy będącemu spółką cywilną, powód powinien – w celu uzyskania wyroku nadającego się do egzekucji ze wspólnego majątku wspólników – oznaczyć w pozwie jako stronę pozwaną nie tylko spółkę, lecz także wszystkich wspólników. Gdyby tego nie uczynił, to sąd I instancji powinien z urzędu wezwać wspólników do udziału w sprawie w charakterze pozwanych (por. art. 194 w zw. art. 477 KPC; zob. też wyr. SN z 6.2.1997 r., I PKN 77/96, OSNAPiUS 1997, Nr 18, poz. 340).

Trzeba również wskazać na słuszny pogląd zaprezentowany w wyr. SN z 5.9.2017 r. (II UK 365/16, Legalis), zgodnie z którym: „w obecnym stanie prawnym brak jest argumentów pozwalających na uznanie holdingu za pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP. Holding nie ma bowiem organu ani osoby zarządzającej, która w świetle prawa miałaby go reprezentować, co obejmowałyby w szczególności dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ KP)”.

4. **Samodzielność pracodawcy.** Z treści art. 3 KP wynika, że do uznania określonej jednostki organizacyjnej za pracodawcę wystarczające jest, by zatrudniała ona pracowników, gdyż posiadania określonej samodzielności prawnej, organizacyjnej i finansowej przepis ten bezpośrednio nie przewiduje. **Jednak zwłaszcza te dwa ostatnie warunki należy uznać za nieodzowne.** Nie można bowiem uznać za pracodawcę takiej placówki zatrudniającej pracowników, która nie została wyodrębniona organizacyjnie z większej całości (np. wydział, oddział) i która w związku z tym nie ma uprawnień do samodzielnego angażowania pracowników, nie ma odrębnego funduszu płac, a jej organy kierownicze nie są uprawnione do składania w jej imieniu oświadczeń woli i dokonywania czynności prawnych [zob. *W. Masewicz*, w: *J. Jończyk* (red.), Kodeks pracy.

Komentarz, s. 18; por. też uchw. SN(7) z 24.11.1992 r., I PZP 59/92, OSNCp 1993, Nr 4, poz. 49]. W orzecznictwie podkreśla się przy tym, że o statusie pracodawcy decyduje nie tyle (konieczne) formalne uzewnętrznienie cech jemu typowych, a faktyczne ich realizowanie przez określony podmiot (wyr. SN z 14.2.2018 r., I PK 351/16, Legalis).

- 5 **5. Osoba wykonująca czynności za pracodawcę.** Trzeba przy tym podkreślić, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki (por. wyr. SN z 5.5.2011 r., II PK 181/10, OSNP 2012, Nr 11–12, poz. 139). Dlatego w post. z 12.3.1976 r. (I PZ 1/76, OSNCp 1976, Nr 10, poz. 229) SN przyjął, że w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy stroną procesową nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP, reprezentowana przez jej kierownika lub innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu pracodawcy (zob. także post. SN z 15.12.2009 r., II PZ 23/09, Legalis). Podobnie w wyr. z 9.9.1977 r. (I PRN 115/77, OSNCp 1978, Nr 10, poz. 177) SN wskazał, że jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP jest biernie legitymowana w sporach o roszczenia ze stosunku pracy jej pracowników, nie wyłączając pracowników zatrudnionych w niej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny.

Przenosząc powyższe uwagi na relacje pomiędzy wewnętrzną jednostką organizacyjną (oddział) a spółką, można wskazać, że to spółka może być pracodawcą dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej, która to jednostka będzie także odrębnym pracodawcą (por. wyr. SN z 20.9.2005 r., II PK 413/04, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 211).

- 6 **6. Konsekwencje niewłaściwego oznaczenia pracodawcy w procesie.** Jak wyżej wskazano, zarządczy model pracodawcy generuje wiele wad. Wiążą się one przede wszystkim z łatwością kreowania tzw. wewnętrznych pracodawców. Wady te widoczne są przy tym zarówno w relacji między pracownikiem a pracodawcą, jak i w relacjach między związkiem zawodowym a pracodawcą. W relacji indywidualnej dotyczą one zagadnienia legitymacji biernej – **tylko pracodawca może być pozywany w sprawie ze stosunku pracy** (por. wyr. SN z 24.9.2009 r., II PK 78/09, Legalis). Błędne oznaczenie pracodawcy, z uwagi na bardzo krótkie terminy do wniesienia odwołania od wypowiedzenia i rozwiązania umowy (21 dni – zob. art. 264 § 1 i 2 KP), **może skutkować oddaleniem powództwa**. Co prawda, w wyr. z 19.10.2010 r. (II PK 99/10, MoPr 2011, Nr 4, s. 204) SN przyjął, że niewłaściwe oznaczenie strony pozwanej przy złożonej strukturze kompetencji pracodawczych nie stanowi uchybienia terminu do wniesienia odwołania, ale już w sytuacji, gdy strona reprezentowana jest przez profesjonalnego pełnomocnika, niewłaściwe oznaczenie pracodawcy może wywołać negatywne następstwa z uwagi właśnie na uchybienie terminowi do wniesienia odwołania (por. wyr. SN z 7.4.2010 r., II PK 287/09, Legalis).

W zakresie relacji między związkiem zawodowym a pracodawcą **konstrukcja pracodawcy wewnętrznego może utrudnić prowadzenie działalności związkowej**. Zgodnie bowiem z utrwalonym poglądem orzecznictwa zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna związku zawodowego, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 KP). Jeżeli zatem związek zawodowy **nie dostosuje swojej struktury organizacyjnej do struktury pracodawcy, nie będzie miał przymiotu zakładowej organizacji związkowej** [por. wyr. SN z 26.1.2011 r., I PK 144/10, Legalis; uchw. SN(7) z 24.4.1996 r., I PZP 38/95, OSNAPiUS 1996, Nr 23, poz. 353].

- 7 **7. Przesłanka podmiotowa „zatrudniania” pracowników.** Elementem definicji pracodawcy jest zatrudnienie pracowników. Tym samym pracodawcą jest podmiot, który zatrudnia co najmniej jednego pracownika (por. także art. 2 ust. 1 pkt 25 PromZatrU). Rodzi się zatem pytanie o interpretację tych przepisów KP, które przewidują przejście zakładu pracy lub przejęcie pracownika przez innego pracodawcę (art. 23¹ oraz 63² § 3 KP) w sytuacji, gdy podmiot przejmujący nie zatrudnia pracowników (nie jest pracodawcą). Wydaje się, że należy przyjąć wykładnię prowsłownotową i stwierdzić, że **przejmującym jest każdy podmiot, który z powodu przejścia staje się pracodawcą (niezależnie od tego, czy w dacie przejścia miał przymiot pracodawcy)** w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu (por. art. 2 ust. 1 lit. b dyrektywy 2001/23/WE).

8. **Socjalność zakładu pracy.** W kontekście rozważań dotyczących pracodawcy trzeba także 8 zaznaczyć, że zakład pracy (w rozumieniu placówki zatrudnienia) jest miejscem i ośrodkiem życia społecznego. Wyrazem tej społecznej funkcji jest art. 16 KP, zgodnie z którym pracodawca, stosownie do swoich możliwości i warunków, **zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników** [zob. *W. Masewicz*, w: *J. Jończyk* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 18].

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

§ 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

Spis treści

	Nb		Nb
1. Reprezentacja pracodawcy	1	6. Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy w przypadku spółek prawa handlowego	6
2. Osoba wyznaczona	2	7. Relacja definicji z art. 3 ¹ do innych przepisów KP	7
3. Pozapracodawczy sposób wyznaczania osoby reprezentującej	3	8. Reprezentacja pracodawcy będącego osobą fizyczną	8
4. Umocowanie do dokonywania czynności za pracodawcę	4		
5. Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika	5		

1. **Reprezentacja pracodawcy.** Kodeks pracy w kwestii reprezentacji pracodawcy **zerwał za- 1 równo z zasadą jednoosobowego kierownictwa, jak i z podziałem na reprezentację w zakresie zbiorowego i indywidualnego prawa pracy** (pierwotnie art. 4 i 23 KP). Celem tej zmiany było dostosowanie systemu reprezentacji pracodawców do struktur zarządzania zakładami pracy w systemie społeczno-gospodarczym powstałym po przełomie w 1989 r. Terminy „organ zarządzający” i „osoba zarządzająca” w art. 3¹ § 1 KP zastąpiły określenie „kierownik zakładu pracy”. Z tego m.in. względu oznaczają one organ lub osobę stanowiącą pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadającą ogólną kompetencję do zarządzania taką jednostką. O tym, kto wystąpi w roli organu lub osoby zarządzającej, decydują **przepisy prawa lub statuty, regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej** (zob. uzasadnienie wyr. SN z 3.4.2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008, Nr 11–12, poz. 163).

Tytułem przykładu można wskazać, że w przypadku spółek osobowych najczęściej spotykamy się z osobą zarządzającą (por. art. 29 § 1, art. 96 § 1, art. 117, 137 § 1 KSH). Natomiast w przypadku osób prawnych mamy do czynienia z organem zarządzającym, np. zarządem (art. 201 § 1, art. 368 § 1 KSH). Jednak w rozumieniu art. 3¹ § 1 KP za osobę zarządzającą jednostką organizacyjną nie może być uznany członek organu zarządzającego (por. wyr. SN z 3.4.2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008, Nr 11–12, poz. 163).

2. **Osoba wyznaczona.** Poza osobami lub organami zarządzającymi czynności z zakresu prawa 2 pracy za pracodawcę może wykonywać **osoba wyznaczona, a wyznaczenie to może nastąpić w różnego rodzaju aktach wewnętrznych spółki** (np. w regulaminie pracy, regulaminie organizacyjnym itp.), **a nawet może wynikać z utrwalonej zwyczajowej praktyki w tym zakresie** (por. wyr. SN: z 9.6.2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005, Nr 4, poz. 53; z 22.6.2007 r., II PK 331/06, Legalis). Ponadto, wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (por. art. 3¹ KP oraz art. 60 KC w zw. z art. 300 KP) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (por. wyr. SN z 2.2.2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002, Nr 20, poz. 488; wyr. SA w Łodzi z 21.9.2018 r., III AUa 1254/17, Legalis). Istotne jest bowiem tylko to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną (por. wyr. SN z 20.9.2005 r.,

II PK 412/04, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 210; wyr. SN z 10.6.2014 r., II PK 207/13, MoPr 2014, Nr 12, poz. 647; wyr. SN z 7.6.2018 r., II PK 91/17, Legalis).

Wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy osoba **nie musi być przy tym zatrudniona u tego pracodawcy**. Co więcej, skoro ustawodawca posługuje się zwrotem „osoba” bez bliższego wskazania, czy chodzi o osobę fizyczną, czy też prawną, należy przyjąć, że **czynności tych może również dokonywać osoba prawna** (np. spółka konsultingowa – tak A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, s. 19).

- 3 3. Pozapracodawczy sposób wyznaczania osoby reprezentującej.** Wyznaczenie osoby może także nastąpić na podstawie **orzeczenia sądowego bądź decyzji o charakterze administracyjnym**. Ilustracją pierwszej sytuacji jest powołanie syndyka na podstawie art. 156 ust. 1 w zw. z art. 160 PrUp, a drugiej – wyznaczenie likwidatora przedsiębiorstwa państwowego w trybie art. 21 pkt 1 PrzedPañU [zob. także K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 43].
- 4 4. Umocowanie do dokonywania czynności za pracodawcę.** W przypadku wątpliwości dotyczących kwestii dokonywania czynności za pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP orzecznictwo SN jest raczej liberalne. Zmierza ono do **zachowania stanu faktycznego i prawnego ukształtowanego przez tę czynność**. Tytułem przykładu można posłużyć się wyr. z 22.7.1998 r. (I PKN 223/98, OSNAPiUS 1999, Nr 16, poz. 509), w którym SN stwierdził, że: „jeżeli wynagrodzenie pracownika ustalił nieuprawniony do tego organ, ważność tej czynności zależy od potwierdzenia przez osobę, w której imieniu została dokonana (art. 103 KC w zw. z art. 300 KP). Przyjęcie domniemania, że rzekomy pełnomocnik działał zgodnie z wolą osoby uprawnionej, jest dopuszczalne wtedy, gdy taki wniosek da się wyprowadzić z innych ustalonych przez sąd faktów (art. 231 KPC)”. Ponadto w wyr. z 11.5.1999 r. (I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 539) SN przyjął, że „nie jest nieważne (nieistniejące) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez podmiot, który po dokonaniu czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy, utracił ze skutkiem wstecznym umocowanie do działania w imieniu pracodawcy, jeżeli w postępowaniu sądowym potwierdził on skuteczność rozwiązania umowy o pracę”. Z kolei w wyr. z 16.6.1999 r. (I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 646) uznano, że: „wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy”.
- 5 5. Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika.** W orzecznictwie podkreśla się, że organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ KP mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika (zob. wyr. SN z 3.4.2007 r., II PK 252/06, Legalis). Pogląd ten jest słuszny w zakresie czynności prawnych (por. art. 98 i n. KC). Budzi natomiast wątpliwości w sferze wewnątrzzakładowych źródeł prawa (por. art. 9 § 1 KP). Przyznanie pracodawcy oraz partnerom społecznym prawa do stanowienia wewnątrzzakładowych źródeł prawa powinno wiązać się z ograniczeniem dopuszczalności „delegowania” tego uprawnienia na pełnomocników. Należy jednak wskazać, że ustawodawca nie przywiązuje należytej wagi do tej kwestii. Przykładowo, zgodnie z art. 241¹⁴ § 1 pkt 1 i 2 KP, ponadzakładowy układ zbiorowy zawierają właściwe statutowo organy, ale już przy układach zakładowych mowa jest jedynie o jego zawarciu przez pracodawcę i zakładową organizację związkową (art. 241²³ KP). Co więcej, w myśl § 2 ust. 3 pkt 2 RejUkZBiorR, do wniosku o rejestrację układu zbiorowego dołącza się m.in. pełnomocnictwa osób zawierających układ w imieniu organów do tego uprawnionych, co jednoznacznie wskazuje na to, że ustawodawca dopuszcza możliwość zawarcia układu przez pełnomocników. Jeszcze raz należy podkreślić, że **konstrukcja ustalania aktów wewnątrzzakładowych przez pełnomocników jest kontrowersyjna z uwagi na ich normatywny charakter** (np. automatyczny skutek w zakresie zmiany treści stosunku pracy – art. 241¹³ § 1 KP). Tytułem przykładu można podnieść kwestię przekroczenia zakresu umocowania przez pełnomocnika i jego skutków prawnych, zwłaszcza w kontekście zajętego przez orzecznictwo stanowiska, że niedopuszczalna jest droga sądowa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego [por. uchw. SN(7) z 23.5.2001 r., III ZP 17/00, OSNAPiUS 2001, Nr 23, poz. 684].
- Kończąc wątek pełnomocnictwa, można zaznaczyć, że kompetencję do udzielenia pełnomocnictwa procesowego w sporach z zakresu prawa pracy określa właśnie art. 3¹ KP (por. wyr. SN z 4.7.2007 r., II PK 1/07, OSNP 2008, Nr 17–18, poz. 250).

6. Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy w przypadku spółek prawa handlowego. 6 Sposób reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy określony w art. 3¹ KP ma **pierwszeństwo** przed regulacjami prawa spółek. Tym samym, chociaż w prawie handlowym regulą jest reprezentowanie spółki z o.o. przez dwóch członków zarządu (ewentualnie przez członka zarządu działającego łącznie z prokurentem), w stosunkach pracy może to być ukształtowane odmiennie (zob. wyr. SN z 4.11.2009 r., I PK 106/09, Legalis; uchw. SN z 5.3.1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996, Nr 19, poz. 286). W konsekwencji spółka z o.o. może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3¹ KP (por. wyr. SN: z 20.5.1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999, Nr 12, poz. 385; z 13.1.2016 r., II PK 301/14; MoPr 2016, Nr 6, s. 312).

Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że w przypadku **umów z zakresu prawa pracy zawieranych z członkami zarządu pierwszeństwo mają przepisy KSH** – art. 210 i 379. W art. 210 § 1 KSH określono wyjątki od ustanowionej w art. 201 § 1 KSH zasady reprezentacji spółki przez zarząd i jednoznacznie wskazano radę nadzorczą i pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników jako podmioty wyłącznie uprawnione do reprezentacji spółki w umowach z członkami jej zarządu. Oznacza to, że w umowie z członkiem zarządu pełnomocnik ustanowiony uchwałą zgromadzenia wspólników reprezentuje spółkę, a nie jej wspólników, oraz że w takiej umowie spółki nie mogą reprezentować osoby i organy inne niż określone w art. 210 § 1 KSH, w tym zgromadzenie wspólników (por. wyr. SN z 15.6.2005 r., II PK 276/04, OSNP 2006, Nr 3–4, poz. 42).

Niemniej jednak, mimo nieważności zawartej umowy o pracę, wynikającej z naruszenia zasad reprezentacji spółki przy czynnościach prawnych między spółką a członkami zarządu strony mogą nawiązać umowy stosunek pracy przez czynności konkludentne, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 KP (por. wyr. SN z 16.1.2013 r., II CSK 280/12, Legalis).

7. Relacja definicji z art. 3¹ do innych przepisów KP. Zgodnie z poglądem utrwalonym 7 w judykaturze termin „pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy” w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 w zw. z art. 128 § 2 pkt 2 KP nie jest tożsamy z terminem „osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną albo inna wyznaczona do tego osoba” w rozumieniu art. 3¹ § 1 KP (por. wyr. SN z 18.10.2011 r., III PK 19/11, OSNP 2012, Nr 21–22, poz. 258). Także używane przez ustawodawcę pojęcie kadry kierowniczej nie pokrywa się w pełni z zakresem art. 3¹ KP. Osobami stanowiącymi kadre kierowniczą w zakładzie pracy są bowiem kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Liczebność kadry kierowniczej ma natomiast znaczenie dla szczególnej ochrony działaczy związkowych (art. 32 ust. 3 w zw. z ust. 5 ZwZawU).

8. Reprezentacja pracodawcy będącego osobą fizyczną. Uwagi dotyczące zasad reprezentacji 8 stosuje się również do pracodawców będących osobami fizycznymi. W przypadku osób fizycznych zasady reprezentacji mogą także wynikać z przepisów prawa rodzinnego (np. na skutek spadkobrania pracodawcą została osoba małoletnia).

Zarząd majątkiem dziecka pozostającego pod władzą rodzicielską stanowi atrybut tej władzy. Zarząd ten nakłada na rodziców obowiązki i nadaje prawo wykonywania wszystkich koniecznych czynności faktycznych i prawnych, z tym zastrzeżeniem, że doznają oni w tym zakresie z mocy ustawy istotnego ograniczenia. Polega to na tym, że rodzice nie mogą dokonywać czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu ani wyrażać zgody na dokonywanie takich czynności przez dziecko bez zezwolenia sądu opiekuńczego (art. 101 § 3 KRO). Konsekwencją braku zezwolenia sądu opiekuńczego przewidzianego w art. 101 § 3 KRO jest nieważność czynności prawnej dokonanej przez przedstawiciela ustawowego. Stosownie bowiem do uchw. SN(7) z 21.6.1961 r. (I CO 16/61, OSNC 1963, Nr 9, poz. 187), która *mutatis articulis* zachowała swoją aktualność pod rządami obecnie obowiązującego prawa, „czynność prawna dotycząca majątku małoletniego, dokonana przez przedstawiciela ustawowego bez uprzedniego zezwolenia władzy opiekuńczej wymaganego przez przepisy art. 58 § 1 i art. 85 d.KRO [obecnie art. 101 § 3 i art. 156 KRO – P.K.] jest nieważna [aktualnie art. 58 KC – P.K.] i nie może być konwalidowana”. Przy wy-

kładni przewidzianego w art. 101 § 3 KRO pojęcia czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu majątkiem dziecka należy mieć przy tym na uwadze, że u podłoża tego przepisu leży dobro dziecka i ochrona jego interesów majątkowych (uchw. SN z 30.4.1977 r., III CZP 73/76, OSNCP 1978, Nr 2, poz. 19).

Kwestią dyskusyjną jest, czy skutek w postaci nieważności czynności prawnej dotyczy również wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez rodziców z naruszeniem dobra dziecka i jego interesów. W orzecznictwie przeważa bowiem pogląd, że kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu pracy (art. 44 i 45 KP) w kodeksowym terminie prawa materialnego 21 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 KP). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (zob. również wyr. SN: z 7.3.1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997, Nr 22, poz. 431; z 17.11.1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 501; z 16.5.1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 239). Odstąpienie od stosowania sankcji wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy określonych w art. 45 KP na rzecz sankcji określonych w KC może występować tylko w wyjątkowych przypadkach (por. wyr. SN z 9.5.2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, Nr 9–10, poz. 125). Nie wchodząc w tym miejscu w bardziej szczegółowe rozważania, można wskazać, że właśnie taką szczególną okolicznością pozwalającą na skorzystanie z konstrukcji nieważności jest dokonanie przez rodziców czynności prawnej (wypowiedzenia) z przekroczeniem zakresu zwykłego zarządu majątkiem dziecka (np. gdy rodzice wypowiedzą umowy o pracę całej załodze, doprowadzając do faktycznego zaprzestania funkcjonowania zakładu pracy).

Podobnie należy przyjąć, że nieważną będzie jednostronna czynność, jaką jest wypowiedzenie dokonane przez osobę niemającą zdolności do czynności prawnej [por. art. 14 KC; zob. także *K.W. Baran* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 45].

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. Odesłanie do uregulowań szczególnych	1
2. Zakres podmiotowy przepisu	2
3. Zakres przedmiotowy przepisu	3
4. Częściowość uregulowania w pragmatykach zawodowych	4
5. Ustawy szczególne	5

1. **1. Odesłanie do uregulowań szczególnych.** Komentowany przepis wyraża generalną zasadę *lex specialis derogat legi generali*. Jednocześnie przepis ten rozstrzyga wątpliwości dotyczące późniejszej zmiany prawa ogólnego i jego zastosowania do szczególnie uregulowanego stosunku pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że **późniejsze zmiany KP nie wpływają na uprawnienia pracowników w zakresie, w jakim ich stosunek pracy regulują przepisy szczególne.**
2. **2. Zakres podmiotowy przepisu.** Dokonując analizy tego przepisu, trzeba zaznaczyć, że określa on zakres stosowania KP tylko do pracowników (zob. komentarz do art. 2). **W przypadku funkcjonariuszy państwowych wykonujących służbę na podstawie stosunku administracyjnoprawnego nie ma zatem zastosowania zasada subsydiarnego stosowania przepisów KP** (zob. wyr. NSA z 30.6.2010 r., I OSK 78/10, Legalis; wyr. SN z 7.4.2009 r., I PK 218/08, MoPr 2009, Nr 7, s. 372). Funkcjonariusze nie są bowiem pracownikami w rozumieniu KP.

3. **Zakres przedmiotowy przepisu.** Weryfikacja zakresu uregulowania określonej sprawy przepisami pragmatyk służbowych, o czym mowa w komentowanym przepisie, nie była przedmiotem pogłębionych analiz doktrynalnych. Można jedynie posiłkowo posłużyć się co do zakresu unormowania danej sprawy wypowiedziami judykatury i piśmiennictwa odnoszącymi się do art. 300 KP. Jednak należy też dostrzegać różnice wynikające z zestawienia obu tych norm odsyłających. W art. 300 KP mowa jest o stosowaniu (odpowiednim) KC w sprawach nieuregulowanych, natomiast w art. 5 KP wskazano, że **KP można stosować (wprost) w zakresie nieunormowanym w pragmatyce** (por. uchw. SN z 8.4.2009 r., II PZP 2/09, OSNP 2009, Nr 19–20, poz. 249).

Pomimo stwierdzenia, że jakaś kwestia nie została uregulowana w pragmatyce służbowej, zastosowanie przepisów KP wymaga dodatkowo **porównania celu**, do jakiego zmierzał ustawodawca, wprowadzając unormowanie szczególne (dla danej grupy pracowników), z założeniami analogicznych instytucji prawnych kodeksu. Porównanie to może uzasadniać wnioski, że instytucje te, jako nieodpowiadające temu celowi, nie powinny być stosowane [por. *W. Masewicz*, w: *J. Jończyk* (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 28].

Przykład takiej **pogłębionej oceny założeń aksjologicznych** dał SN w związku z zagadnieniem dodatkowego wynagradzania sędziów za zwiększony nakład pracy. Sąd podkreślił, że w celu przeprowadzenia takiej oceny pomocne będzie zbadanie zatrudnienia w państwowej służbie publicznej, w tym w szczególności pełnienia przez osoby zatrudnione w państwowej służbie cywilnej służby poza zwykłymi godzinami urzędowymi oraz kompensaty tej służby. Na podstawie tak przeprowadzonej analizy historycznej SN stwierdził, że można z niej wyprowadzić regułę, zgodnie z którą pracownicy państwowi, którzy bezpośrednio lub pośrednio uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej, mają obowiązek, jeżeli wymagają tego potrzeby wykonania zadań państwowych (potrzeby urzędu), świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy, w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej, w niedziele i święta, bez prawa do otrzymania z tego tytułu kompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub w postaci czasu wolnego, chyba że przepis szczególnie stanowi inaczej. Szczególne obowiązki, niedogodności i ograniczenia, które wiążą się z pełnieniem służby państwowej, są bowiem kompensowane szczególnymi uprawnieniami (zob. uchw. SN z 8.4.2009 r., II PZP 2/09, OSNP 2009, Nr 19–20, poz. 249).

4. **Częściowość uregulowania w pragmatykach zawodowych.** Kluczowa jest także odpowiedź na pytanie, czy dana kwestia została uregulowana w sposób pełny. Przy okazji omawiania art. 300 KP, tak doktryna, jak i judykatura stoją na stanowisku, że stan częściowego uregulowania określonego problemu nie stanowi przeszkody do stosowania przepisów KC (por. *K. Roszewska*, *Odpowiednie stosowanie przepisów*, s. 100; zob. także *S. Dricziński*, *Brak regulacji w prawie pracy*, s. 12; zob. wyr. SN z 13.10.2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005, Nr 8, poz. 106).

Niemniej przekonujące jest stanowisko, że w przypadku subsydiarnego stosowania przepisów KP **częściowe uregulowanie określonej sprawy w pragmatyce nie daje podstaw do sięgania po konstrukcje wskazane w KP**. Jak bowiem wspomniano, w art. 5 KP jest mowa tylko o zastosowaniu wprost KP. Jest to **stosowanie bezpośrednie**, tzn. bez możliwości jakiegokolwiek modyfikacji normy stosowanej. Już to, niejako z góry, **wyklucza częściowe wykorzystanie** pewnych rozwiązań na zasadzie art. 5 KP, w sytuacji gdy stosujący prawo uzna, że regulacja pragmatyki jest niepełna i część rozwiązań z KP należy przenieść do ustawy szczególnej. W takiej bowiem sytuacji prawo stosuje się wybiórczo, a nie wprost (zob. wyr. SN z 18.2.2011 r., II PK 197/10, OSNP 2012, Nr 7–8, poz. 91). W uchw. SN(7) z 26.10.2017 r. (III PZP 2/17, Legalis) w kontekście stosowania KP w zakresie nieuregulowanym w ustawie o czasie pracy kierowców (zob. komentarz do art. 77⁵) stwierdzono, że: „przesłanką zastosowania przepisów KP może być jedynie tzw. luka konstrukcyjna, a nie luka aksjologiczna. Ocena czy istnieje owa rzeczywista luka w prawie powinna być dokonywana przy pomocy wykładni funkcjonalnej i historycznej. Nie jest natomiast problematyczna sytuacja, gdy przepisy szczególne nie odnoszą się do danej kwestii. Wówczas sięgnięcie po rozwiązania zawarte w KP jest w pełni uprawnione”.

5. **Ustawy szczególne.** Tytułem przykładu można wskazać następujące pragmatyki regulujące w sposób szczególnie treść stosunku pracy określonych pracowników: ustawa o pracownikach urzędów państwowych; ustawa o pracownikach samorządowych; ustawa o służbie cywilnej; Prawo o ustroju sądów powszechnych; ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy; ustawa – Karta Nauczyciela; ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; ustawa z 5.8.2015 r. o pracy na morzu (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1889 ze zm.).

Art. 6–7. (*uchylone*)**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.

Spis treści

	Nb
1. Uwagi wstępne	1
2. Zasady współżycia społecznego	2
3. Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa	3
4. Orzecznictwo SN	4
5. Zakres podmiotowo-przedmiotowy	5

1 1. **Uwagi wstępne.** Podczas komentowania tego przepisu w pierwszej kolejności zasadne jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, jakie jest uzasadnienie dosłownego powtórzenia w KP treści art. 5 KC. Odpowiedź jest stosunkowo prosta, gdy przyjmie się za trafną tezę, że **prawo pracy składa się z norm prawa prywatnego, które zostały przez ustawodawcę połączone z normami prawa publicznego.** Po pierwsze, działając one ograniczająco na zakres stosowania prywatnoprawnej zasady swobody umów, a po drugie, stanowią autonomiczne źródło obowiązków nie względem drugiej strony stosunku prawnego, ale państwa. Ta część prawa pracy, w której występują elementy publicznoprawne, znajdowałaby się poza zakresem przedmiotowym art. 5 KC. Z tego też powodu zamieszczenie w KP art. 8 nie może być postrzegane jako zbędne powtórzenie. Nie można wreszcie pominąć kontekstu historycznego, jakże istotnego z punktu widzenia genezy zaistnienia w KP komentowanego przepisu, a mianowicie, że od wejścia w życie tego aktu stroną stosunku pracy był „socialistyczny zakład pracy” zarządzany jednoosobowo przez jego kierownika w imieniu państwa. Przy uwzględnieniu tej okoliczności w pełni spójne i zrozumiałe wydaje się rozróżnienie obowiązków stron stosunku pracy polegające na tym, że obowiązkiem zakładu pracy było kształtowanie w nim zasad współżycia społecznego, a obowiązkiem pracownika – ich przestrzeganie. Pomimo przemian ustrojowych i wielu nowelizacji KP nie zostało to zmienione.

Stosowanie komentowanego przepisu może w praktyce wywoływać pewne obawy właśnie z uwagi na zawarte w jego treści **klauzule generalne:** społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa i zasad współżycia społecznego, które jednak po przeprowadzeniu głębszej analizy poszerzonej o kontekst historyczny tylko pozornie są niejasne. Przez ponad 30 lat powstało bowiem wiele koncepcji teoretycznych mających służyć wykładni pojęć użytych w komentowanym przepisie zarówno w nauce prawa cywilnego, jak i prawa pracy. Z uwagi na aspekt praktyczny niniejszego komentarza nie jest zasadne przytaczanie tych wywodów teoretycznych, nie należy jednak podważać ich wagi i znaczenia. Pomimo znaczących przemian ustrojowych, jak też upływu czasu nie jest celowe zupełne przekreślenie dorobku orzeczniczego z minionego ustroju politycznego, gdyż jego znajomość pozwoli nadać tym klauzulom treść właściwą dla obecnych warunków.

Sięgając do **przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1946 r.**, należy zwrócić uwagę na znacznie prostszy język, jakim ustawodawca posłużył się dla oddania tej samej przecież zasady co obecnie wyrażona w art. 5 KC i 8 KP, a mianowicie: „Prawa prywatne winny być wykonywane **zgodnie z ich treścią, w sposób odpowiadający ich celowi społecznemu** i wymaganiom **dobrej wiary**”. Działania sprzeczne z powyższym przepisem nie mogą być uważane za wykonywanie prawa i nie korzystają z ochrony (art. 5 POPC46). Warte podkreślenia jest to, że Przepisy ogólne prawa cywilnego w istotnej mierze były wynikiem prac przedwojennej Komisji Kodyfikacyjnej i podobnie jak inne opracowane wówczas projekty odpowiadały nowoczesnym standardom zachodnioeuropejskich kodyfikacji. Wraz z rozwojem reżimu komunistycznego, w ramach którego następowała nacjonalizacja przedsiębiorstw i większych gospodarstw rolnych, oraz zastąpienia gospodarki rynkowej systemem centralnie sterowanym zmienił się również język aktów prawnych. W **przepisach ogólnych prawa cywilnego z 1950 r.** po raz pierwszy w polskim porządku prawnym pojawia się pojęcie zasad współżycia społecznego. Mianowicie art. 3 POPC50 stanowił: „Nie można czynić ze swego prawa użytku, który by naruszał **zasady współżycia społecznego w Pań-**

stwie Ludowym”. Zwraca uwagę rezygnacja ustawodawcy z drugiej z klauzul generalnych, czyli treści i celu prawa podmiotowego. Było to o tyle uzasadnione, że do zasad współżycia społecznego przywiązywano niejednokrotnie większą wagę niż do prawa stanowionego. Jak podkreślano w orzecznictwie sądowym, zasady te były „zharmonizowane z socjalistycznymi przemianami, jakie realizowało Państwo m.in. w dziedzinie gospodarczej”, co stanowiło istotną różnicę w stosunku do „prawa burżuazyjnego, które zgodnie z właściwą sobie metodą ujmuje **kryterium słusności** czy **dobrych obyczajów** w pozornym oderwaniu od warunków społeczno-ekonomicznych” (zob. wyr. SN z 15.2.1964 r., II CR 67/64, OSNCP 1965, Nr 4, poz. 60).

Sąd Najwyższy, dokonując wykładni komentowanego artykułu KP, podsumowując niejako dotychczasowy dorobek orzecznicy w tym przedmiocie, zwrócił w ostatnim czasie uwagę na to, co na pozór wydawałoby się być oczywiste, niemniej warte jest przytoczenia – art. 8 KP dotyczy **nadużycia**, a nie naruszenia prawa. Konstrukcja ta obejmuje bowiem przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych – pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Świadczy to o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 KP została ujęta przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 KP, która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić, albo nie, zarzut sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 KP pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (zob. wyr. SN 5.5.2016 r., II PK 65/15, MoPr 2016, Nr 8, s. 429).

Posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi zatem wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyr. SN z 9.8.2018 r., II PK 116/17, Legalis).

2. **Zasady współżycia społecznego.** Nadużywając pojęcia zasad współżycia społecznego ² i przypisując im większe znaczenie niż przepisom obowiązującym, z uwagi na najpełniejsze odzwierciedlenie zmieniających się warunków ustrojowych w kierunku realnego socjalizmu, SN wkraczał wielokrotnie w kompetencje ustawodawcy, wytwarzając stan niepewności prawnej.

Oddzielenie zasad współżycia społecznego od konotacji ustrojowej „Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej” w prawie pracy nie nastąpiło tak szybko, jak w prawie cywilnym, co miało miejsce już w 1990 r., gdyż wzmiankę tę usunięto dopiero w 1996 r. Już wcześniej jednak pojęcie zasad współżycia społecznego zaczęto stopniowo interpretować pomijając odniesienia do dawnej ideologii.

Obecnie przyjmuje się, że klauzula zasad współżycia społecznego odwołuje się do **społecznie akceptowanych norm moralnych**, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak **uczciwość**, **sprawiedliwość społeczna**, **dobrze obyczaje**. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można zatem odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: „**zasady słusności**”, „**zasady uczciwego obrotu**”, „**zasady uczciwości**” czy „**lojalności**”.

[Przejdź do księgarni →](#)