

# Kodeks pracy. Komentarz

Wydanie 13.

Przejdź do produktu na [ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)

# Kodeks pracy<sup>1</sup>

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

Tekst jednolity z dnia 18 czerwca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)<sup>2</sup>

(zm.: Dz.U. 2018, poz. 2432; Druk sejmowy Nr 1015)

---

<sup>1</sup> Treść odnośnika publikujemy na końcu ustawy.

<sup>2</sup> Tekst jednolity ogłoszono dnia 30.07.2020 r.



# Wprowadzenie

## Spis treści

	Nb		Nb
1. Uchwalenie KP . . . . .	1	4. Wcześniejsze nowelizacje Kodeksu . . . . .	4
2. Założenia Kodeksu . . . . .	2	5. Ostatnie nowelizacje . . . . .	5
3. Zakres przedmiotowy . . . . .	3	6. Uregulowania pozakodeksowe . . . . .	6

1. **Uchwalenie KP.** Kodeks pracy został uchwalony 26.6.1974 r. i wszedł w życie 1.1.1975 r. Jest to **pierwszy akt** kodyfikujący polskie prawo pracy. Uchylił on obowiązujące do tego czasu liczne przepisy z okresu międzywojennego wydane po odzyskaniu niepodległości, a w szczególności ustawę o czasie pracy w przemyśle i handlu (zastępującą dekret z 1918 r.), obowiązującą z małymi zmianami przez 56 lat (czyli najdłużej ze wszystkich ustaw w zakresie prawa pracy) oraz jedną z najdłużej funkcjonujących w całym ustawodawstwie polskim – ustawę w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet z 1924 r. Kodeks pracy uchylił też oba rozporządzenia Prezydenta z mocą ustawy z 1928 r. o umowie o pracę robotników oraz pracowników umysłowych, ustawę o układach zbiorowych pracy z 1937 r. (formalnie nadal obowiązującą), a także utrzymane w mocy dla stosunku pracy odpowiednie postanowienia Kodeksu zobowiązań z 1933 r. Z okresu powojennego uchylił ustawę o skróconym czasie pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach z 1950 r., dekret o zakładowych komisjach rozjemczych z 1954 r., dekret o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy z 1956 r., ustawę o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy z 1958 r. (opartą na założeniu, że zatrudnianie młodocianych może następować zasadniczo wyłącznie w celu przygotowania zawodowego, stającą się podstawą Działu dziewiątego KP – Zatrudnianie młodocianych) oraz kompleksową ustawę o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1965 r. włączoną do Kodeksu pracy jako Dział dziewiąty – Bezpieczeństwo i higiena pracy i ustawę o pracowniczych urloпах wypoczynkowych z 1969 r. zrównującą ostatecznie uprawnienia urlopowe robotników i pracowników umysłowych, przekształconą w Dział siódmy KP – Urlopy pracownicze.

2. **Założenia Kodeksu.** Kodeks pracy miał stanowić **kompleksową i wyczerpującą regulację prawa stosunku pracy**, obejmującą ogół pracowników i całość relacji między pracownikiem a zatrudniającym go zakładem pracy. Regulacje odrębne zostały dopuszczone jedynie jako unormowania szczególne w ramach ogólnych, określonych przez Kodeks pracy. Prace nad Kodeksem trwały kilka lat. Ustalenia zasadnicze zapadały na najwyższym szczeblu politycznym, w pozostałej części Kodeks był dziełem *A. Mirończuka*, dyrektora Biura Prawnego Centralnej Rady Związków Zawodowych i *J. Dąbrowskiego*, dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz ich zespołów. Został przyjęty przez Sejm z trzema drobnymi poprawkami. Był to ostatni Kodeks pracy wydany w krajach socjalistycznych, odróżniający się od pozostałych krajów ustaleniami i swą konkretnością. Obok funkcji ochronnej w wysokim stopniu realizował funkcję organizacyjną, zwłaszcza przez określenie w stosunkach pracy kompetencji kierowników uspołeczniczonych zakładów pracy.

3. **Zakres przedmiotowy.** W zakresie przedmiotowym Kodeks uregulował **całość problematyki prawa pracy** odnoszącej się do stosunku pracy w indywidualnym przypadku oraz do zawierania układów zbiorowych pracy, a także określił wykroczenia przeciwko

## Wprowadzenie

prawom pracownika. Poza ogólnym uporządkowaniem stanu prawnego i jego zaktualizowaniem w Kodeksie pracy dokonano w szczególności:

- 1) ostatecznego zrównania uprawnień robotników i pracowników umysłowych, co nastąpiło konsekwentnie w okresie powojennym, a przy wydawaniu Kodeksu odnosiło się przede wszystkim do zrównania okresów wypowiedzenia umów o pracę oraz ujednolicenia zachowania prawa do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Dotychczasowe określenia: robotnik i pracownik umysłowy zastąpiono jednolitym – „pracownik”;
- 2) uchylono ustawę o państwowej służbie cywilnej z 1922 r. (opartą na publicznoprawnym stosunku służbowym funkcjonariuszy państwowych i znajdującą od 1949 r. wąskie zastosowanie) oraz poddano wszystkim pracownikom państwowych mocy obowiązującej Kodeksu w pełni lub uzupełniająco w sprawach nieuregulowanych inaczej w innych przepisach, uznanych za przepisy szczególne w stosunku do Kodeksu pracy;
- 3) wprowadzono zasadę, że udowodnienie merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę obciąża zakład pracy i poddano je kontroli społecznej przez związek zawodowy (co poprzednio znajdowało zastosowanie tylko w ramach układów zbiorowych pracy) oraz kontroli przez organy rozstrzygające spory pracownicze;
- 4) zreorganizowano tryb rozstrzygania sporów pracowniczych przez ustanowione od 1954 r. komisje rozjemcze;
- 5) uregulowano na innych niż w Kodeksie cywilnym zasadach odpowiedzialność materialną pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy, co spowodowało ostateczne wyodrębnienie się prawa pracy jako osobnej gałęzi prawa.

W zakresie podmiotowym Kodeks pracy objął wszystkich pracowników bez względu na charakter podmiotu zatrudniającego.

- 4 **4. Wcześniejsze nowelizacje Kodeksu.** Kodeks pracy przez dłuższy okres nie był w istotny sposób nowelizowany. Nowelizacje nastąpiły dopiero **w wyniku zmian politycznych i gospodarczych** w kraju. W 1985 r., po 31 latach, otworzono pracownikom w pełni drogę sądową dla dochodzenia swych roszczeń przeciwko zakładowi pracy. Stosownie do zmian ustrojowych została dokonana szersza nowelizacja w 1989 r. W 1994 r. dokonano wycinkowej, ale zasadniczej i głębokiej zmiany dotyczącej regulacji układów zbiorowych pracy. Natomiast w 1996 r. dokonano daleko idącej i kompleksowej nowelizacji zmierzającej z jednej strony do dostosowania przepisów Kodeksu pracy do potrzeb gospodarki prywatnej i zasad gospodarki rynkowej, z drugiej – zbliżającej je do wymogów międzynarodowych: Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy, Unii Europejskiej. Na oznaczenie podmiotu zatrudniającego pracowników przywrócono określenie „pracodawca”, zamiast stosowanego w tym znaczeniu określenia „zakład pracy”. Bardzo liczne i fragmentaryczne zmiany zostały rozproszone po całym tekście Kodeksu.
- 5 **5. Ostatnie nowelizacje.** Nowelizacje z 2001 i 2002 r., a zwłaszcza zasadnicza z 2003 r., miały przede wszystkim za zadanie dostosowanie Kodeksu pracy do wymagań stanu prawnego Unii Europejskiej (a pośrednio Rady Europy i Międzynarodowej Organizacji Pracy). Koncentrowały się głównie na regulacji równego traktowania pracowników i kandydatów do zatrudnienia, w tym pracowników migrujących, a zwłaszcza kobiet, oraz problematyki czasu pracy i urlopów wypoczynkowych, zakazu dyskryminacji i mobbingu. Ustawy z lat 2008–2016 spowodowały w Kodeksie wyodrębnienie Działu ósmego o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem. Nowela z 2015 r. wprowadziła daleko idące ograniczenia w stosowaniu umów na czas określony. Ustawy z lat 2018–2021 dotyczyły w głównej mierze wdrożenia nowych zasad ochrony danych osobowych oraz prowadzenia dokumentacji i akt osobowych pracowników
- 6 **6. Uregulowania pozakodeksowe.** Poza Kodeksem pracy po ostatnich nowelizacjach – podobnie jak poprzednio – pozostała regulacja zwolnień grupowych oraz określonych działań zaliczanych do prawa pracy, a dotycząca:
  - 1) zatrudnienia i organizacji rynku pracy, obejmująca organizację i działalność pośrednictwa pracy, aktywizację zawodową, zatrudnianie cudzoziemców oraz świadczenia na wypadek bezrobocia, a także zatrudniania pracowników tymczasowych;

- 2) nadzoru nad warunkami pracy sprawowanego przez państwową inspekcję pracy oraz społeczną inspekcję pracy, a w zakresie higieny pracy – przez inspekcję sanitarną;
- 3) w zakresie zbiorowego prawa pracy – związków zawodowych, organizacji pracodawców i rozstrzygania sporów zbiorowych;
- 4) pracowniczego ubezpieczenia społecznego, które wraz z ubezpieczeniem pozapracowniczym niekiedy jest współcześnie traktowane jako wyodrębniony dział prawa określany prawem ubezpieczenia (zabezpieczenia) społecznego.

Prawo pracy nie obejmuje ani prawa autorskiego, ani prawa wynalazczego, podobnie jak nadzoru sprawowanego przez inne organy administracji państwowej, chociaż wpływającego na warunki pracy, jak np. realizowanego przez urzędy dozoru technicznego, urzędy górnicze i morskie, urzędy właściwe w sprawach budownictwa, ochrony środowiska, ruchu drogowego, ochrony radiologicznej i inne, czyli sfery zaliczanej do prawa administracyjnego. Dochodzenie roszczeń przez pracownika na drodze sądowej podlega mocy obowiązującej Kodeksu postępowania cywilnego.

# Preambuła (*uchylona*)

## 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 systemu 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. Wrątny*, 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, KPP 2015, Nr 4; *A. Piszczek*, Odrębności podporządkowywania pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy, Łódź 2016; *A. Musiała*, Prawo pracy: prawo publiczne czy prywatne, PiZS 2017, Nr 12; *A. Sobczyk*, Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017; *A. Sobczyk*, Wolność pracy i władza, Warszawa 2015; *tenże*, Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017; *J. Świątek-Rudomem*, Wpływ tymczasowego aresztowania na stosunek pracy pracownika, Gdańsk 2017; *M. Gersdorf, K. Rączka* (red.), Zbiór artykułów o zatrudnieniu, PiZS 2019, Nr 1; *W. Baran* (red.), System Prawa Pracy, t. I, II, IV, Warszawa 2017.

**Literatura do pkt II:** *L. Florek*, Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy, Warszawa 1993; *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; *H. Lewandowski* (red.), Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego, Warszawa 1997; *B. Skulimowska* (red.), Europejska Karta Społeczna, Warszawa 1997; *H. Szurgacz*, Dostosowania prawa pracy do prawa europejskiego w świetle Układu Europejskiego, PiP 1998, Nr 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. Bińczyska-Majewska*, Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej, Kraków

1999; C. *Banasinski*, 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. I (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 oprac. A.M. *Świątkowski*, M. *Wierzbńska*, Kraków 2011; Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012, t. 1 i 2, Warszawa 2014; M. *Krzysztofek*, Ochrona danych osobowych w Unii Europejskiej, Warszawa 2014.

### Spis treści

	Nb		Nb
<b>I. Zakres przedmiotowy i podmiotowy KP . . . . .</b>	1–3	1. Prawo UE . . . . .	4
1. Zakres przedmiotowy . . . . .	1	2. Zasady prawa UE . . . . .	5
2. Zakres podmiotowy . . . . .	2	3. Prawo traktatowe i wtórne . . . . .	6
3. Rozszerzenia mocy KP . . . . .	3	4. Konwencje . . . . .	7
<b>II. Kodeks pracy a prawo europejskie . . . . .</b>	4–7		

### I. Zakres przedmiotowy i podmiotowy KP

1. **Zakres przedmiotowy.** Kodeks pracy uchwalony 26.6.1974 r., wchodząc w życie 1.1.1975 r., 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 m.in. odrębna ZwołGrupU, regulująca zwłaszcza zwolnienia grupowe, a także PracTymU. 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 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 przez NakładczaPrR.

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, Nr 4, s. 81. W 1996 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy uchwaliła konwencję Nr 177 dotyczącą pracy nakładczej (nieratyfikowana) wskazaną zaleceniem Komisji UE 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 aprobowaną 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 aprobowaną glosą *M. Gersdorf*; 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 KK.

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 poddany 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 KP (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 2020 r. poz. 1057 ze zm.). Praca ta nie powoduje powstania stosunku pracy. Realizuje określone cele społeczne ustalone w ustawie i jest pracą nieodpłatną. Ustawa określa podmioty, które mogą korzystać z tej pracy i ciążące 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 KP.** Natomiast ze względów celowościowych, z woli ustawodawcy, z mocy art. 304 i n., przepisy KP dotyczące **BHP** w odpowiednim zakresie znajdują również zastosowanie do osób wykonujących pracę na innej zasadzie niż stosunek pracy, a nawet w stosunku do niepracujących.

Przepisy KP znajdują również zastosowanie do osób nie będących pracownikami w znaczeniu art. 2, a będących rodzicami, na podstawie art. 180 do 182<sup>1g</sup>, 183, a także do zatrudniania dzieci, niebędących pracownikami art. 304<sup>5</sup>.

## II. Kodeks pracy a prawo europejskie

1. **Prawo UE.** Nowelizacja KP z 1996 r., a zwłaszcza w 2002 i 2003 r., uwzględniła wiele 4  
wymogów wynikających z przygotowania Polski do wstąpienia do UE, zgodnie z Układem europejskim ustanawiającym stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi, z drugiej strony, sporządzonym w Brukseli 16.12.1991 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 stała się pełnoprawnym członkiem UE. Od tej daty zatem obowiązuje w Polsce całość dorobku prawnego Unii.

2. **Zasady prawa UE.** Prawo UE określane jest jako prawo ponadnarodowe, co oznacza, że 5  
obowiązuje ono jednolicie 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 TSUE 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 TSUE 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 PK 30/06, OSNP 2007, Nr 11–12, poz. 160).

3. **Prawo traktatowe i wtórne.** Prawo pracy UE traktatowe i wtórne, nazywane również 6  
prawem socjalnym, 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 UE konwencje **Międzyna-** 7  
**rodowej 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 UE 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		Nb
<b>I. Pracownicy a inni pracujący</b> . . . . .	1	3. Dyskusja nad interpretacją przepisu . . . . .	4
1. Podstawa stosunku pracy . . . . .	1	4. Wspólnik spółki cywilnej . . . . .	5
<b>II. Członkowie zarządów spółek</b> . . . . .	2–5	<b>III. Regulacje szczególne</b> . . . . .	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 KP dokonał rozróżnienia pojęć: „umowy o pracę” i „stosunku pracy”. Ustalił jako podstawy stosunku pracy **„umowę o pracę”** (zob. art. 22 i n.), 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 KP 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 KSH 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 KP. Niemniej jednak, ponieważ KP 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 kolegialnych posiedzeniach spółki. W takim szczególnym przypadku jednak prawa i obowiązki, jako członka zarządu i pracownika, pozostają całkowicie rozdzielne i sytuacja

pracownicza 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 KC, 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 KC 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 KP 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 o.o. 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 w 2000 r. KSH nie przyniosło w tym zakresie zmian. Kodeks spółek handlowych **powtarza** bowiem poprzednie postanowienia przepisów KH w art. 203 § 1 w stosunku do spółki z o.o. 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. głoszą 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. 375<sup>1</sup> 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 SN przeprowadził M. Giaro, Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik *per facta concludentia*, PiZS 2010, Nr 9, s. 9. Niemniej uchw. SN(7) z 16.5.2012 r. (III PZP 3/12,

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 ta została skrytykowana przez *S. Koczura* (zob. *tenże*, 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 12.12.2013 r., I PK 88/13, MoPr 2014, Nr 5, s. 251). 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 o.o.**, 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, Nr 10, s. 62; *A. Nowak*, Podstawy prawne zatrudnienia członków 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. Koczur*, Prawnopracowniczy status członka zarządu spółki kapitałowej w kontekście norm prawa pracy i prawa handlowego, Kraków 2015; *R. Sadlik*, Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu, MoPr 2017, Nr 6; *tenże*, Wypowiedzenie umowy o pracę członkowi zarządu spółki z o.o., MoPr 2018, Nr 1; *Z. Kubot*, Kontrakty menedżerskie w wąskim i szerokim znaczeniu, PiZS 2018, Nr 5.
- 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 1993, 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

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.** Zgodnie z ustawą z 22.3.2018 r. o komornikach sądowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 121 ze zm.) komornik jest funkcjonariuszem publicznym działającym przy sądzie rejonowym, dlatego też jest organem władzy publicznej w zakresie wykonywania czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym.

### 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 sporu o pojęcie pracodawcy, PZiS 1997, Nr 2; P. Wąż, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 KP, MoPr 2007, Nr 3; M. Latos-Milkowska, 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; A.M. Świątkowski, O kontrowersjach wokół pojęcia „autentyczny” pracodawca, PiP 2018, Nr 4; T. Wyka, A. Nerka, Pracodawca jako podmiot ochrony, Warszawa 2017.

### 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 nowelizację KP z 2.2.1996 r., niemniej pozostaje pod wpływem ustaleń pierwotnej wersji KP, 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 glosą T. Kuczyńskiego; por. też glosę 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 glosą 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 glosą M. Piekarskiego; glosą 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 glosą Z. Hajna, OSPiKA 1981, Nr 1, poz. 134; glosa 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 glosą J. Mokrego, OSPiKA 1977, Nr 6, poz. 100; aprobowaną glosą 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, OSNCP 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, OSNCP 1993, Nr 4, poz. 49 z krytyczną glosą 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 glosą 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, SN stwierdził, że pracownik w pozwie przeciwko takiej spółce powinien wskazać nie tylko spółkę, ale także wszystkich jej wspólników (wyr. SN z 10.5.1996 r., I PRN 63/95, OSNAPiUS 1996, Nr 23, poz. 355), ponieważ do egzekucji konieczny jest tytuł wykonawczy wydany przeciwko wszystkim wspólnikom (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. 778<sup>1</sup> 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). Niezbadanie przez sąd legitymacji biernej pozwanej osoby fizycznej wówczas, gdy w aktach sprawy są dokumenty przemawiające za tym, że legitymację posiada spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, stanowi rażąco naruszenie prawa (wyr. SN

z 16.1.1996 r., I PRN 94/95, OSNP 1996, Nr 13, poz. 182). Również **agent** prowadzący placówkę może być pracodawcą (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, Sl. Prac. 1988, Nr 3, s. 3). Szeroki przegląd orzecznictwa: *E. Maniewska*, Wspólnicy spółki cywilnej jako „zbiorowy” pracodawca, PiZS 2015, Nr 1.

Sąd Najwyższy w uchw. z 16.6.2016 r. (III UZP 6/16, OSNP 2017, Nr 3, poz. 32) stwierdził, że holding w obecnym stanie prawnym nie może być uznany za pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP. Bliżej *E. Maniewska*, Holding a pojęcie pracodawcy, PiZS 2016, Nr 12.

### **Art. 3<sup>1</sup>. [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
1. Czynności pracodawcy . . . . .	1
2. Podmiot upoważniony do wydawania świadectw . . . . .	2

**1. Czynności pracodawcy.** Brzmienie tego artykułu zostało ustalone na nowo zmianą KP 1 z 2.2.1996 r. i koreluje z art. 3, przewidującym, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, a więc zarówno posiadająca osobowość prawną, jak i jej nieposiadająca. Pracodawcę będącego taką jednostką reprezentuje i dokonuje w jej imieniu czynności prawnych osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna upoważniona do tego osoba. Zwrot „w sprawach z zakresu prawa pracy” wskazuje na szczególny charakter tego przepisu ograniczony tylko do tego zakresu, co może budzić wątpliwości, przy jednoczesnym braku w tej mierze miarodajnych wyjaśnień. Właściwą do **dokonywania czynności prawnych** z ramienia pracodawcy, jak z tego wynika, jest osoba zarządzająca lub organ zarządu. Określenie „organ zarządzający” dotyczy zarządu osób prawnych, natomiast „osoba zarządzająca” stanowi ustalenie niesformalizowane, mogące odnosić się zarówno do jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, jak i osób prawnych, przy czym KP nie określa podstawy jej działania. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może 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 różne, tym bardziej że może być wyznaczona również jeszcze „inna” osoba, czyli niesprawująca zarządu. Przez osobę w tym kontekście należy rozumieć literalnie osobę fizyczną, ale możliwa jest również interpretacja, że określenie to obejmuje osobę prawną, co by odpowiadało sytuacjom, w których sprawowanie zarządu jest powierzane osobom prawnym. Pomocne w tej mierze mogą być odpowiednie przepisy, statuty, umowy. Osobą zarządzającą może być więc właściciel przedsiębiorstwa, jak też ustanowiony w tym celu dyrektor, kierownik, prokurent, może być nim likwidator czy syndyk masy upadłości, a w przypadku jednostek budżetowych państwa i samorządu – odpowiedni ich kierownik.

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



pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3<sup>1</sup> (wyr. SN z 20.5.1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999, Nr 12, poz. 385). Poza tym w regulaminie pracy spółki z o.o. możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3<sup>1</sup> 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 KP. Wówczas obowiązują postanowienia takiej ustawy szczególnej, a KP znajduje zastosowanie jedynie w sprawach nieuregulowanych ustawą szczególną. Ustawy szczególne mają zwykle charakter wyczerpujący i regulują wszystkie kwestie wymagające innej regulacji niż przewidziana w KP. Regulacja szczególna w konkretnej sprawie może być ściśle sprecyzowana i wtedy nie budzi trudności interpretacyjnych. Odmiennosć 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 KP bezpośrednio, a nie w sposób odpowiedni. Ustawy szczególne są bowiem tak pomyślane, aby regulowały jedynie kwestie wymagające regulacji odmiennej, pozostawiając bezpośrednio mocy KP 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 (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1353 ze zm.). 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. Przyswiecał 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. Jak wynika z wyr. SN z 7.1.2010 r. (II PK 163/09, MoPr 2010, Nr 10, s. 538),

[Przejdź do księgarni →](#)