

# Zmiana treści nominacyjnego stosunku pracy

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

## Wstęp

Przedmiotem niniejszej publikacji są rozważania nad zagadnieniami dotyczącymi zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy. Poruszana problematyka nie jest nowa, jednak wątpliwości związane z modyfikacją tego rodzaju stosunku są nadal aktualne, a przy tym wewnętrznie złożone. Co więcej, przedstawiciele doktryny prawa pracy oraz poglądy judykatury, odnoszą się do tej materii w zróżnicowany sposób, niekiedy skrajnie odmienny. Z tego względu za uzasadnione uznano uporządkowanie dotychczasowej argumentacji podnoszonej w dyskusji nad modyfikacjami treści stosunku pracy na podstawie mianowania.

Zasadniczymi celami niniejszego opracowania jest analiza i interpretacja instytucji zmieniających treść stosunku pracy z mianowania na gruncie obowiązujących ustaw szczególnych (pragmatyk pracowniczych) oraz potwierdzenie tez postawionych podczas dokonanego przeglądu aktów prawnych. Na wstępie, wyjaśniając posługiwanie się – na gruncie prowadzonych rozważań – terminem instytucji, podkreślić należy, że został on ujęty w kontekście konstrukcji prawnej, jako że w naukach szczegółowych większość autorów stosuje te terminy zamiennie. Niekiedy kwestie te mogą być przez różnych autorów ujmowane niejednorodnie. Natomiast w świetle prowadzonych rozważań miało to na celu uwypuklenie zmian jako pewnych mechanizmów powodujących modyfikację. Należy zgodzić się bowiem z poglądem, że pod pojęciem instytucji prawnej w ogólnej teorii prawa rozumie się wyodrębniony i stanowiący funkcjonalną całość zespół norm prawnych, odnoszących się do stosunków w jakiejś dziedzinie życia społecznego. Niekiedy mianem tym określa się także zespół działań wyznaczony przez wyodrębniony, jako instytucja prawna, zespół norm<sup>1</sup>.

Za punkt wyjścia prowadzonych rozważań, co zostało rozwinięte w dalszych częściach niniejszej pracy, przyjęto hipotezę, że nominacyjna podstawa zatrudnienia stanowi nie tylko domenę prawa pracy, ale również prawa administracyjnego. Powyższe jest ściśle związane zarówno z genezą samego stosunku pracy z mianowania, jak i szczególnie kategorią pracowników, których podstawa zatrudnienia została ukształtowana w oparciu o akt mianowania. Pomimo objęcia zakresem prawa pracy przepisów pragmatyk, stanowią one regulacje nie do końca zharmonizowane i spójne z KP pod kątem instytucji wykorzystywanych do zmiany sytuacji prawnej pracowników. Zasadnicza teza niniejszej pracy powiązana jest więc z przyjęciem stanowiska o niejednorodnym charakterze instytucji zmieniających treść nominacyjnego stosunku pracy. Drugim, nie mniej istotnym zadaniem, choć wtórnym wobec potrzeby wykazania różnorodności

---

<sup>1</sup> W. Gromski, w: Wprowadzenie do nauk prawnych (red. A. Bator), s. 209.

instytucji modyfikujących, pozostaje ich systemowa analiza, która wskazując na odrębności i wspólne cechy regulacji pragmatyk pracowniczych, umożliwi całościowy ogłęd zagadnienia. Istniejące regulacje wprowadzają bowiem znaczną dyferencjację instytucji zmieniających, których stosowanie możliwe jest tylko na gruncie tych ustaw szczególnych. W pracy przyjęto również założenie o wielopłaszczyznowym charakterze podmiotów uprawnionych do modyfikacji stosunku pracy pracowników mianowanych. Duże rozproszenie zatrudnienia nominacyjnego, w ramach obowiązujących regulacji oraz związanych z nim aktów, pomimo wielu rozwiązań wspólnych, rodzi trudności w stworzeniu jednego uniwersalnego zespołu instytucji modyfikujących stosunek pracy z mianowania. Jako przyczynę powyższej sytuacji należy wskazać: brak spójności instytucji zmieniających w poszczególnych pragmatykach, luki w regulacjach poszczególnych zagadnień, liczne nowelizacje ustaw szczególnych z pominięciem konieczności zastosowania koherentnych rozwiązań – a przynajmniej dostosowania zmian do rozwiązań już istniejących. W konsekwencji, brak wspomnianej spójności terminologicznej oraz wielość regulacji szczególnych powodują, że funkcjonujące na gruncie ustaw szczególnych instytucje zmiany treści stosunku pracy z mianowania, niejednokrotnie prezentują niejednolite rozwiązania materialnoprawne i procesowe. W niniejszym opracowaniu analizie poddana została materia zmiany stosunku pracy, w rozumieniu modyfikacji jego treści, czyli praw i obowiązków stron przy uwzględnieniu nominacyjnej podstawy zatrudnienia. W świetle powyższego, ilekroć na gruncie niniejszej pracy wystąpi sformułowanie „zmiana stosunku pracy z mianowania” należy przez nie rozumieć zmianę treści tego stosunku – chyba że zostanie to wyraźnie wskazane odmiennie.

Publikacja została podzielona na sześć rozdziałów. Omówione w niej zagadnienia objęły zarówno kwestie ogólne z zakresu powszechnego prawa pracy, w tym dotyczące istoty zmiany stosunku pracy na gruncie KP, jak i generalne, dotyczące stosunku pracy z mianowania. Oba zabiegi miały na celu pełniejsze zobrazowanie omawianej problematyki przy jednoczesnym przybliżeniu specyfiki analizowanej instytucji i stworzeniu podstawy do dalszych, szczegółowych rozważań. Zasadniczej analizie zostały natomiast poddane kwestie obejmujące problematykę charakteru prawnego aktów zmieniających, instytucji zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy i ich wpływu na zakres istniejącego stosunku prawnego oraz podmiotów dokonujących zmiany. Oglądowi podlegało również zagadnienie dotyczące rozwiązywania sporów związanych z modyfikacją stosunku pracy. Obranie takiej metody zaprezentowania i analizy tematu miało na celu omówienie go w aspekcie wielości instytucji istniejących na gruncie pragmatyk pracowniczych. Było to uzasadnione koniecznością prowadzenia badań nad szeregiem ustaw, będących źródłem zatrudnienia w ramach nominacyjnej podstawy zatrudnienia. Ideą tej metody było również zaprezentowanie instytucji omawianych w niniejszej pracy oraz wykazanie podobieństw i różnic w rozwiązaniach wypracowanych na gruncie poszczególnych pragmatyk.

Podstawową metodą badawczą, jako najbardziej adekwatną w tym przypadku metodą badawczą i przyjętą w założeniach opracowania, jest metoda dogmatycznoprawna oparta na analizie i interpretacji tekstu prawnego, w szczególności pragmatyk pracow-

nicznych oraz aktów wykonawczych, wzbogacona poglądami wyrażonymi w doktrynie i na gruncie judykatury. Mając na względzie, że nominacyjny stosunek pracy, pomimo charakteryzowania się silnymi wpływami stosunku publicznoprawnego (administracyjnego), podlega regulacji prawa pracy, prowadzone rozważania wymagały również niejednokrotnie uwzględnienia regulacji KP, w tym instytucji zacierpiętych z umownego stosunku pracy. W uzupełniającym zakresie skorzystano z metody historycznoprawnej, z uwagi na konieczność odniesienia się do nieobowiązujących już uregulowań prawnych. Podejście historyczne miało na celu przybliżenie procesu transformacji poszczególnych rozwiązań, jak również próbę zrozumienia pewnych mechanizmów z perspektywy ich genezy. Było to podyktowane potrzebą wypuklenia zmian zachodzących na przestrzeni lat w sferze stosunku pracy z mianowania. Mając na uwadze specyfikę pozakodeksowego zatrudnienia w ramach aktu mianowania, rozważania oparto na regulacjach krajowego porządku prawnego. W tym zakresie nie skorzystano więc z metody porównawczej, która dawałaby satysfakcjonujące rezultaty, gdyby regulacje innych państw były w jakimś stopniu zbliżone do tych z polskiego porządku prawnego. Jednak zatrudnienie w administracji publicznej, wymiarze sprawiedliwości czy organach kontroli państwowej nie stanowi przedmiotu wspólnych międzynarodowych uregulowań, w tym prawodawstwa unijnego. Sposób regulacji tego zagadnienia pozostawiany jest bowiem autonomicznym decyzjom poszczególnych krajów. Tym samym regulacje te są trudno porównywalne do unormowań zawartych w pragmatykach prawa polskiego, a czasami wręcz nie dają satysfakcjonującego rezultatu przy ich komparacji.

Pierwszy rozdział ma charakter wprowadzający do problematyki instytucji zmiany treści stosunku pracy w ogólnym zakresie. Obejmuje wprawdzie kwestie związane głównie z powszechnym prawem pracy, jak jednak wspomniano, mają one istotne znaczenie w odniesieniu do modyfikacji mających miejsce na gruncie nominacyjnego stosunku pracy. Drugi rozdział rozpoczyna się od sumarycznego przedstawienia, pod kątem historycznym, genezy pragmatyk, ich rozwoju oraz przynależności ustaw szczególnych do określonych gałęzi prawa. Dokonano również ogólnej charakterystyki zatrudnienia danych grup zawodowych na gruncie obowiązujących ustaw, w tym zostały omówione źródła prawa nominacyjnego stosunku pracy. Dodatkowo przedstawiono i scharakteryzowano pojęcia „podporządkowania” i „dyspozycyjności”, które stanowią punkt wyjścia oraz czynnik sprawczy dokonywanych zmian treści stosunku pracy. Rozdział ten ma na celu przybliżenie i wyjaśnienie pochodzenia poszczególnych instytucji wywodzących się z dawnej tradycji służby publicznej oraz zobrazowanie cech właściwych dla zatrudnienia na podstawie mianowania. Dodatkowo ma również charakter porządkujący i pozwalający zorientować się w zakresie podmiotowym i przedmiotowym zmian, które mogą występować. Trzy kolejne rozdziały zostały poświęcone szczegółowemu omówieniu instytucji zmieniających, które zostały jedynie zaakcentowane w rozdziale drugim. Na potrzeby systematyki niniejszej pracy, podział tych instytucji został dokonany w oparciu o kryterium charakteru prawnego modyfikacji i podzielony na trzy główne grupy tj. na podstawie czynności prawnej, zdarzenia prawnego oraz aktów dyscyplinarnych. Powyższe miało na celu scharakteryzowanie

instytucji pod kątem celów zmian, jak i zobrazowanie istniejących odmienności pomiędzy nimi. W konsekwencji, rozdział trzeci obejmuje omówienie zmian treści nominacyjnego stosunku pracy w ramach czynności prawnych (materialnie i formalnie jednostronnych oraz materialnie dwustronnych, a formalnie jednostronnych), a kończy się rozważaniami nad skutkami niepodporządkowania się pracownika aktom zmieniającym. Czwarty rozdział dotyczy zmian treści stosunku pracy z mianowania na mocy innych niż czynność prawna zdarzeń prawnych, które powstają niezależnie od woli stron. Piąty rozdział opisuje modyfikacje będące skutkiem nałożonych kar w postępowaniu dyscyplinarnym. Ujęcie zmian na podstawie aktów dyscyplinarnych w osobnym rozdziale było podyktowane charakterem tych zmian, odrębnym od zaproponowanych wcześniej modyfikacji w oparciu o czynności prawne i inne zdarzenia prawne. Powyższe jest konsekwencją faktu, że orzeczenia wydawane w toku postępowań dyscyplinarnych przybierają formę *stricte* sankcji dyscyplinarnych o charakterze represyjnym, co miało na celu ich samodzielne zaakcentowanie. Mimo że nie są typowym aktem z zakresu prawa pracy, mają samodzielne znaczenie w procesie modyfikacji treści stosunku pracy. Tym samym, z uwagi na judykacyjny charakter zmian, za celowe uznano ich odrębne ujęcie szczególnie, że w przyjętej, szerszej klasyfikacji stanowią odrębne akty od czynności prawnych *sensu stricto*. Praca zakończona jest szóstym rozdziałem obejmującym zagadnienie rozpatrywania sporów związanych ze zmianą treści nominacyjnego stosunku pracy.

Niniejsza publikacja powstała na podstawie rozprawy doktorskiej obronionej w czerwcu 2022 r. na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego. W tym miejscu składam szczególne podziękowania mojemu promotorowi – Panu prof. dr. hab. *Tadeuszowi Kuczyńskiemu* za pomoc, nieocenione uwagi i wsparcie udzielone w trakcie przygotowywania rozprawy doktorskiej. Dziękuję również recenzentom mojej pracy doktorskiej – Panu prof. dr. hab. *Zbigniewowi Góralowi* oraz Panu dr. hab. *Arturowi Tomankowi* prof. Uniwersytetu Wrocławskiego za wartościowe i przychylnie uwagi.

[Przejdź do księgarni →](#)



[ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)