Fragment

Kodeks pracy. Komentarz

Wydanie 14.

Przejdź do produktu na **ksiegarnia.beck.pl**

Kodeks pracy[1]

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

Tekst jednolity z dnia 16 czerwca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)

[1] Treść odnośnika publikujemy na końcu ustawy.

Preambuła (*uchylona*)

Dział pierwszy. Przepisy ogólne

Rozdział I. Przepisy wstępne

Literatura: *C. Banasiński*, Swoboda świadczenia usług w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, PS 1999, Nr 5; *K.W. Baran* (red.), System Prawa Pracy, t. I, II, IV, Warszawa 2017; *tenże*, Źródła prawa pracy, w: *K.W. Baran* (red.), Zarys systemu prawa pracy, t. 1: Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010; *M. Barański*, Charakter prawny porozumienia zawartego między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce. Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 27.10.2021 r., III PZP 1/21, OSP Polskich 2023, Nr 5; *T. Bińczycka-Majewska*, Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej, Kraków 1999; *R. Blanpain*, *M. Matey*, Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie, Warszawa 1993; *J. Boruta*, Dyrektywy Wspólnoty Europejskiej jako źródło prawa pracy w Polsce, PiZS 2005, Nr 5; *B. Cudowski*, Charakter prawny porozumień zbiorowych, PiP 1998, Nr 8; *T. Dybowski*, Zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa a prawo własności, NP 1967, Nr 6; *K. Dykas*, O pojęciu zasad współżycia społecznego – uwagi na tle wybranych przepisów Kodeksu Pracy, Roczniki Administracji i Prawa 2021, Nr XXI; *L. Florek*, Europejskie prawo pracy, Warszawa 2003; *tenże* (red.), Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996; *tenże*, Interes pracodawcy w prawie pracy, PiP 2012, Nr 5; *tenże*, Kodyfikacyjne problemy prawa pracy, PiP 2007, Nr 11; *tenże*, Liberalizacja Kodeksu pracy i jej granice, PiP 2003, Nr 12; *tenże*, Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy, PiZS 1998, Nr 7–8; *tenże*, Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy, Warszawa 1993; *tenże*, Zarys sytemu prawa pracy, t. 1, część ogólna, Warszawa 2010; *tenże*, Zasadnicze kierunki nowelizacji kodeksu pracy, PiP 1994, Nr 9; *tenże*, Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, PiZS 1997, Nr 11; *tenże*, Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy, PiP 2002, Nr 2; *L. Florek*, *Ł. Pisarczyk* (red.), Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2011; *L. Florek*, *M. Seweryński*, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988; *M. Gersdorf*, Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, PZiS 1997, Nr 2; *taż*, Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym, Studia Iuridica Lublinensia 2015, Nr 24(3); *taż*, Problemy prawne związane z tzw. paktem socjalnym – kilka uwag praktycznych, PiZS 1999, Nr 2; *taż*, Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym, PiZS 2003, Nr 1; *taż* (red.), Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy, Warszawa 2012; *taż*, Zatrudnienia niepracownicze, Warszawa 2013; *M. Gersdorf*, *K. Rączka* (red.), Zbiór artykułów o zatrudnieniu, PiZS 2019, Nr 1; *G. Goździewicz*, Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, PiZS 1998, Nr 3; *tenże* (red.), Stosunki pracy u małych przedsiębiorców, Warszawa 2013; *Z. Góral*, *M. Milczarek*, 40 lat kodeksu pracy, Warszawa 2015; *Z. Hajn*, Definicje pracodawcy, PiP 1994, Nr 12; *tenże*, Pojęcie podmiotu prawnego w dyrektywie 2019/1937 Unii Europejskiej o ochronie sygnalistów, PiZS 2022, Nr 10; *tenże*, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, PZiS 1997, Nr 5–6; *tenże*, Pojęcie zakładowej organizacji związkowej obejmującej zakresem działania cały zakład pracy. Roczniki Administracji i Prawa 2021 (XXI); *tenże*, Pracodawca i zakład pracy (Uwagi na tle nowelizacji kodeksu pracy), PS 1995, Nr 6; *W.H. Izdebski*, *A. Stępkowski* (red.), Nadużycia prawa w prawie pracy, Warszawa 2003; *T. Justyński*, Nadużycie prawa w polskim prawie cywilnym, Kraków 2000; *L. Kaczyński*, Statut jako źródło prawa pracy, PiP 1999, Nr 4; *tenże*, Układ zbiorowy – problem konstytucyjny, PiP 1999, Nr 8; *tenże*, Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (uwagi wstępne), PiP 1997, Nr 8; *tenże*, W sprawie zgodności przepisów prawa pracy z Konstytucją – polemika, PiZS 1998, Nr 3; *L. Krąkowski*, Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy w PRL, Warszawa 1970; *Z. Kubot*, Problem „pracodawcy" w spółkach pracowniczych, PiZS 1992, Nr 5–6; *E. Kumor-Jezierska*, Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu pracy. Warszawa 2020; *M. Latos-Miłkowska*, Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013; *H. Lewandowski* (red.), Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego, Warszawa 1997; *M. Łajeczko*, Uchylone przepisy w Kodeksie pracy, PiZS 1996, Nr 7; *A. Malanowski*, Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku

pracy, Warszawa 1972; *E. Maniewska*, Majątkowa koncepcja pracodawcy w indywidualnym prawie pracy, PiZS 2015, Nr 5; *taż*, Oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 kp a naruszenie zasad współżycia społecznego przez obie strony stosunku pracy (zasada „czystych rąk"), PiZS 2023, Nr 7; *taż*, Wspólnicy spółki cywilnej jako „zbiorowy" pracodawca, PiZS 2015, Nr 1; *A. Marek*, Czasowe zawieszenie uprawnień pracowniczych, Sł. Prac. 2010, Nr 12; *M. Matey-Tyrowicz*, Polskie prawo pracy wobec integracji europejskiej, PiP 1996, Nr 4–5; *taż*, Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy, PiZS 2000, Nr 6; *L. Mitrus*, Czterdzieści lat obowiązywania kodeksu pracy oraz jego perspektywy rozwoju, KPP 2015, Nr 4; *tenże*, Stosunek pracy, Kraków 2005; *tenże*, Swoboda przemieszczania się pracowników – Komentarz, Kraków 2001; *tenże*, Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, Warszawa 2003; *tenże*, Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy, Kraków 2006; *A. Musiała*, Kontrowersje wokół wymogu „oparcia na ustawie" porozumienia zbiorowego jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, PiP 2014, Nr 4; *taż*, „Organizacja społeczna" zakładu pracy jako podstawowe pojęcie teorii prawa pracy, Forum Prawnicze 2022, Nr 1(69); *taż*, Porozumienie zbiorowe jako źródła prawa pracy, Poznań 2013; *taż*, Prawo pracy: prawo publiczne czy prywatne, PiZS 2017, Nr 12; *taż*, Reguły interpretacji autonomicznych źródeł prawa pracy: układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych prawa pracy, Przegląd Sądowy 2014, Nr 7–8; *taż*, Zakład pracy jako centralna instytucja prawa pracy. A czy zakład administracyjny? Wokół książki Arkadiusza Sobczyka pt. Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy). Kraków 2021, PiZS 2021, Nr 12; *taż*, Zatrudnienia niepracownicze, Warszawa 2011; *W. Muszalski*, Stosowanie Kodeksu pracy w okresie transformacji gospodarki, PiZS 1992, Nr 11–12; *J. Nowacki*, O normatywnych (abstrakcyjno-generalnych) i sytuacjonistycznych rozumieniach zasad współżycia społecznego, Archiwum Filozofii Prawa i Filozofii Społecznej 2023, Nr 36(3); *tenże*, O normatywnych (abstrakcyjno-generalnych) i sytuacjonistycznych rozumieniach zasad współżycia społecznego. Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, t. III, Katowice 1980; *M. Nowakowska*, *M. Rotkiewicz*, Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, Warszawa 2015; *J. Nóżka*, Z problematyki „porozumień" w prawie pracy, SP 1981, Nr 3; Oblicza pracodawcy. XVII Zimowa Szkoła Prawa Pracy. Karpacz 26–29.3.1990 r., oprac. *T. Kuczyński* i *E. Sobótka*, Wrocław 1990; *J. Oniszczuk*, Konstytucyjne źródła prawa pracy, w: *K.W. Baran* (red.), System prawa pracy, t. I: Część ogólna, Warszawa 2017; *W. Ostaszewski*, Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Nr 7, 23–32; *Ł. Pisarczyk*, Autonomiczne źródła prawa pracy, Warszawa 2022; *tenże*, Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy, PiP 2012, Nr 6; *A. Piszczek*, Odrębności podporządkowywania pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy, Łódź 2016; *S. Pochopień-Belka*, Wpływ zasady uprzywilejowania pracownika na zakres swobody umów stron stosunku pracy w literaturze i orzecznictwie, PiZS 2022, Nr 5; *P. Prusinowski*, Umowne podstawy zatrudnienia Warszawa 2012; *M. Raczkowski*, Grupa spółek (holding) jako pracodawca, PiZS 2016, Nr 7; *tenże*, Grupa spółek w świetle prawa pracy. Koncepcja pracodawców powiązanych, Warszawa 2019; *tenże*, Pomijania prawnej odrębności członków holdingowych w indywidualnym prawie pracy, PiZS 2016, Nr 8 i 9; *K. Rączka*, Nowelizacja Kodeksu pracy, PiZS 2003, Nr 10; *tenże*, Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy, PiZS 2002, Nr 11; *tenże*, Reprezentacja pracodawcy w sferze dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, PiZS 2020, Nr 12; *T. Romer*, Podstawowe zmiany w Kodeksie pracy, PS 1996, Nr 7–8; *J. Rudnicki*, Kształtowanie się prawa pracy a specyfika procesów kodyfikacji i dekodyfikacji prawa w Polsce. In: Forum Prawnicze. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2017; *R. Sadlik*, Porozumienia czasowo zawieszające uprawnienia pracowników, MoP 2009, Nr 2; *Z. Salwa*, Kierunki proponowanej nowelizacji Kodeksu pracy, PiZS 1992, Nr 4; *W. Sanetra*, Co dalej z kodyfikacją prawa pracy, PiZS 2008, Nr 3; *tenże* (red.), Europeizacja polskiego prawa pracy, Warszawa 2004; *tenże*, Prawo pracy w świetle projektu Konstytucji dla Europy, PS 2004, Nr 4; *tenże* (red.), Sąd Najwyższy wobec prawa i praktyki Unii Europejskiej, Wrocław 2003; *tenże*, W poszukiwaniu pracodawcy, PiZS 1992, Nr 3; *M. Seweryński*, Nowelizacja Kodeksu pracy, PiP 1996, Nr 6; *M. Skąpski*, Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej, Kraków 2006; *B. Skulimowska* (red.), Europejska Karta Społeczna, Warszawa 1997; *A. Sobczyk*, Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017; *tenże*, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, Warszawa 2013; *tenże*, 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; *tenże*, Ustawowe i nieustawowe prawo pracy, w: *Z. Hajn*, *D. Skupień* (red.), Przyszłość prawa pracy. W 50-lecie pracy naukowej prof. M. Seweryńskiego, Łódź 2015; *tenże*, Wolność pracy i władza, Warszawa 2015; *J. Szmit*, Statut związku zawodowego jako źródło prawa, PiP 2017, Nr 5; *A. Szpunar*, Stosowanie art. 5 KC w sprawach o prawa stanu, PiP 1981, Nr 6; *W. Szubert*, Refleksje nad reformą prawa pracy, RPEiS 1991, Nr 1; *H. Szurgacz*, Dostosowania prawa pracy do prawa europejskiego w świetle Układu Europejskiego, PiP 1998, Nr 1; *tenże* (red.), Europejskie prawo pracy i prawo socjalne, a prawo polskie, Wrocław 1998; *J. Świątek-Rudomem*, Wpływ tymczasowego aresztowania na stosunek pracy pracownika, Gdańsk 2017; *A. Świątkowski*, Harmonizacja polskiego prawa socjalnego

ze standardami europejskimi, Polit. Społ. 1996, Nr 7; *A.M. Świątkowski*, Autonomiczna definicja pracodawcy w europejskim prawie zabezpieczenia społecznego. Rozważania na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie AFMB, PiZS 2021, Nr 3; *tenże*, Bezpieczeństwo i higiena pracy – Komentarz, Kraków 2003; *tenże*, Europejskie prawo socjalne, t. I, Warszawa 1998, t. II, 1999, t. III, 2000; *tenże*, Karta Praw Społecznych Rady Europy, Warszawa 2006; *tenże*, Komornik jako pracodawca, PPE 2016, Nr 8; *tenże*, Międzynarodowe prawo pracy, t. I (3 wolumeny), Warszawa 2008; *tenże*, O kontrowersjach wokół pojęcia „autentyczny" pracodawca, PiP 2018, Nr 4; *tenże*, Restrukturyzacja zakładu pracy – Komentarz, Kraków 2003; *J. Unterschütz*, Instrumenty dialogu społecznego w polskim prawie pracy, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego rok 2009, Nr 85; *G. Uścińska*, Zatrudnienie czasowe w regulacjach Unii Europejskiej: Konsekwencje dla ustawodawstw Krajowych, Problemy Polityki Społecznej 2014, Nr 26(3); *B. Wagner*, Pakiet socjalny, PiZS 2006, Nr 9; *taż*, Umowy i porozumienia prawa pracy, SC 1989, t. XXV; *taż*, W sprawie „pracodawcy pośredniego", PiP 1990, Nr 10; *K. Walczak*, Struktura konwencji MOP na tle innych umów międzynarodowych, PiP 1996, Nr 2; *tenże*, Wpływ europejskiego prawa pracy na polskie indywidualne prawo pracy, MoPr 2006, Nr 1; *tenże*, Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego, Warszawa 2004; *M. Wandzel*, Równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Kraków 2003; *P. Wąż*, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 KP, MoPr 2007, Nr 3; *M. Włodarczyk*, „Swoiste" źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji, w: *Z. Góral* (red.), Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009; *A. Wolter*, Rola zasad współżycia społecznego w nowych kodeksach, NP 1964, Nr 11; *J. Wratny*, Charakter prawny porozumień socjalnych związanych z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych, PiP 1999, Nr 6; *tenże*, Porozumienie zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?, PiZS 2011, Nr 7; *tenże*, Problematyka gwarancji zatrudnienia w porozumieniach okołoprywatyzacyjnych, PiZS 1999, Nr 5; *tenże*, Przemiany stosunku pracy w III RP, PiZS 2012, Nr 5; *A. Wróbel* (red.), Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Warszawa 2013; *T. Wyka*, *A. Nerka*, Pracodawca jako podmiot ochrony, Warszawa 2017; *T. Zieliński*, Klauzule generalne w prawie pracy, Warszawa 1988; *tenże*, Kodyfikacja prawa pracy. Wątpliwości i dylematy, PiZS 2003, Nr 11; *tenże*, Problem rekodyfikacji prawa pracy, PiP 1999, Nr 7; *A. Ziętek-Capiga*, Określenie przedsiębiorstwa posiadającego status „pracodawcy", PiZS 2020, Nr 9; *M. Zubik*, Trybunał Konstytucyjny a układy zbiorowe pracy, PiZS2005, Nr 3; *K. Ziółkowska*, Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w relacji do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, Studia Prawnoustrojowe 2015, Nr 28; *J. Żołyński*, Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste" źródła prawa pracy, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, *A. Świątkowski* (red.), Kraków 2013;

Zbiory dokumentów: Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego, *A.M. Świątkowski*, *H. Wierzbińska* (red.), Kraków 1999; *A. Giedrewicz-Niewińska i in.*, Wpływ nowelizacji ustawy o związkach zawodowych na procedurę zawierania porozumienia w sprawie udziału pracowników w europejskich podmiotach gospodarczych, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, 2020, Nr 27(2); *Ł. Kobroń-Gąsiorowska*, Kryteria kwalifikujące samozatrudnionego jako pracownika półzależnego (część 1). Roczniki Administracji i Prawa 2021, Nr 3(XXI); Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego UE, wybór i oprac. *A.M. Świątkowski*, *M. Wierzbińska*, Kraków 2011; Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy ratyfikowane przez Polskę, oprac. *M. Seweryński*, Warszawa 1983; Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994, Warszawa 1995; Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012, t. 1 i 2, Warszawa 2014; *M. Krzysztofek*, Ochrona danych osobowych w Unii Europejskiej, Warszawa 2014; *M. Matuszak*, Funkcja ochronna prawa pracy a penalizacja naruszeń praw pracowników, Studia Prawnicze KUL 2023, Nr 1(93); *M. Pawłucki*, *P. Nowak*, Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy, PiZS 2021, Nr 3; Podstawowe akty Wspólnot Europejskich w dziedzinie społecznej, oprac. *D. Kierzkowska*, Warszawa 1998; Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej, oprac. *R.A. Henczel*, *J. Maciejewska*, Warszawa 1997; *K. Roszewska i in.*, Pojęcie „pracownik" w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Część II. Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2020, Nr 2; *M. Świątkowski*, Prawo socjalne Rady Europy: Europejska Karta Społeczna: protokoły: zrewidowana Karta Społeczna Kraków 2006.

Art. 1. [Przedmiot regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Spis treści

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

I. Zakres przedmiotowy i podmiotowy KP

1 1. **Zakres przedmiotowy.** Kodeks pracy uchwalony 26.6.1974 r., wchodząc w życie 1.1.1975 r., miał za zadanie dokonanie ówcześnie 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 ZwolGrupU, regulująca zwłaszcza zwolnienia grupowe, PracTymU oraz inne ustawy regulujące poszczególne segmenty zatrudnienia. Kodeks pracy obowiązuje w stosunku **do wszystkich pracowników** bezpośrednio lub pośrednio (art. 5).

2 2. **Zakres podmiotowy.** Kodeks pracy reguluje **wyłącznie** prawa i obowiązki stron stosunku pracy, choć niektóre obowiązki pracodawców mogą być również realizowane wobec innych niż pracownicy podmiotów, szczególnie w przypadku przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także niektórych uprawnień rodzicielskich. **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;
7) zatrudnionych w ramach platform.

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. Natomiast 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 brygadzisty, w ściśle oznaczonych godzinach w lokalu spółdzielni lub pomieszczeniu przez nią wynajętym,

a pracownik się na to godzi (uchw. SN z 11.5.1976 r., I PZP 18/76, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 225 z aprobującą glosą *W. Masewicza*).

Warunki członkostwa i pracy **członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych** i ich domowników regulują przepisy prawa spółdzielczego. Nie są to pracownicy (wyr. SN z 22.12.1972 r., II CR 543/72, OSNCP 1973, Nr 9, poz. 163; wyr. SN z 22.9.1976 r., I PRN 65/76, NP 1978, Nr 10, s. 1518 z aprobującą glosą *M. 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 prawa administracyjnego i poddanymi 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; wyr. WSA z 4.1.2011 r., II SA/Wa 1145/10, Legalis), 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 2023 r. poz. 571 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 zob. *U. Jackowiak*, Sytuacja prawna wolontariuszy, PiZS 2004, Nr 1, s. 8.

3. **Rozszerzenia mocy KP.** Natomiast ze względów celowościowych, z woli ustawodawcy, **3**
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 niebędących pracownikami w znaczeniu art. 2, a będących rodzicami, na podstawie art. 175^1 w związku z art. 180 do art. 182^{1g}, art. 183, a także do zatrudniania dzieci, niebędących pracownikami – art. 304^5. Do niepracowników stosuje się również na podstawie art. 833 § 2^1 KPC przepisy dotyczące ochrony wynagrodzenia osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych przed potrąceniami określone w art. 87 i art. 87^1.

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 Rzecząpospolitą 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, a przepisy prawa pracy co do zasady są dostosowywane do zmieniających się wymogów.

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).

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

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

Art. 2. [Pojęcie pracownika]

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

Spis treści

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

I. Pracownicy a inni pracujący

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**

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. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ustanowił szersze kryteria ustalania statusu pracownika, które do celów wdrażania poszczególnych dyrektyw może oznaczać w inny sposób.

II. Członkowie zarządów spółek

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 o.o. 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 o.o., 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 uwłacza 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 niewykonujący 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** **2**

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 kolegialnego 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. glosę *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. 375^1 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). Należy zaznaczyć, 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). W judykaturze

dopuszcza się jednak pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z o.o. na stanowiskach członków zarządu (por. uchw. SN z 8.3.1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995, Nr 18, poz. 227 oraz wyr. SN: z 13.3.2018 r., I UK 27/17, Legalis; z 16.10.2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019, Nr 5, poz. 61; z 17.5.1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995, Nr 21, poz. 263; z 23.1.1998 r., I PKN 498/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 13; z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 159; z 2.7.1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000, Nr 2, poz. 66; z 14.3.2001 r., II UKN 268/00, Leglis; z 9.9.2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005, Nr 10, poz. 135; z 23.10.2006 r., I PK 113/06, PP 2007, Nr 1, s. 35; z 23.7.2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011, Nr 5–6, poz. 77; z 4.11.2009 r., I PK 106/09, Legalis; z 7.4.2010 r., II UK 357/09, Legalis; z 3.8.2011 r., I UK 8/11, Legalis). Sąd Najwyższy dopuszcza także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z o.o. na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych. W takim przypadku wspólnika nie traktuje się jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. wyroki SN: z 16.12.2008 r., I UK 162/08, MoPr 2009, Nr 5, s. 268–271; z 9.6.2010 r., II UK 33/10, Legalis; z 12.5.2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012, Nr 11–12, poz. 145; z 13.11.2013 r., I PK 94/13, OSNP 2015, Nr 1, poz. 4; z 16.10.2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019, Nr 5, poz. 61).

2. **Spółka jednoosobowa.** Szczególna sytuacja ma miejsce w przypadku **jednoosobowej spółki** z o.o., gdy jedyny wspólnik jest zarazem jedynym członkiem zarządu. Przeciwko 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 (por. uchw. SN z 8.3.1995 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000, Nr 2, poz. 66 oraz wyr. SN: z 17.12.1996 r., II UK 37/96, OSNAPiUS 1997, Nr 17, poz. 320; z 5.12.1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997, Nr 20, poz. 404; z 32.9.1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 397; z 2.2.1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000, Nr 2, poz. 66; z 14.3.2001 r., II UKN 268/00, Legalis; z 9.4.2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005, Nr 10, poz. 139; z 23.10.2006 r., I PK 113/06, PP 2007, Nr 1, poz. 35). W orzecznictwie nie uznaje się za zatrudnienie pracownicze także zatrudnienia dominującego wspólnika, w sytuacji gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, np. nie przekracza kilku procent (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, Legalis; z 13.3.2018 r., I UK 27/17, Legalis). We wskazanym orzecznictwie występuje pogląd, że z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych tego rodzaju spółkę należy traktować jak spółkę jednoosobową. **3**

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; **4**

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

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

7 2. **Charakter pracy komorników.** Zgodnie z ustawą z 22.3.2018 r. o komornikach sądowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1691 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.

Spis treści

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

1 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 aprobującą glosą *Z. Górala*, OSP 2007, Nr 1, poz. 5).

2. **Jednostka organizacyjna.** Oprócz osób prawnych i fizycznych pracodawcą może być **2** 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, należy uważać 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. Brola*, PiZS 1980, Nr 7, s. 50), jak to ma miejsce często na budowach, w punktach usługowych. Przykładowo, pracodawcą jest zakład opieki zdrowotnej. Z kolei jego jednostki też są pracodawcą, o ile statut tego zakładu 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 aprobującą glosą *J. Mokrego*, OSPiKA 1977, Nr 6, poz. 100; aprobującą 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. **Spółka cywilna.** Teoretycznie może wzbudzać wątpliwości, czy **spółka cywilna** może **3** 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 należy to ustalenie 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. 778^1 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 o.o., stanowi rażące 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, Sł. Prac. 1988, Nr 3, s. 3). Szeroki przegląd orzecznictwa: *E. Maniewska*, Wspólnicy spółki cywilnej jako „zbiorowy" pracodawca, PiZS 2015, Nr 1. W nowszym orzecznictwie odstąpiono od poglądu, że spółka cywilna może być pracodawcą. Argumenty przemawiające za zmianą zapatrywania przedstawił SN w wyr. z 4.3.2015 r. (I UK 255/14, Legalis). Nie można też pominąć wypowiedzi zawartej w wyr. z 13.3.2012 r. (II PK 170/11, Legalis), gdzie SN stwierdził, że spółka cywilna nie ma podmiotowości prawnej i jest zobowiązaniem (umową) zawartą do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego (art. 860 KC). Wspólnicy (czy wspólnicy-przedsiębiorcy) tworzący spółkę cywilną nie są indywidualnymi pracodawcami pracownika, lecz każdy z nich działa jako pracodawca, tylko dlatego, że jest w umowie spółki cywilnej i pozwala mu na to umowa spółki oraz ustawa (art. 865 § 1 KC). Według stanowiska SN spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, bo sama w sobie nie jest podmiotem prawa. Pojęcie pracodawcy, przy określonej konwencji, nie może być całkowicie oderwane od podmiotowości (osobowości) prawnej, chodzi wszak o zakotwiczenie odpowiedzialności w określonym majątku, stąd wskazuje się na wspólników jako uprawnionych do działania za pracodawcę i odpowiedzialnych za pracodawcę, co nie znaczy, że pracodawcą jest tyle podmiotów ilu jest wspólników w spółce (zob. też wyr. SN z 8.12.2015 r., I PK 231/15, Legalis). W związku z tym spółka cywilna nie posiada statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP, a podmiotami praw i obowiązków spółki cywilnej są wszyscy wspólnicy łącznie i to oni są „zbiorowym" pracodawcą dla zatrudnionych pracowników. Regulacja ta koreluje z postanowieniem art. 864 KC statuującym solidarną odpowiedzialność wspólników za jej zobowiązania. Wspólnicy spółki cywilnej są więc solidarnie płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne pracownika (zob. wyr. SN z 22.2.2023 r., III USKP 169/21, Legalis).

Orzecznictwo wypracowało wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy (wyr. SN z 1.2.2023 r., III PSKP 85/21, Legalis). Składa się on z trzech elementów. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, a po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników (zob. wyr. SN: z 3.12.2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011, Nr 11–12, poz. 154; z 18.9.2013 r., II PK 4/13, Legalis; z 3.6.2014 r., III PK 128/13, Legalis). Wreszcie po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (zob. wyr. SN z 14.6.2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007, Nr 13–14, poz. 183). Wymienione czynniki powinny wystąpić kumulatywnie (zob. wyr. SN z 18.9.2008 r., II PK 28/08, Legalis; post. SN z 17.6.2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015, Nr 11, poz. 155). W orzecznictwie i literaturze przedmiotu podkreśla się, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 KP powinno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego (*Z. Hajn*, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997, Nr 5, s. 23). Zapatrywania te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy [zob. uchw. SN z 16.11.1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979, Nr 7–8, poz. 125 oraz uchw. SN(7) z 24.11.1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993, Nr 4, poz. 49; a także: *Ł. Pisarczyk*, Pracodawca wewnętrzny, MoPr 2004, Nr 12, s. 320; *P. Wąż*, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 KP, MoPr 2007 Nr 3, s. 120]. Zważywszy na wskazany formalizm (uzasadniony potrzebą temporalnej stabilizacji jednostki zatrudniającej), za problematyczne należy uznać stanowisko, zgodnie z którym wyodrębnienie z osoby prawnej jednostki organizacyjnej mającej być pracodawcą może nastąpić w drodze uchwały zarządu spółki kapitałowej czy też regulaminu organizacyjnego (zob. wyr. SN: z 30.1.2019 r., I PK 231/17, OSNP 2019, Nr 9, poz. 109; z 6.2.2020 r., II PK 155/18, Legalis). W orzecznictwie dopuszczono jednak kreowanie pracodawcy przez układ zbiorowy pracy (zob. post. SN z 4.12.2018 r., I PZ 36/18, Legalis).

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[1]. [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** w imieniu pracodawcy, jak z tego wynika, jest osoba zarządzająca lub organ zarządu. Ma to zastosowanie do wszelkich czynności z zakresu prawa pracy – materialnoprawnych i proceduralnych, dokonywanych przez pracodawcę wobec pracownika, organów administracji i władz publicznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych. Odnosi się on zatem do oświadczeń woli, oświadczeń wiedzy oraz innych działań o skutkach prawnych. Osobą zarządzającą lub organem zarządzającym jest podmiot wskazany w przepisach (powszechnie obowiązujących i o charakterze wewnętrznym) dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej (zob. wyrok SN z 13.6.2023 r., II PSKP 84/22, Legalis). 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.

Przejdź do księgarni ➜

ksiegarnia.beck.pl