

OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZWIĄZANE Z PRZEJŚCIEM ZAKŁADU PRACY

Ewelina Kumor-Jezierska

ZAGADNIENIA PRAWNE



Wolters Kluwer

OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZWIĄZANE Z PRZEJŚCIEM ZAKŁADU PRACY

Ewelina Kumor-Jezierska

ZAGADNIENIA PRAWNE



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2020

Stan prawny na 28 lutego 2020 r.

Recenzent

Dr hab. Piotr Prusinowski

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-460-1

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	11
Wstęp	15
Rozdział I	
Zakład pracy i jego przejście na innego pracodawcę.....	19
1.1. Pojęcie zakładu pracy w prawie pracy	19
1.2. Pojęcie części zakładu pracy w prawie pracy.....	23
1.3. Pojęcie pracodawcy.....	26
1.4. Pracownik jako strona stosunku pracy	35
1.5. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.....	41
1.5.1. Przejęcie zadań przez innego pracodawcę.....	45
1.5.2. Pozorny outsourcing pracowniczy.....	50
1.5.3. Przejście zakładu pracy w sektorze publicznym....	53
1.5.4. Dziedziczenie	55
1.5.5. Umowa sprzedaży przedsiębiorstwa.....	62
1.5.6. Umowa dzierżawy i inne umowy.....	65
1.5.7. Użytkowanie przedsiębiorstwa	68
1.5.8. Łączenie, podział i przekształcenie spółek	69
1.5.8.1. Łączenie się spółek prawa handlowego	70
1.5.8.2. Podział spółek prawa handlowego.....	72
1.5.8.3. Przekształcenie spółek prawa handlowego....	74
1.5.9. Likwidacja i upadłość dotychczasowego pracodawcy.....	78
1.6. Czas przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę.....	82

Rozdział II

Charakterystyka odpowiedzialności pracodawcy

w przypadku naruszenia praw pracowniczych.....	85
2.1. Zagadnienia ogólne	85
2.2. Prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy.....	89
2.3. Odpowiedzialność pracodawcy – zasady przyjęte w Kodeksie pracy	93
2.4. Pracodawca jako podmiot przestępstwa	96
2.5. Pracodawca jako podmiot wykroczenia.....	102
2.6. Pracodawca jako płatnik składek ZUS	105
2.7. Kryteria rozgraniczające przestępstwo od wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	106
2.7.1. Rola inspektora pracy	110
2.7.2. Rola prokuratora.....	114

Rozdział III

Ochrona trwałości stosunku pracy podczas przejścia

zakładu pracy na innego pracodawcę.....	117
3.1. Prawo pracownika do zachowania zatrudnienia w ramach stosunku pracy	117
3.2. Prawo pracownika do rozwiązania stosunku pracy	123
3.3. Umowy związane ze stosunkiem pracy.....	127
3.4. Odpowiedzialność pracodawcy w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy	131
3.5. Odpowiedzialność karna pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.....	135
3.5.1. Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 281 pkt 3 k.p.	136
3.5.2. Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 218 § 1a k.k.	150
3.5.3. Ochrona prawa pracownika do ponownego przyjęcia do pracy na gruncie art. 218 § 2 k.k.....	156

Rozdział IV

Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu

pracy wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego.....	163
4.1. Stosunek ubezpieczenia społecznego	163

4.2. Obowiązki pracodawcy wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przy przejściu zakładu pracy	167
4.3. Odpowiedzialność pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego	175
4.4. Odpowiedzialność płatnika na podstawie ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych	186
4.4.1. Niedopełnienie obowiązku terminowego opłacania składek na ubezpieczenia społeczne	191
4.4.2. Niezgłoszenie wymaganych ustawą danych	194
4.4.3. Nieprowadzenie dokumentacji ubezpieczeniowej związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych	199
4.4.4. Niedopełnienie obowiązku przysyłania deklaracji rozliczeniowych oraz imiennych raportów miesięcznych	201
4.4.5. Niewypłacanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa	204
4.5. Karna odpowiedzialność pracodawcy z art. 218 § 1a k.k.	206
4.6. Karna odpowiedzialność pracodawcy z art. 219 k.k.	208

Rozdział V

Obowiązki pracodawcy dotyczące przekazania, prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej	211
5.1. Obowiązek prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej	211
5.2. Obowiązek przekazania dokumentacji pracowniczej nowemu pracodawcy	216
5.3. Ochrona danych osobowych w dokumentacji pracowniczej	217
5.4. Środki ochrony w przypadku niewłaściwego prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej	226
5.5. Odpowiedzialność wykroczeniowa za nieprowadzenie lub nieprzechowywanie dokumentacji pracowniczej	231
5.5.1. Nieprowadzenie dokumentacji pracowniczej	232

5.5.2. Przechowywanie dokumentacji pracowniczej przez nieodpowiedni okres	238
5.5.3. Przechowywanie dokumentacji pracowniczej w nieodpowiednich warunkach	243
5.6. Odpowiedzialność karna w przypadku nieprzekazania dokumentacji pracowniczej nowemu pracodawcy	253

Rozdział VI

Obowiązki pracodawcy w zakresie informowania i konsultowania planowanego przejścia zakładu pracy	257
6.1. Informacja o planowanym przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę	257
6.2. Wpływ przejścia zakładu pracy lub jego części na funkcjonowanie związku zawodowego	272
6.3. Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązku informacyjnego względem pracowników	275
6.4. Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązku informacyjnego i przeprowadzenia negocjacji ze związkami zawodowymi	279
6.5. Obowiązek pracodawcy do informacji oraz przeprowadzenia konsultacji z radą pracowników	285
6.5.1. Obowiązek informacyjny	287
6.5.2. Obowiązek konsultacyjny	290
6.6. Odpowiedzialność pracodawcy za niepoinformowanie rady pracowników lub nieprzeprowadzanie z nią konsultacji	291
6.7. Wpływ przejścia zakładu pracy na funkcjonowanie istniejącej rady pracowników	296

Rozdział VII

Obowiązki pracodawcy związane z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych oraz układem zbiorowym pracy	303
7.1. Obowiązki pracodawcy związane z zaspokajaniem potrzeb socjalnych	303
7.2. Odpowiedzialność pracodawcy w przypadku zaniechania przekazania środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	308

7.3. Obowiązek wypłaty świadczenia urlopowego.....	311
7.4. Odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy za niewypłacenie świadczenia urlopowego.....	314
7.5. Obowiązki nowego pracodawcy związane z układem zbiorowym pracy.....	317
7.6. Odpowiedzialność pracodawcy w przypadku niewypłacenia wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	321
7.7. Odpowiedzialność karna pracodawcy w przypadku niestosowania postanowień układu zbiorowego pracy....	324
Zakończenie	333
Bibliografia.....	345
Literatura.....	357

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

dyrektywa 2001/23/WE	– dyrektywa Rady 2001/23/WE z 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. WE L 82, s. 16, ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1950 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm.)
k.p.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 30)
k.p.w.	– ustawa z 24.08.2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2020 r. poz. 729)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.)
k.w.	– ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2019 r. poz. 821 ze zm.)
o.p.	– ustawa z 29.08.1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2019 r. poz. 900 ze zm.)
pr. up.	– ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 498 ze zm.)

RODO	– rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1, ze zm.)
rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369)
rozporządzenie w sprawie wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20.12.2018 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych oraz innych dokumentów (Dz.U. poz. 2495 ze zm.)
u.e.r.FUS	– ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 53 ze zm.)
u.inf.p.	– ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)
u.p.d.o.f.	– ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1387 ze zm.)
u.p.d.o.p.	– ustawa z 15.02.1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 865 ze zm.)
u.p.t.u.	– ustawa z 11.03.2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2020 r. poz. 106 ze zm.)
u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266 ze zm.)
u.ś.o.z.	– ustawa z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1373 ze zm.)

u.z.f.ś.s.	– ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1352 ze zm.)
u.z.s.	– ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. poz. 1629 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Czasopisma i zbiory orzecznictwa

EPS	– Europejski Przegląd Sądowy
GSP	– Gdańskie Studia Prawnicze
M.Pr.P.	– Monitor Prawa Pracy
MoP	– Monitor Prawniczy
MoPod	– Monitor Podatkowy
MPH	– Monitor Prawa Handlowego
OSNAP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej i Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPH	– Przegląd Prawa Handlowego
P. Pr.	– Prawo Pracy
Pr. i Pod.	– Prawo i Podatki
Pr. Sp.	– Prawo Spółek
Prok. i Pr.	– Prokuratura i Prawo
PS	– Przegląd Sądowy
PUG	– Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
R. Pr.	– Radca Prawny
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
SE	– Studia Europejskie
Sł. Pr.	– Służba Pracownicza
SPP	– Studia Prawa Prywatnego
St.Pr.PiPSP.	– Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

Inne skróty

CEIDG	– Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej
EOG	– Europejski Obszar Gospodarczy
KRS	– Krajowy Rejestr Sądowy
NIK	– Najwyższa Izba Kontroli
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
SA	– Sąd Apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS	– Trybunał Sprawiedliwości UE
WSA	– Wojewódzki Sąd Administracyjny
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WSTĘP

W ostatnich latach można zaobserwować, że na skutek zachodzących przemian zakłady pracy są poddawane intensywnym dostosowawczym procesom restrukturyzacyjnym. Procesy te mają doprowadzić do zwiększenia rentowności, poprawy wyników pracy, podniesienia kwalifikacji personelu, redukcji przerostu zatrudnienia, dostosowania produkcji do nowych technologii, poszerzenia asortymentu czy pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania. Dlatego przeprowadzane są różne transakcje, takie jak fuzje lub przejęcia, niekiedy jednak zmiany ograniczają się do wewnętrznych zmian organizacyjnych przedsiębiorstwa. Ogół tych procesów bywa nazywany restrukturyzacjami. Przeciętnemu odbiorcy słowo „restrukturyzacja” kojarzy się z kryzysem, zwolnieniami lub ratowaniem zakładu pracy przed likwidacją. Jednak są to procesy, które zachodzą zarówno w zakładach pracy zagrożonych upadłością, jak też w tych, które posiadają ugruntowaną, stabilną pozycję na rynku, rozwijających się, w których procesy te nie zmierzają do redukcji zatrudnienia, lecz zwiększenia rentowności przedsiębiorstwa. Niemniej procesy restrukturyzacyjne przeprowadzane w zakładzie pracy w zdecydowanej większości przypadków wywołują wśród załogi niepokój związany z możliwością utraty miejsca pracy, zmianą na nowe warunków pracy czy koniecznością podnoszenia kwalifikacji itp.

Trudność podjętej w książce tematyki polega m.in. na tym, że opracowanie obejmuje nie tylko zagadnienia z dziedziny prawa pracy, ale również prawa ubezpieczeń społecznych, prawa karnego. Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę”. Co więcej, ani Kodeks pracy, ani inne ustawy nie wymieniają w jednym katalogu wszystkich obowiązków pracodawcy podczas

procesu restrukturyzacji skutkującej przejściem zakładu pracy. Znajdują się one w różnych aktach prawnych, stąd niekiedy pracodawcy, jak również pracownicy nawet o nich nie wiedzą. Aktualna sytuacja na rynku pracy oraz nastawienie na zysk jako podstawowy wskaźnik efektywności stosunkowo często stanowią bodźce, które prowadzą do naruszeń prawa ze strony pracodawców. Dlatego w książce dużo uwagi poświęcono zagadnieniom dotyczącym możliwości wykorzystania różnych środków prawnych służących ochronie praw pracowniczych, w sytuacji kiedy pracodawca nie wykonuje swoich obowiązków związanych z transferem. W przypadku naruszenia obowiązków pracodawcy konieczne było dokonanie krótkiej analizy odpowiedzialności pracodawcy w zakresie nie tylko kontroli sprawowanej przez sąd pracy czy odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, ale także w zakresie odpowiedzialności karnej pracodawcy jako odpowiedzialności najbardziej dolegliwej. W literaturze prawa pracy istnieją cztery monografie podejmujące tematykę przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę¹, niemniej nadal jest ona aktualna, pojawiają się też nowe problemy. Ze względu na złożoność i interdyscyplinarność podjętej problematyki konieczne było sięgnięcie nie tylko do literatury z zakresu prawa pracy, ale także prawa karnego materialnego i ubezpieczeń społecznych, ochrony danych osobowych czy prawa spółek prawa handlowego. Punktem wyjścia dla wywodów prowadzonych w książce było wyselekcjonowanie katalogu obowiązków pracodawcy, których odpowiednikiem są prawa pracownicze, narażone na naruszenie przez pracodawcę podczas transferu zakładu pracy lub jego części na inny podmiot. Katalog wszystkich uprawnień pracowniczych związanych ze stosunkiem pracy jest bardzo szeroki, jednakże w niniejszej pracy rozważania koncentrują się tylko na tych prawach pracowników, które mogą zostać w największym stopniu narażone na naruszenie przez pracodawcę w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę.

¹ A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002; Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002; Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013; I. Twardowska-Mędrek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011.

W publikacji zostały przedstawione kwestie dotyczące podstawowych definicji, zagadnień, które mają istotne znaczenie przy analizie konstrukcji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Z kolei zagadnienie wypełniania obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku ubezpieczeniowego, związanych z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, zostało omówione poprzez wskazanie podstawowych obowiązków pracodawcy (płatnika) względem ZUS. Kolejno przeanalizowano kwestie ewentualnej odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie praw pracowniczych związanych z przekazaniem, prowadzeniem i przechowywaniem dokumentacji pracowniczej oraz za naruszenie pozostałych praw pracowniczych, które wiążą się z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. Zbadano możliwość poniesienia odpowiedzialności pracodawcy w przypadku zaniechania wypełnienia obowiązku informacyjnego względem załogi, która została odmiennie ukształtowana w zależności od tego, czy funkcjonują w zakładzie pracy zakładowe organizacje związkowe, czy też nie. Ponadto omówiono obowiązki z zakresu zbiorowego prawa pracy mające związek z transferem zakładu pracy.

Rozdział I

ZAKŁAD PRACY I JEGO PRZEJŚCIE NA INNEGO PRACODAWCĘ

1.1. Pojęcie zakładu pracy w prawie pracy

W kontekście przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę rozróżnienie pojęcia zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym) i pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. (jako strony stosunku pracy) ma kluczowe znaczenie. Początkowo pojęcie zakładu pracy było używane do określenia pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego pracowników oraz zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, czyli substratu majątkowego zorganizowanego w celu wykonywania konkretnej działalności. Po nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r.¹ termin „zakład pracy” został zastąpiony pojęciem pracodawcy na oznaczenie podmiotu zatrudniającego. Obecnie „zakład pracy” jest używany tylko w znaczeniu przedmiotowym, a posługiwanie się tym terminem w wymiarze podmiotowym jest normatywnie nieuprawnione². Niemniej w znaczeniu przedmiotowym zakład pracy nie został zdefiniowany w Kodeksie pracy ani w innej ustawie, pomimo iż wiele przepisów Kodeksu pracy posługuje się tym określeniem³. W związku z tym, że

¹ Ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

² K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX 2018, art. 3, nt 1.2.

³ Art. 18², 23¹, 67⁵, art. 94 pkt 10, art. 94¹, art. 100 § 2 pkt 4, art. 104¹ § 1 pkt 1, art. 109 § 3, art. 128, art. 196 pkt 3, art. 237¹¹ § 2, art. 237¹³ § 3, art. 241⁸, art. 283 § 2 pkt 8, art. 304 § 2 k.p.

nie ma definicji legalnej pojęcia zakładu pracy, jego wykładnię ustalają doktryna i orzecznictwo w kontekście przepisów, w których ono występuje. W literaturze prawa pracy wskazuje się, że zakład pracy jest formą organizacji społeczeństwa, a osoby zatrudniające i załoga są w ramach tej struktury społecznej partnerami⁴. A. Sobczyk uważa, że pracodawca pełni funkcję podmiotu administrującego zakładem pracy, czyli zbiorowością ludzi, na którym ciąży obowiązek dążenia do osiągnięcia dobra zakładu pracy, a więc wszystkich jego członków, oraz realizowania innych zadań publicznych⁵. Ponadto autor zwraca uwagę na to, że w zakładach pracy realizowana jest polityka społeczna (a nawet publiczna) poprzez redystrybucję dóbr. W związku z tym zakład pracy postrzegany jest jako jednostka publiczna⁶. Problem interpretacyjny widoczny jest również na gruncie art. 100 § 2 pkt 4 k.p., gdzie ustawodawca nakłada na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. W literaturze prawa pracy obowiązek dbania o dobro zakładu pracy określany jest bardzo szeroko i obejmuje powinność dbania o mienie zakładu pracy oraz jego wartości niematerialne (np. uznaną markę, dobre imię czy renomę na rynku)⁷. Dodatkowo trudności z właściwym definiowaniem zakładu pracy, pracodawcy widoczne są w przypadku osób fizycznych prowadzących przedsiębiorstwo, które jest placówką zatrudnienia. Właściwy wydaje się pogląd, że w przypadku osób fizycznych pracodawcą jest właśnie osoba fizyczna, a nie prowadzony przez nią zakład pracy⁸.

W piśmiennictwie trafnie wskazuje się, że o uznaniu konkretnej jednostki za zakład pracy przesądzają te elementy (materialne i niematerialne), które umożliwiają wykonywanie pracy przez zatrudnionych pracowników⁹. Zatem zakład pracy w kontekście art. 23¹ k.p. należy rozumieć

⁴ A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 52; por. M. Seweryński, *Załoga zakładu pracy – uwagi de lege ferenda* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowników*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 43.

⁵ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 78.

⁶ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 213.

⁷ R. Sadlik, *Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i skutki jego naruszenia*, M.Pr.P. 2015/7, s. 357.

⁸ Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, M.Pr.P. 2004/12, s. 322; zob. wyrok SN z 29.10.2014 r., I PK 64/14, LEX nr 1663145.

⁹ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997/5, s. 25.

w ujęciu przedmiotowym jako jednostkę techniczno-organizacyjną będącą placówką zatrudnienia. Jest zorganizowaną całością, na którą składają się określone elementy materialne, np. nieruchomości, wyposażenie, sprzęt w postaci urządzeń, maszyn, samochodów, jak i elementy niematerialne, np. prawa autorskie, znaki towarowe, wzory użytkowe i zdobnicze, kontakty handlowe, a także odrębna struktura organizacji pracy i zarządzania, zespół pracowników¹⁰. Przy czym należy zaznaczyć, że człowiek nie może być przedmiotem obrotu. Jednakże określony kompleks majątkowy staje się „zakładem pracy” objętym regulacjami prawa pracy tylko wtedy, kiedy zadania, dla których powstał, są wykonywane przy pomocy pracowników¹¹. Niekiedy fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania zakładu pracy mają również wiedza i umiejętności pracowników¹². Należy zwrócić uwagę na art. 31 ustawy z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych¹³, w którym ustawodawca zakładami pracy nazywa osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, które są obowiązane jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od tych zakładów przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy, zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez zakłady pracy, a w spółdzielniach pracy – wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej. Wspomniana ustawa nie zawiera definicji legalnej zakładu pracy. Wojewódzki Sąd Administracyjny¹⁴ zwrócił uwagę na to, że art. 31 u.p.d.o.f. posługuje się pojęciem zakładu pracy, czyli terminem, z którego ustawodawca zrezygnował przy okazji nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r., stąd też w orzecznictwie, jak i piśmiennictwie obowiązek ten jest przypisywany pracodawcy, a taka interpretacja znajduje swoje potwierdzenie w wykładni systemowej.

¹⁰ Zob. E. Suknarowska-Drzewicka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2018, art. 23¹, nb 10; zob. wyrok SA w Gdańsku z 6.07.2016 r., III AUa 357/16, LEX nr 2157832.

¹¹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 134, 135.

¹² A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy...*, s. 30–31.

¹³ Dz.U. z 2019 r. poz. 1387 ze zm.

¹⁴ Wyrok WSA w Warszawie z 26.06.2008 r., III SA/Wa 266/08, LEX nr 402907.

Niekiedy w dyskursie potocznym pojęcie zakładu pracy jest utożsamiane z pojęciem przedsiębiorstwa. Jednakże nie są to pojęcia równoznaczne. Zakład pracy rozumiany jest szerzej niż pojęcie przedsiębiorstwa¹⁵. Zasadnicza różnica widoczna jest w zakresie celów, do których te dwa terminy są używane. Zakład pracy realizuje cele związane z procesem pracy i przez pojęcie to rozumie się zespół środków materialnych i niematerialnych, które umożliwiają pracodawcy prowadzenie konkretnej działalności, ale jest przede wszystkim miejscem zatrudnienia dla związanych z nim pracowników. Natomiast przedsiębiorstwo realizuje cel gospodarczy. Jego definicja znajduje się w art. 55¹ k.c. Kodeks cywilny za przedsiębiorstwo uznaje zorganizowany zespół składników niematerialnych i materialnych, które zostały wymienione przykładowo, przeznaczony do prowadzenia działalności gospodarczej¹⁶. Czynnikiem konstytuującym przedsiębiorstwo jest występowanie elementu organizacji oraz funkcjonalnego powiązania różnorodnych jego składników umożliwiających traktowanie przedsiębiorstwa jako pewnej całości. To właśnie element organizacji pozwala odróżnić przedsiębiorstwo od majątku¹⁷. W ustawodawstwie krajowym pojęcie przedsiębiorstwa występuje w trzech znaczeniach. W znaczeniu funkcjonalnym traktowane jest jako określona działalność gospodarcza. W znaczeniu przedmiotowym przedsiębiorstwo ujmowane jest jako kompleks majątkowy, zdefiniowany w art. 55¹ k.c., związany z tą działalnością i stanowiący jej podstawę. Z kolei w znaczeniu podmiotowym występuje jako podmiot prawa prowadzący taką działalność¹⁸. W przedsiębiorstwie mogą być zatrudnieni pracownicy, ale dla bytu przedsiębiorstwa nie jest to konieczne, gdyż przedsiębiorstwo może funkcjonować bez pracowników i zlecać prace na zewnątrz. Z tego punktu widzenia nie każde przedsiębiorstwo jest zakładem pracy (np. przedsiębiorstwo prowadzone w formie jednoosobowej działalności niezatrudniającej pracowników), jak również

¹⁵ Wyrok WSA w Lublinie z 23.03.2016 r., I SA/Lu 1060/15, LEX nr 2103949.

¹⁶ Postanowienie SN z 2.06.2017 r., II CSK 722/16, LEX nr 2334883.

¹⁷ W. Pawlak [w:] *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz do wybranych przepisów*, red. J. Gudowski, LEX 2018, art. 55¹, nt 2.

¹⁸ Zob. M. Habdas [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, *Część ogólna (art. 1–125)*, red. M. Frasz, M. Habdas, LEX 2018, art. 55¹, nt 1.

nie każdy zakład pracy jest przedsiębiorstwem, np. urzędy państwowe, partie polityczne, które nie prowadzą działalności gospodarczej¹⁹.

Problematyczną kwestią jest określenie pracodawcy w przypadku spółki cywilnej. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 9.05.2017 r. stoi na stanowisku, że przedsiębiorstwo utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników. Zdaniem sądu taka jednostka organizacyjna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż nie spełnia koniecznej przesłanki dla uzyskania statusu pracodawcy, mianowicie zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników. Posiada tylko jedno wymaganie – formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy²⁰.

1.2. Pojęcie części zakładu pracy w prawie pracy

W Kodeksie pracy w art. 23¹ k.p. ustawodawca zapewnia ochronę stosunku pracy także przy przejściu „części zakładu pracy” na innego pracodawcę. Niemniej podobnie jak w przypadku zakładu pracy ustawodawca nie definiuje także pojęcia „części zakładu pracy”, pomimo iż ma to doniosłe znaczenie dla każdego inwestora, gdyż musi on ocenić, czy nabywany przez niego majątek stanowi już część zakładu pracy, czy może są to tylko pojedyncze składniki majątkowe tego zakładu pracy, które nie stanowią jeszcze placówki dla zatrudnionych. Jest to o tyle istotne, że pozwoli na ocenę, czy nowy podmiot nabywający majątek od pracodawcy jest już związany konsekwencjami wynikającymi z art. 23¹ k.p. w stosunku do pracowników, którzy ewentualnie mogą zostać automatycznie przejęci wraz z transferem części zakładu pracy. Wykładnię tego pojęcia ustalają doktryna i orzecznictwo. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przez „część zakładu pracy” w rozumieniu art. 23¹ k.p. nie należy

¹⁹ E. Kumor-Jezińska, *Pojęcie pracodawcy w razie przejścia zakładu pracy*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2015/3, s. 55.

²⁰ Wyrok SN z 9.05.2017 r., II PK 68/16, LEX nr 2312018.

rozumieć każdego składnika mienia dotychczasowego pracodawcy, jak np. lokalu, maszyny, określonego prawa majątkowego. Zdaniem Sądu Najwyższego częścią zakładu pracy staną się one dopiero wówczas, gdy będą tworzyć zespół składników zakładu, który może być potraktowany jako odrębna placówka zatrudnienia dla pracowników wykonujących w niej pracę²¹. W innym orzeczeniu sąd podkreślił, że w zakładach pracy, w których pracownicy wykonują obowiązki na określonych stanowiskach pracy, przy wykorzystaniu składników majątku przedsiębiorcy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, przejęcie wyłącznie pracowników, w oderwaniu od składników majątkowych, rozumianych jako zorganizowana działalność gospodarcza, nie pozwala na przyjęcie, że doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, a w konsekwencji wykluczony jest transfer pracowników w trybie art. 23¹ k.p.²² Interesujące stanowisko zaprezentował Trybunał Sprawiedliwości w sprawie Klarenberg²³, podkreślając, że dyrektywa znajdzie zastosowanie także w sytuacji, gdy część przejmowanego przedsiębiorstwa lub zakładu nie zachowuje niezależności organizacyjnej, pod warunkiem że funkcjonalne więzi pomiędzy poszczególnymi przejmowanymi czynnikami produkcji zostaną zachowane, co będzie pozwalało przejmującemu na ich wykorzystywanie do celu prowadzenia identycznej lub analogicznej działalności gospodarczej.

W obrocie gospodarczym dość często mają miejsce takie transakcje, których przedmiotem jest kupno zorganizowanej części przedsiębiorstwa w świetle ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych lub ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Pojęcie zorganizowanej części przedsiębiorstwa ustawodawca definiuje jako wyodrębniony organizacyjnie i finansowo w istniejącym przedsiębiorstwie zespół składników materialnych i niematerialnych, w tym jego zobowiązania, przeznaczonych do realizacji określonych zadań gospodarczych, który zarazem mógłby stanowić niezależne przedsiębiorstwo samodzielnie re-

²¹ Wyrok SN z 20.11.1996 r., I PKN 21/96, LEX nr 192324.

²² Wyrok SA w Białymstoku z 22.01.2018 r., III AUa 586/17, LEX nr 2481784; zob. wyrok WSA w Opolu z 26.04.2017 r., I SA/Op 106/17, LEX nr 2291920.

²³ Wyrok TS z 12.02.2009 r., C-466/07, Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH, EU:C:2009:85, pkt 48.

alizujące te zadania²⁴. Niemniej przedstawiona definicja w praktycznym stosowaniu wywołuje wśród podatników wiele wątpliwości. W prawidłowym definiowaniu pomocne są interpretacje organów podatkowych oraz orzeczenia wojewódzkich sądów administracyjnych i Naczelnego Sądu Administracyjnego²⁵. W jednej z interpretacji organ podatkowy wyjaśnił, że zorganizowaną część przedsiębiorstwa tworzą składniki będące we wzajemnych relacjach, takich by można było mówić o nich jako o zespole, a nie o zbiorze przypadkowych elementów, których jedyną cechą wspólną jest własność jednego podmiotu gospodarczego. Organ podkreślił, iż zorganizowana część przedsiębiorstwa nie jest sumą poszczególnych składników, za pomocą których będzie można prowadzić odrębny zakład, lecz zorganizowanym zespołem tych składników, przy czym punkt odniesienia stanowi tutaj rola, jaką składniki majątkowe odgrywają w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa (na ile stanowią w nim wyodrębnioną organizacyjnie i funkcjonalnie całość)²⁶. Z kolei za wyodrębnienie finansowe organy podatkowe i sądy administracyjne uznają takie sytuacje, gdy sposób prowadzenia ewidencji rachunkowej przedsiębiorstwa pozwala na przyporządkowanie majątku, przychodów i kosztów oraz należności i zobowiązań do zorganizowanej części przedsiębiorstwa, a ściślej do realizowanych przez nią zadań gospodarczych. Organy wyraźnie podkreślają, iż nie należy utożsamiać tego pojęcia z pełną samodzielnością finansową²⁷. Sądy administracyjne podnoszą, że czynnik ludzki jest istotnym elementem każdego przedsiębiorstwa, ale przejście pracowników nie jest warunkiem koniecznym do uznania zespołu składników za zorganizowaną część przedsiębiorstwa. Dotyczy to w szczególności takich przypadków, kiedy część usług, która stanowi tylko wsparcie głównej działalności gospodarczej, może być zlecona na

²⁴ Art. 5a pkt 4 u.p.d.o.f., art. 4a pkt 4 u.p.d.o.p. Należy wskazać, że definicja zorganizowanej części przedsiębiorstwa znajduje się również w art. 2 pkt 27e u.p.t.u.

²⁵ Wyrok WSA w Poznaniu z 10.01.2018 r., I SA/Po 988/17, LEX nr 2431038; zob. M. Ziaja, *Brak czynnika ludzkiego nie wyklucza uznania danego zespołu składników za zorganizowaną część przedsiębiorstwa*, MoPod 2018/3.

²⁶ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z 14.02.2012 r., nr ILPB3/423-595/09/12-S/EK, www.mofnet.gov.pl.

²⁷ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 13.02.2013 r., nr IPTPB3/423-417/12-2/GG, www.mofnet.gov.pl; zob. wyrok WSA w Gliwicach z 6.07.2010 r., I SA/GL 112/10, LEX nr 673167; wyrok WSA w Poznaniu z 18.12.2017 r., I SA/Po 465/17, LEX nr 2426797.

zewnątrz innym podmiotom²⁸. Zatem brak pracowników nie przesądza o tym, że wnoszony aportem lub zbywany w innej formie zespół składników majątkowych i niemajątkowych nie stanowi zorganizowanej części przedsiębiorstwa²⁹. Niemniej jeżeli w zorganizowanej części przedsiębiorstwa będą zatrudnieni pracownicy i na podstawie różnych transakcji (np. przeniesienia własności lub tylko posiadania) dojdzie do zmiany podmiotu zatrudniającego, to w takim wypadku znajdzie zastosowanie konstrukcja wskazana w art. 23¹ k.p. Dodać należy, że terminem „zorganizowana część przedsiębiorstwa” posługują się również przepisy Kodeksu spółek handlowych w kontekście zbycia albo wydzierżawienia zorganizowanej części przedsiębiorstwa (art. 228 pkt 3, art. 393 pkt 3 k.s.h.).

W orzecznictwie z zakresu przepisów prawa pracy Sąd Najwyższy odnosi się do części zakładu pracy w kontekście przejścia na innego pracodawcę, rozumianego nie tylko jako zorganizowany zespół składników materialnych, ale także zakład pracy charakteryzowany przez zadania, funkcje, które wykonuje³⁰. Zasadność takiej interpretacji wynika z szerokiego pojmowania terminu „przejście” przez Trybunał Sprawiedliwości. Powyższe zagadnienie zostanie bliżej omówione w dalszej części książki.

1.3. Pojęcie pracodawcy

Z kolei termin „pracodawca” został zdefiniowany w art. 3 k.p. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W literaturze prawa pracy wyróżnia się dwa modele teoretyczne pracodawcy, tj. zarządczy i właścicielski. Kodeksowa definicja pracodawcy oparta jest na tzw. modelu zarządczym. Według tego modelu pracodawcą

²⁸ Zob. wyrok NSA z 23.03.2012 r., II FSK 1643/10, LEX nr 1244083; wyrok WSA w Gliwicach z 9.12.2015 r., I SA/Gl 603/15, LEX nr 1958882; M. Ziaja, *Brak czynnika ludzkiego...*, s. 6.

²⁹ Wyrok WSA w Poznaniu z 10.01.2018 r., I SA/Po 988/17, LEX nr 2431038.

³⁰ Zob. wyrok SN z 14.07.1993 r., I PRN 75/93, LEX nr 1671851; wyrok SN z 15.09.2006 r., I PK 75/06, LEX nr 218687; wyrok SN z 20.10.2009 r., I PK 96/09, LEX nr 785132; wyrok SN z 15.03.2016 r., II PK 26/15, LEX nr 2019611.

jest także jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania pracownikami bez względu na to, czy jednocześnie posiada tytuł majątkowy do zakładu pracy³¹. W konsekwencji w ramach jednej jednostki organizacyjnej lub osoby prawnej może występować wiele podmiotów posiadających status pracodawcy, który w swoim imieniu może zatrudniać pracowników, pomimo iż nie posiada osobowości prawnej i odrębnego majątku. W praktyce często używany jest termin pracodawcy wewnętrznego³², jednak to pojęcie nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, tylko należy do sfery języka prawniczego. Taka jednostka organizacyjna, która nie posiada osobowości prawnej, musi być dostatecznie wyodrębniona pod względem organizacyjnym i finansowym³³ i być wyposażona w prawo zatrudniania pracowników we własnym imieniu³⁴. Przeciwnieństwem przedstawionej koncepcji zarządczej pracodawcy jest model właścicielski. Z kolei w myśl tej koncepcji pracodawcą jest osoba prawna lub fizyczna, która jest właścicielem zakładu pracy lub na podstawie innego tytułu prawnego (np. umowy dzierżawy) ma majątkowe upoważnienie do dysponowania tym zakładem pracy³⁵. Niemniej, w związku z odejściem w Kodeksie pracy od właścicielskiej koncepcji pracodawcy, w praktyce występuje wiele wątpliwości i niejasności w zakresie wskazania rzeczywistego pracodawcy w podmiotach, które mają rozbudowaną strukturę organizacyjną w ramach osób prawnych. W przypadku pracodawców sfery budżetowej za pracodawcę uważane są poszczególne państwowe

³¹ Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, PiZS 2000/10, s. 7; P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 KP*, M.Pr.P. 2007/3, s. 120.

³² W doktrynie można spotkać jeszcze inne określenia pracodawcy, np. „rzeczywisty”, „autentyczny”, „ekonomiczny”, zob. szerzej A.M. Świątkowski, *O kontrowersjach wokół pojęcia „autentyczny” pracodawca*, PiP 2018/4, s. 30.

³³ W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2017, art. 3, nb 2.

³⁴ A. Świątkowski, *Glosa do uchwały SN (7) z 24.11.1992 r.*, I PZP 59/92, OSP 1993/11, poz. 224.

³⁵ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 1997/6, s. 30.

jednostki organizacyjne Skarbu Państwa i poszczególne urzędy, a nie państwo jako całość³⁶.

Problem z określeniem pracodawcy jest szczególnie widoczny w przypadku spółki cywilnej. Przez umowę spółki wspólnicy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego przez działanie w sposób oznaczony, w szczególności przez wniesienie wkładów (art. 860 § 1 k.c.). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 13.03.2012 r.³⁷ wyjaśnił, że spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, ponieważ sama w sobie nie jest podmiotem prawa. Sąd Najwyższy podkreślił, że pracodawca w stosunku pracy jest jeden. To oznacza, że w przypadku spółki cywilnej pracodawcę (jednego) tworzą wszyscy wspólnicy³⁸. Z kolei w przypadku spółek prawa handlowego pracodawcą jest spółka, a nie jej wspólnicy³⁹.

Na koniec należy jeszcze dodać, że wiele ustaw z zakresu prawa pracy zawiera własne określenia pracodawcy, co powoduje zamieszanie terminologiczne. Przykładowo od 1.01.2019 r. w ustawie o związkach zawodowych dodano nową definicję pracodawcy. Zgodnie z art. 1¹ u.z.z. pracodawcą jest pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. oraz jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia⁴⁰.

³⁶ Z. Hajn, *Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie pracy sfery budżetowej* [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 101; por. W. Sanetra, *Strony stosunku pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym*, Białystok 2001, s. 12.

³⁷ Wyrok SN z 13.03.2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150; wyrok SN z 9.05.2017 r., II PK 68/16, LEX nr 2312018.

³⁸ Zob. także postanowienie SN z 17.06.2014 r., II UZ 34/14, LEX nr 1487088. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników nie jest spółka cywilna, ale solidarnie wszyscy jej wspólnicy.

³⁹ Wyrok SN z 4.11.2004 r., I PK 25/04, LEX nr 151288.

⁴⁰ Zob. także art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482 ze zm.) – „pracodawca” oznacza jednostkę organizacyjną, chociażby nie miała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika; w art. 4 pkt 2 lit. a u.s.u.s. określono znaczenie pojęcia „pracodawca” w odniesieniu do obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

Pracodawcą w świetle art. 3 k.p. może być każda osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika⁴¹. W piśmiennictwie można spotkać określenie pracodawcy domowego. Niemniej w przepisach prawa pracy nie ma *stricte* regulacji odnoszących się do osób fizycznych będących pracodawcami domowymi. W literaturze prawa pracy pracodawca domowy określany jest jako osoba fizyczna, która zatrudnia pracowników w gospodarstwie domowym w celu wykonywania pracy związanej z zaspokajaniem potrzeb pracodawcy bądź członków jego rodziny⁴². Również w judykaturze podkreśla się, iż osoba fizyczna może być pracodawcą także wtedy, gdy świadczona na jej rzecz praca nie pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą⁴³.

Mając na uwadze wyżej przedstawione definicje, tj. zakładu pracy, części zakładu pracy i pracodawcy, wątpliwości interpretacyjne budzi jeszcze jedna kwestia, mianowicie jak należy rozumieć zwrot użyty przez ustawodawcę w art. 23¹ § 1 k.p. „w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (...)”. W przypadku kiedy podmiot przejmujący cały zakład pracy lub tylko jego część posiada status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., co najmniej w dniu transferu, to rozumienie tego zwrotu nie powoduje komplikacji. Literalne brzmienie przepisu art. 23¹ § 1 k.p. wskazuje, że w zdarzeniu lub czynności, której skutkiem jest przejście zakładu pracy lub jego części, powinni uczestniczyć pracodawcy. Niemniej w obrocie gospodarczym mają miejsce również takie transakcje, w których podmiot przejmujący zakład pracy lub tylko jego część nie ma statusu pracodawcy, np. osoba fizyczna prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą nie zatrudnia pracowników, podobnie spadkobierca, zanim odziedziczył zakład pracy, nie był pracodawcą. W takich sytuacjach pojawiają się wątpliwości, jak należy rozumieć wyrażenie „na innego pracodawcę”, o którym mowa w art. 23¹ § 1 k.p. W związku z tym kluczowa wydaje się odpowiedź na pytanie,

⁴¹ M. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy...*, red. K. Walczak, 2018, art. 3, nb 3.

⁴² M. Kurzynoga, *Stosunki pracy u pracodawcy domowego* [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013, s. 343. Należy wskazać, że definicja pracodawcy domowego znajduje się w nieratyfikowanej przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 16.06.2011 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k189.html>.

⁴³ Por. wyrok SN z 14.03.2001 r., II UKN 274/00, OSNP 2002/21, poz. 533.

czy podmiot przejmujący dany zakład pracy lub tylko jego część musi posiadać status pracodawcy już w momencie transferu, czy wystarczy, że status ten uzyska dopiero w chwili, kiedy przejmie pracowników wraz z zakładem pracy lub wraz z częścią zakładu pracy i takie „przekształcenie” jest wystarczające do uznania go za „innego pracodawcę”.

Dyrektywę języka prawnego stosuje się wtedy, gdy termin został wyrażenie lub kontekstowo zdefiniowany w tekście prawnym⁴⁴. Jak już wspomniano, ustawodawca zawarł legalną definicję pracodawcy w art. 3 k.p. Cechą pracodawcy jest zdolność do zatrudniania pracowników, jednakże sama zdolność do zatrudniania nie oznacza jeszcze, że dany podmiot jest pracodawcą. Status pracodawcy uzyskuje dopiero podmiot rzeczywiście zatrudniający pracowników. Przepis art. 3 k.p. stanowi o zatrudnianiu pracowników (w liczbie mnogiej), ale w doktrynie utrzymuje się, że podmiot zatrudniający już nawet jednego pracownika spełnia definicję pracodawcy⁴⁵. A *contrario* jeżeli istniejący podmiot nie zatrudnia w ogóle pracowników, nie jest pracodawcą. Przyjmując zatem wyłącznie językową wykładnię niniejszego przepisu, można by dojść do wniosku, że ustawodawca przewiduje zastosowanie konstrukcji przejścia zakładu pracy lub jego części tylko w sytuacji, kiedy podmiot przejmujący zakład pracy lub tylko jego część jest pracodawcą, a więc zatrudniającym co najmniej jednego pracownika. Jednakże akceptacja wyłącznie językowej wykładni tego przepisu prowadziłaby do takiej sytuacji, że podmiot przejmujący dany zakład pracy lub tylko jego część, a niezatrudniający w dniu przejścia żadnego pracownika, mógłby dążyć celowo do utrzymania statusu nie-pracodawcy, aby doprowadzić do wyłączenia stosowania regulacji art. 23¹ k.p. W takim wypadku nowy podmiot mógłby przejąć tylko składniki majątkowe, ale nie stawałby się stroną z mocy prawa w dotychczasowych stosunkach pracy. Pracownicy dalej byłiby zatrudnieni u dotychczasowego pracodawcy, u którego nie byłoby już praktycznie żadnego majątku. Taka sytuacja najczęściej prowadziłaby do wypowiedzenia pracownikom stosunku pracy przez dotychczasowego pracodawcę. Następnie nowy podmiot, który przejął

⁴⁴ L. Morawski, *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2015, s. 145.

⁴⁵ J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, art. 3, nb 4; K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, art. 3, nt 1.1.1.

przedsiębiorstwo, mógłby zatrudnić nawet tych samych pracowników, tylko na innych, gorszych warunkach. Z drugiej strony należy spojrzeć także na interes podmiotu, który chciałby przejąć przedsiębiorstwo wraz z pracownikami, aby móc kontynuować określoną działalność opartą głównie na pracy pracowników, niemniej jeśli nie byłby pracodawcą, to nie stosowałoby się art. 23¹ § 1 k.p. i *ex lege* nie wstąpiłby w nawiązane stosunki pracy. Przedstawiona hipotetyczna sytuacja obrazuje jasno mankamenty użytego przez pracodawcę zwrotu „w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę”. Ustawodawca nie użył wyrażenia „w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na inny podmiot staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (...)”. Należy zaznaczyć, że określenie podmiotu ma znaczenie szersze niż pojęcie pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., gdyż podmiot nie musi zatrudniać pracowników, może być przykładowo tylko osobą fizyczną czy spółką prawa handlowego, która nie zatrudnia pracowników w dniu transferu, a będzie nabywcą zakładu pracy lub jego części⁴⁶.

Rozpatrując zakres stosowania przepisu art. 23¹ k.p., konieczne staje się uwzględnienie postanowień dyrektywy 2001/23/WE z 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów⁴⁷ oraz wykładni jej przepisów dokonanej w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, jest to bowiem przepis, za pomocą którego Polska harmonizuje prawo krajowe z unijnym. Jedną z reguł wykładni systemowej jest obowiązek interpretowania normy prawa wewnętrznego w zgodzie z normami prawa europejskiego⁴⁸. Obowiązkiem sędziego krajowego jest nadanie regulacjom prawa wewnętrznego takiego sensu normatywnego, który będzie pozostawał w zgodzie z porządkiem prawnym Unii Europejskiej⁴⁹. W art. 2 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE znajdują się

⁴⁶ E. Kumor-Jeziarska, *Pojęcie pracodawcy w razie...*, s. 58 i n.

⁴⁷ Dz.Urz. WE L 82, s. 16.

⁴⁸ L. Morawski, *Wstęp do prawoznawstwa...*, s. 149.

⁴⁹ E. Maniewska, *Prawo wspólnotowe wykładnia prawa polskiego w poakcesyjnym orzecznictwie Sądu Najwyższego*, EPS 2005/10, s. 57; por. M. Koszowski, *Wykładnia prawa krajowego w zgodzie z prawem Unii Europejskiej po uwzględnieniu zmian spowodowanych wejściem w życie Traktatu z Lizbony*, SPP 2012/2, s. 64 oraz cytowana tam literatura.

definicje różnych pojęć. Wśród tych terminów jest „zbywający”, który oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która w związku z przejęciem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE, przestaje być pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu, oraz „przejmujący” – oznaczający każdą osobę fizyczną lub prawną, która z powodu przejęcia, w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE, staje się pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa albo zakładu. Natomiast w polskiej regulacji nie występuje w treści art. 23¹ § 1 k.p. rozróżnienie na pracodawcę zbywającego i przejmującego, jest tylko mowa o „innym pracodawcy”.

Dokonując wykładni art. 23¹ § 1 k.p., konieczne wydaje się wzięcie pod uwagę celu tej regulacji (tzw. *ratio legis*), a zatem skutku, jaki zgodnie z zamierzeniem ustawodawcy miała ona osiągnąć. Celem dyrektywy 2001/23/WE jest ochrona praw pracowniczych w przypadku zmiany pracodawcy, a więc rozwiązywania kwestii społecznych związanych ze skutkami przejęcia zakładu pracy. Brak regulacji spowodowałby zagrożenie dla stabilizacji stosunków pracowniczych zatrudnionych w przejmowanym zakładzie pracy pracowników albo naraził ich na pogorszenie warunków pracy i płacy u nowego pracodawcy⁵⁰. Wspomniana dyrektywa opiera się na trzech instytucjach prawnych gwarantujących przejmowanym pracownikom przez nowego pracodawcę ochronę uprawnień nabytych z tytułu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. Po pierwsze, przewiduje ona zasadę automatycznego przejścia praw i obowiązków pracowniczych przez nowego pracodawcę, które wynikają ze stosunku pracy istniejącego w dniu przejęcia zakładu pracy. Po drugie, chroni pracowników przed zwolnieniem. Transfer przedsiębiorstwa, zakładu pracy albo części przedsiębiorstwa lub części zakładu pracy nie może uzasadniać zwolnienia pracowników przez pracodawcę zbywającego lub przez pracodawcę przejmującego. Jednakże pracodawca ma prawo zwolnić pracownika z przyczyn ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych uzasadniających zmiany w zatrudnieniu. Po trzecie, wy-

⁵⁰ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy (Tendencje zmian)*, Warszawa 2009, s. 319; por. J. Wrątny, *Co czeka przedsiębiorcę po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, Warszawa 2000, s. 48.

maga od przejmującego i przejmowanego pracodawcy poinformowania przedstawicieli pracowników o terminie lub proponowanym terminie przejęcia, jego przyczynach i następstwach prawnych, ekonomicznych i społecznych przejęcia dla pracowników oraz o wszelkich zamierzonych działaniach względem pracowników. Ponadto pracodawcy mają obowiązek przeprowadzenia z przedstawicielami pracowników konsultacji w razie zamierzonego przedsięwzięcia działań względem poszczególnych pracowników⁵¹. W literaturze prawa pracy również podnosi się, że podstawowym celem polskiej regulacji jest ochrona pracowników przed niekorzystnymi dla nich konsekwencjami, jakie mogą nastąpić na skutek zmian organizacyjnych po stronie pracodawcy⁵². Podobnie w judykaturze Sąd Najwyższy wskazał na jeden z podstawowych celów art. 23¹ k.p., którym jest ochrona pracowników przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następcą prawny dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi nadal taką samą lub podobną działalność, z czego wynika możliwość dalszego zatrudniania pracowników⁵³.

Zatem reasumując powyższe wywody, właściwe wydaje się postawienie tezy, że zastosowanie instytucji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę obejmuje także sytuacje, kiedy nowy podmiot przejmujący zakład pracy lub tylko jego część stanie się pracodawcą dopiero w wyniku przejęcia pracowników od dotychczasowego pracodawcy. Niemniej, *de lege ferenda*, zasadny jest postulat o zmianę wyrażenia „na innego pracodawcę”. Wykładnia prounijna powinna mieć miejsce wtedy, kiedy wykładnia językowa nie prowadzi do odpowiedzi na pytanie, jaka jest treść przepisów prawa polskiego bądź gdy treść ta wydaje się inna niż treść norm wspólnotowych⁵⁴. Należy podkreślić, że podstawowym

⁵¹ Art. 3 ust. 1, art. 4 ust. 1, art. 7 dyrektywy 2001/23/WE; A.M. Świątkowski, *Restrukturyzacja zakładu pracy*, Kraków 2003, s. 136; zob. także I. Twardowska-Mędrek, *Najnowsze orzecznictwo ETS w sprawach dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejścia przedsiębiorstwa*, EPS 2008/5.

⁵² I. Twardowska-Mędrek, *Przejście zakładu pracy...*, s. 231.

⁵³ Wyrok SN z 14.03.2012 r., I PK 116/11, LEX nr 1289148; postanowienie SN z 22.10.2012 r., I PK 139/12, LEX nr 1675315.

⁵⁴ K. Kowalik-Bañczyk, *Prawo wspólnotowe wykładnia prawa polskiego*, EPS 2005/3, s. 10.

celem prawnej regulacji transferu zarówno na gruncie wspólnotowym, jak i krajowym jest łagodzenie wpływu przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy na sytuację pracowników⁵⁵. Ochronny aspekt transferu zakładu pracy ma znaczenie zarówno dla pracowników, poprzez zapewnienie im zatrudnienia mimo zmian podmiotowych, jak i dla pracodawców, gdyż umożliwia im prowadzenie działalności w dotychczasowym zakresie⁵⁶. Zatem w tym wypadku zastosowanie powinny znaleźć reguły celowościowej i prounijnej wykładni prawa krajowego. Przyjęty przez komisję kodyfikacyjną w dniu 17.03.2018 r. projekt art. 66 § 1 ustawy – Kodeks pracy stanowi, że „w razie przejęcia przedsiębiorstwa lub jego części, przedsięwzięcia gospodarczego lub jego części – jeżeli jest zachowana ich tożsamość rozumiana jako zorganizowane połączenie zasobów, której celem jest prowadzenie działalności gospodarczej lub realizacja przedsięwzięcia gospodarczego, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza – przez innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 67 (przejęcie pracowników)”⁵⁷. Z kolei pracodawcą w świetle projektu art. 5 § 1 k.p. jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników. Osobę fizyczną uważa się za pracodawcę, jeżeli zatrudnia pracowników w ramach prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa. Zatem dalej występuje problem z wyrażeniem „w razie przejęcia (...) przez innego pracodawcę (...)”, na który wskazano powyżej. Niemniej w projekcie Kodeksu pracy zrezygnowano z nieostrego terminu „przejście” i nawiązano do wyrażen, którymi posługuje się dyrektywa 2001/23/WE, co należy ocenić pozytywnie.

⁵⁵ Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę – wybrane problemy*, PiZS 2007/5, s. 15; zob. wyrok TS z 20.07.2017 r., C-416/16, Luís Manuel Piscarreta Ricardo v. Portimão Urbis, EM, SA, EU:C:2017:574, pkt 37; wyrok TS z 20.01.2011 r., C-463/09, Clece SA v. María Socorro Martín Valor i Ayuntamiento de Cobisa, EU:C:2011:24, pkt 29.

⁵⁶ Zob. Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy...*, 2002, s. 20, 25.

⁵⁷ <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 1.02.2020 r.).

1.4. Pracownik jako strona stosunku pracy

Przedmiotem analizy są obowiązki pracodawcy względem pracowników w związku z planowanym transferem zakładu pracy lub jego części oraz wskazanie środków prawnych, z których może korzystać pracownik, kiedy pracodawca tych obowiązków nie wykonuje. Zasadne jest zatem zdefiniowanie drugiej – obok pracodawcy – strony stosunku pracy, czyli pojęcia pracownika. Termin „pracownik”, podobnie jak „pracodawca”, budzi w orzecznictwie i doktrynie pewne wątpliwości interpretacyjne. Definicja legalna pracownika znajduje się w art. 2 k.p., z którego wynika, że o statusie pracownika decyduje podstawa zatrudnienia. W świetle wspomnianego przepisu pracownikiem jest osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zatem, *a contrario*, osoba zatrudniona na innej podstawie prawnej, niż wskazano w art. 2 k.p., nie jest pracownikiem⁵⁸. Z kolei Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2.06.2015 r., odnosząc się do wolności określonej w art. 59 ust. 1 Konstytucji RP, przedstawił koncepcję konstytucyjnej definicji pracownika, wyjaśniając, że pojęcie pracownika obejmuje wszystkie osoby, które wykonują określoną pracę zarobkową, pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, oraz mają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione⁵⁹. W doktrynie podobne stanowisko prezentuje A. Sobczyk, wskazując, że „status pracownika w perspektywie konstytucyjnej przysługuje zatem każdemu, kto wykonuje określoną pracę zarobkową i pozostaje w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczy, bez względu na charakter prawny tego stosunku”⁶⁰. Ponadto A. Musiała podnosi, że „definicja pracownika «konstytucyjnego» nie powinna w swoim zakresie

⁵⁸ Przykładowo SA w Katowicach w wyroku z 21.04.1999 r., III AUa 2/99, LEX nr 39607, stwierdził, że skazany, który w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności pracował, nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p. Taki rodzaj stosunku zatrudnienia określany bywa mianem penalnego stosunku zatrudnienia. Pracownikami nie są także osoby wykonujące pracę o charakterze ustrojowym, np. Prezydent RP, Premier RP, posłowie na Sejm RP, senatorowie RP. Pracownikami nie są też członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, funkcjonariusze służb mundurowych.

⁵⁹ Wyrok TK z 2.06.2015 r., K 1/13, OTK-A 2015/6, poz. 80.

⁶⁰ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 273.

normowania obejmować wyłącznie świadczących pracę zarobkową, ale również pracujących nieodpłatnie wolontariuszy⁶¹. Niemniej prezentowane są również krytyczne stanowiska w zakresie definicji pracownika konstytucyjnego. A. Świątkowski uzasadnia swoją krytykę m.in. tym, że w przepisach prawa nie może być dwóch różnych legalnych definicji pracownika⁶².

W szczególności, pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy nie będzie osoba świadcząca pracę na podstawie kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, umowy o pracę nakładczą czy też innych rodzajów umów o charakterze cywilnoprawnym. Niemniej w praktyce występują przypadki, kiedy osoby formalnie zatrudnione są na podstawie umowy cywilnoprawnej, ale w istocie pozostają w stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie tego stosunku, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy. Tak więc o charakterze stosunku prawnego łączącego strony umowy nie decyduje nazwa umowy ani sama jej treść, ale warunki, w jakich faktycznie odbywa się świadczenie pracy. Według ustawodawcy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Problem w tym, że niekiedy bardzo trudno dokonać jednoznacznej kwalifikacji, czy praca jest świadczona w ramach stosunku pracy, czy umowy cywilnoprawnej⁶³. Tym bardziej że Sąd Najwyższy wskazał, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i cywilnoprawnego, jeżeli nie sprzeciwiają się temu

⁶¹ A. Musiała, *Kim jest: „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?*, M.Pr.P. 2017/4, s. 176.

⁶² A.M. Świątkowski, *Konstytucyjna koncepcja pracownika*, M.Pr.P. 2016/1, s. 14.

⁶³ Zob. A. Musiała, *Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług*, M.Pr.P. 2015/1, s. 6; Z. Kubot, S. Kowalski, *Współczesne problemy zatrudnienia. Wykorzystanie umów śmieciowych dla „ukrycia” stosunku pracy*, Warszawa 2016.

inne okoliczności⁶⁴. Ponadto Sąd Najwyższy, w jednym z wyroków⁶⁵, stwierdził również, że praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, świadczona w sposób podporządkowany, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy. Sąd zwrócił uwagę na wolę stron w wyborze podstawy zatrudnienia, która także powinna być brana pod uwagę w sporze o kwalifikację zatrudnienia. Natomiast w literaturze prawa pracy od wielu lat podporządkowanie wskazuje się jako szczególną cechę stosunku pracy, która pozwala na przedmiotowe rozróżnienie stosunku pracy od innych stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego⁶⁶. Pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do zadań, które ma wykonać w ramach umówionego rodzaju pracy, miejsca, czasu i sposobu jej wykonywania. Niemniej w przypadku pracowników wykonujących pracę o wysokich kwalifikacjach (np. główny księgowy) nie występuje, co do zasady, podporządkowanie poleceniom pracodawcy dotyczącym sposobu wykonywania pracy, lecz tylko podporządkowanie zadaniom⁶⁷. W judykaturze podnosi się, że tradycyjne rozumienie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w zależności od rozwoju stosunków społecznych. Od wielu lat widoczne jest występowanie nowego rodzaju podporządkowania autonomicznego, polegającego na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania⁶⁸. Sąd Najwyższy podkreślił, iż od osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy⁶⁹. W świetle definicji zawartej w Kodeksie pracy zdolność pracownicza uzależniona jest od wieku oraz od zdolności do

⁶⁴ Wyrok SN z 18.07.2012 r., I UK 90/12, LEX nr 1232232.

⁶⁵ Wyrok SN z 11.09.2013 r., II PK 372/12, LEX nr 1474905.

⁶⁶ K. Rączka, *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, PiZS 1996/11, s. 40; A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, art. 281, nb 6.

⁶⁷ Por. T. Liszcz, *Prawo pracy...*, s. 117; P. Prusinowski, *Kierownictwo pracodawcy i jego znaczenie prawne*, „Studia Prawnoustrojowe” 2008/8, s. 237.

⁶⁸ Wyrok SA w Warszawie z 26.04.2018 r., III AUa 730/17, LEX nr 2527296.

⁶⁹ Postanowienie SN z 11.10.2007 r., III UK 70/07, LEX nr 467439.