**dr Jacek Borowicz**

**1. PRACODAWCA W UJĘCIU PRAWA PRACY.**

**1.1. Normatywne określenie pracodawcy.**

Zgodnie z art. 3 ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (dalej jako k.p.)„*Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników*”. Przedstawiona wyżej kodeksowa definicja pracodawcy stanowi dla współczesnej doktryny prawa pracy punkt wyjścia dla pogłębionej charakterystyki tego pojęcia. Akcentując, że termin "pracodawca" ma znaczenie ogólniejsze, obejmujące sobą dwa pojęcia podrzędne - jednostki organizacyjnej (zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym – patrz niżej) oraz osoby fizycznej zatrudniających pracowników[[1]](#footnote-1) przypisuje się temu pierwszemu określenie pracodawcy zbiorowego, zaś drugiemu pracodawcy indywidualnego[[2]](#footnote-2).

Należy podkreślić że , art. 3 k.p. nie wiąże statusu pracodawcy z konkretnym rodzajem prowadzonej działalności ( w szczególności nie ogranicza go do przedsiębiorców - podmiotów prowadzących działalność gospodarczą) oraz nie precyzuje pojęcia jednostki organizacyjnej (ani też nie wskazuje typologii takich jednostek). Natomiast decydujące dla przyznania zarówno osobie fizycznej jak i jednostce organizacyjnej statusu pracodawcy będzie posiadanie przez nie zdolności zatrudniania pracowników we własnym imieniu[[3]](#footnote-3). Chodzi tu o zdolność do zatrudniania w sensie prawnym (czego wyrazem jest nawiązanie stosunku pracy we własnym imieniu ) a nie faktycznym ( np. oddanie osobom fizycznym zatrudnionym jako pracownicy miejsca / jednostki organizacyjnej , w którym mogą oni pracę wykonywać w sposób rzeczywisty)[[4]](#footnote-4) . W niedalekiej przeszłości planowano, że powyższa , powszechnie akceptowana w doktrynie i orzecznictwie wykładnia powinna znaleźć w przyszłości swój normatywny wyraz w przyszłej definicji pracodawcy, zapisanej w jednym z projektów nowego kodeksu pracy. Zgodnie z brzmieniem art. 5 § 1 tego projektu „*Pracodawcą jest osoba fizyczna, osoba prawna, a także inne jednostka organizacyjna, zatrudniająca pracowników we własnym imieniu (podkreślenie moje – JB)*”[[5]](#footnote-5).

**1.2. Osoba fizyczna jako pracodawca**

Jak wskazano ustawodawca w obowiązującym stanie prawym nie wiąże statusu osoby fizycznej jako pracodawcy z konkretnym rodzajem prowadzonej przez nią działalności . Nie ma też podstaw do rozszerzania pojęcia jednostki organizacyjnej (jako pracodawcy) na każdy rodzaj zorganizowanej działalności gospodarczej prowadzonej przez osobę fizyczną. Tak więc, zgodnie z rozpowszechnionymi w doktrynie i orzecznictwie poglądami status pracodawcy będzie przysługiwał osobom fizycznym zatrudniającym pracowników we własnym imieniu, będącym w szczególności przedsiębiorcami - właścicielami przedsiębiorstw, zakładów usługowych, warsztatów przy pomocy których prowadzą działalność gospodarczą . Tego typu „obiekty” ( sklep, warsztat, biuro itp. ) w konkretnych przypadkach można oczywiście – choćby ze względu na ich rozmiary - traktować jako swego rodzaju jednostki organizacyjne , które jednak nie mogą uczestniczyć w obrocie prawnym w oderwaniu od osób fizycznych będących ich właścicielami[[6]](#footnote-6). Zatem za pracodawcę nie można uważać prowadzonego przez osobę fizyczną (przedsiębiorcę) zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (przedsiębiorstwa jako zorganizowanego zespołu składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 551 k.c.)[[7]](#footnote-7).

**2. Pracodawca w ujęciu doktryny i orzecznictwa z zakresu prawa pracy.**

**2.1. Pracodawca w ujęciu podmiotowym i przedmiotowym (zakład pracy)**

W doktrynie podnosi się także potrzebę rozróżnienia pojęć pracodawcy w znaczeniu podmiotowym i przedmiotowym. Rozróżnienie to ( pomimo rezygnacji w 1996 r. ze stosowania w k.p. określenia „zakład pracy” na oznaczenie jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą w znaczeniu podmiotowym) - daje się dostrzec również obecnie na gruncie obowiązującego kodeksu pracy. Zgodnie z tym rozróżnieniem, zakładem pracy w sensie przedmiotowym (lub - pracodawcą w sensie przedmiotowym) jest stanowiący pewną całość zespół wyodrębnionych środków techniczno-organizacyjnych i majątkowych[[8]](#footnote-8) przeznaczonych do realizacji określonych celów pracodawcy , w którym wykonywana jest praca przez zatrudnionych pracowników. Dla pojęcia zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym istotne znaczenie ma więc jego skład osobowy. „Pominięcie pracowników oznaczałoby w gruncie rzeczy przyjęcie rozumienia zakładu pracy w znaczeniu przepisów prawa cywilnego”[[9]](#footnote-9). Zakładem pracy w sensie podmiotowym z kolei , czyli zgodnie z obowiązującą nomenklaturą kodeksową pracodawcą (w sensie podmiotowym ) , jest zaś podmiot będący jednostką organizacyjną występujący w roli strony stosunku pracy w rozumieniu art. 22 §1 k.p. Pracodawca (zakład pracy – jednostka organizacyjna ) w takim właśnie ujęciu jest – obok pracodawcy - osoby fizycznej zatrudniającej pracowników - podmiotem praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ale także i stosunków cywilnoprawnych i administracyjnoprawnych[[10]](#footnote-10). Tak więc współcześnie na określenie obu form podmiotów zatrudniających (jednostek organizacyjnych i osób fizycznych) używa się jednego pojęcia zbiorczego – pracodawcy. Za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym uznaje się zaś pewną jednostkę techniczno – organizacyjną (zorganizowany kompleks składników materialnych i niematerialnych) będącą dla danego pracownika placówką zatrudnienia, w której odbywa się proces jego pracy[[11]](#footnote-11). Aktualność potrzeby rozróżnienia pojęć pracodawcy w znaczeniu podmiotowym oraz zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (pracodawcy w znaczeniu przedmiotowym) znajduje także odbicie we wspomnianym wyżej projekcie nowego kodeksu pracy . Obok pojęcia pracodawcy ( w znaczeniu podmiotowym – por. wyżej) projektodawcy operują również pojęciem zakładu pracy. Zgodnie z art. 7 tego projektu zakład pracy byłby definiowany jako „*zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych, wyodrębniony przez pracodawcę w celu prowadzenia określonej działalności i wykonywania pracy przez pracowników*”[[12]](#footnote-12).

**2.2. Pracodawca wg. koncepcji: zarządczej i właścicielskiej**

Istotne znaczenie dla zrozumienia pojęcia pracodawcy występującego w formie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników będzie mieć wyróżnienie dwóch ogólniejszych modeli (ujęć) pracodawcy: pracodawcy w ujęciu zarządczym i pracodawcy w ujęciu właścicielskim[[13]](#footnote-13). Pracodawca wg koncepcji zarządczej łączony jest z tymi osobami lub strukturami, z którymi łączy się kompetencje do zarządzania zakładem pracy. Charakterystyczne jest także mocne powiązanie tak ujmowanego pracodawcy z zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym. Z kolei, według koncepcji właścicielskiej pracodawca postrzegany jest jako podmiot praw majątkowych czyli - w pewnym uproszczeniu, właściciel zakładu pracy[[14]](#footnote-14). Należy podkreślić , że zarządczy model pracodawcy stanowił - i stanowi nadal podstawę uregulowań przyjętych w art. 3 k.p.[[15]](#footnote-15). Model ten wywierał i wywiera nadal także przemożny wpływ na doktrynę i orzecznictwo. Stąd np. ustalenia nauki prawa pracy dotyczące pojęcia zakładu pracy ( pracodawcy w znaczeniu podmiotowym) przenoszone być mogą, jako zachowujące aktualność, na pracodawcę występującego w formie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników.

W literaturze prawa pracy od lat występuje generalna zbieżność poglądów co do charakterystyki zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym ( *czyli pracodawcy w formie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników - JB*). Taki pracodawca ujmowany jest na przykład jako podmiot, który: a) jest dopuszczony przez prawo, b) ma uregulowany sposób kierowania swoimi sprawami i reprezentacji w stosunkach zewnętrznych, c) ma majątek wyodrębniony od majątku założycieli lub członków[[16]](#footnote-16). W nieco innym ujęciu o bycie pracodawcy – jednostki organizacyjnej przesądza wyodrębnienie organizacyjne i majątkowe w połączeniu ze zdolnością do zatrudniania pracowników[[17]](#footnote-17). Podstawowe znaczenie przypisuje się przy tym właśnie wymienionej zdolności do zatrudniania pracowników we własnym imieniu. W przypadku pracodawcy – jednostki organizacyjnej oznacza ona posiadanie przez niego pewnych szczególnych właściwości wyrażających się w uprawnieniu do nawiązywania, zmiany treści i rozwiązywania stosunków pracy[[18]](#footnote-18). Najistotniejszą konsekwencją przyjęcia zarządczego modelu pracodawcy jest rozluźnienie związku między tym pojęciem a osobowością prawną. Według art. 3 k.p. nie jest warunkiem uzyskania przymiotu pracodawcy zdolność danej jednostki organizacyjnej do samodzielnego występowania w obrocie cywilnoprawnym w charakterze podmiotu praw i obowiązków[[19]](#footnote-19). W literaturze podkreślano, że jest to przejawem ogólnej ewolucji prawa, w tym także prawa cywilnego, dopuszczającego do szerokiego obrotu podmioty nie mające osobowości prawnej. Uzasadnieniem dla tego procesu jest interes społeczny i gospodarczy wyrażający się w ochronie kontrahentów podmiotów pozbawionych tej osobowości. Dlatego uznaje się ich zdolność prawną, a w konsekwencji zdolność sądową jako atrybut tamtej[[20]](#footnote-20). Osobowość prawna zachowuje oczywiście walor ,w przypadku gdy pracodawca uczestniczy w obrocie prawnym i zaciąga zobowiązania[[21]](#footnote-21). Ponadto, w razie wątpliwości dotyczących statusu jednostki organizacyjnej i jej zdolności do nawiązywania stosunków pracy należy uznać, że każda osoba prawna jest zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych w niej pracowników, chyba że dla niektórych z nich, za zakład pracy należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową[[22]](#footnote-22).

Tak więc konsekwencją odejścia od łączenia osobowości prawnej z konstrukcją podmiotowości zakładu pracy (obecnie pracodawcy w formie jednostki organizacyjnej) w sferze prawa pracy jest przyznanie przymiotu pracodawcy także jednostkom organizacyjnym nie posiadającym osobowości prawnej. W związku z tym na podstawie art. 3 k.p. (w brzmieniu zarówno sprzed jak i po nowelizacji z 1996 r. ) można przyjąć, że pracodawcami w sensie prawnym będą nie tylko jednostki organizacyjne wyposażone w osobowość prawną ale także samodzielne, to znaczy nie będące częściami osób prawnych jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej jeżeli zatrudniają pracowników (np. spółki partnerskie (*! - JB*) , spółka jawna, komandytowa lub wspólnoty mieszkaniowe)[[23]](#footnote-23).

1. J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-wa 1992, s.133; [↑](#footnote-ref-1)
2. Pojęcie pracodawcy zbiorowego łączone bywa też w doktrynie ze wspólnikami spółki cywilnej – patrz. Z. Kubot, tamże; Zwraca się także uwagę, że w konkretnych uregulowaniach pojęcie pracodawcy w formie jednostki organizacyjnej (zakładu pracy) może obejmować swoim zakresem zarówno pracodawców zbiorowych jak i indywidualnych - np. na gruncie ustawy z dn. 23 maja 1991 r o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – patrz W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 186 i n.; [↑](#footnote-ref-2)
3. Z . Kubot w : Z. Kubot, T. Kuczyński , Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Wa-wa 2005, s.82 – 84; [↑](#footnote-ref-3)
4. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo Pracy*, Wa-wa 2000, s. 47; [↑](#footnote-ref-4)
5. Patrz: *Kodeks pracy .Projekt -*  przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, powołaną na mocy rozporządzenia RM z dn. 20 sierpnia 2002 r. , Dz.U. 2002, nr 139, poz. 1167; materiał w maszynopisie; [↑](#footnote-ref-5)
6. warto zauważyć ze osoba fizyczna może być pracodawcą również w razie ubezwłasnowolnienia, ponieważ w takim przypadku pozostaje podmiotem praw i obowiązków a działa przez przedstawiciela ustawowego – patrz W. Muszalski red. , *Kodeks pracy. Komentarz*, Wa-wa 2004, s.13; [↑](#footnote-ref-6)
7. Z. Kubot, tamże, s.84 i przytaczane tam orzecznictwo – np. wyrok SN z dn. 22 sierpnia 2003,I PK 284/02, OSNP 2004/17/297, L.Florek, T.Zieliński, tamże, s. 47-48; [↑](#footnote-ref-7)
8. „*Wśród elementów składających się na zakład pracy można wyróżnić środki o charakterze ściśle rzeczowym, jak nieruchomości, urządzenia techniczne, wyposażenie, a także składniki niematerialne w postaci przysługujących pracodawcy licencji, praw autorskich, znaków towarowych, ponadto tajemnice produkcyjne, klientelę*” - patrz H. Szurgacz w: : Z. Kubot, T. Kuczyński , Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy…*, tamże, s. 138 i cytowana tam literatura. [↑](#footnote-ref-8)
9. patrz H. Szurgacz ,tamże. [↑](#footnote-ref-9)
10. w literaturze dawniejszej na to rozróżnienie wskazywali np. W. Szubert w: *Zarys prawa pracy*, W-wa 1980, s.85, W. Jaśkiewicz, A. Jackowiak, W. Piotrowski w: *Prawo pracy w zarysie*, W-wa 1980, s.125 i n., w literaturze lat 90. por. np. M. Barzycka- Banaszczyk, *Prawo pracy*, W-wa 1994, s. 4; W. Sanetra, *Prawo pracy*, tamże, s. 194; Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, tamże, s. 55; Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, Przegląd Sądowy 1995/6, s. 3 i n. Warto dodać, że w literaturze reprezentowany był pogląd o podmiotowo-przedmiotowej jednolitości zakładu pracy. Zgodnie z tym poglądem pojęcie zakładu pracy łączy elementy podmiotowe (zdolność zatrudniania) z elementami przedmiotowymi (odrębność organizacyjna i wyposażenie w środki i urządzenia umożliwiające organizowanie pracy i kierowanie jej procesami) - por. J. Pietrzykowski, *Pojęcie zakładu pracy według kodeksu pracy*, PiP 1976/6, s. 93-94. Jak wskazuje Z. Hajn koncepcja ta znajdowała także odbicie w orzecznictwie S.N. - por. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, s. 13-14 i przytaczane tam orzecznictwo; [↑](#footnote-ref-10)
11. por. L.Florek, T.Zieliński, Prawo Pracy, tamże, s. 48; patrz też H. Szurgacz w: : Z. Kubot, T. Kuczyński , Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy…*, tamże. [↑](#footnote-ref-11)
12. patrz: *Kodeks pracy. Projekt*, tamże; [↑](#footnote-ref-12)
13. Pierwsze z tych ujęć dominuje w literaturze i orzecznictwie od czasu uchwalenia obecnie obowiązującego kodeksu pracy. Drugie, zaznaczające się w literaturze przedwojennej i częściowo po II wojnie światowej było ponownie w latach ubiegłych przedmiotem rozważań doktryny w związku z przeprowadzoną w połowie lat 90tych ubiegłego wieku nowelizacją kodeksu pracy zagadnienie zarządczej i właścicielskiej koncepcji pracodawcy w powiązaniu z kwestiami osobowości prawnej pracodawcy i definicji pracodawcy omawia szeroko Z. Hajn w: *Zakład pracy a osoba prawna* w: *Oblicza pracodawcy*, W-w 1990, s. 89-107, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże; *Definicje pracodawcy*, tamże; [↑](#footnote-ref-13)
14. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże. s. 3. [↑](#footnote-ref-14)
15. . Z. Kubot, tamże ; w przeszłości K.Kolasiński sceptycznie oceniał zmianę definicji podmiotu zatrudniającego zwracając uwagę na symboliczne znaczenie zamiany występującego w k.p. przed 1996 rokiem pojęcia zakładu pracy na termin pracodawca. Por. K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane,* Toruń 1996, s. 84-91; Z. Hajn zaś zwracał uwagę na przemieszanie elementów zarządczych i właścicielskich pracodawcy w projekcie nowelizacji kodeksu pracy. Por. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże; [↑](#footnote-ref-15)
16. . por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 140 i n.; [↑](#footnote-ref-16)
17. . por. np. J. Jończyk, *Prawo pracy*, tamże, s. 133-136; [↑](#footnote-ref-17)
18. . Uprawnienie to może między innymi wynikać z przepisów powołujących tę jednostkę do życia, z regulacji wewnętrznych (statutów) jednostek organizacyjnych bądź właśnie z faktu znacznego stopnia organizacyjnego i majątkowego wyodrębnienia - por. W. Sanetra, *Prawo pracy*, tamże s. 195; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz.*, Bydgoszcz 1994, s. 142; [↑](#footnote-ref-18)
19. Z. Kubot, tamże; [↑](#footnote-ref-19)
20. J. Jończyk, tamże; [↑](#footnote-ref-20)
21. G. Goździewicz, tamże; [↑](#footnote-ref-21)
22. zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 października 1991 r. , I PRN 47/91, orzeczenie przytaczane przez W. Sanetrę w: *Prawo pracy*, tamże; [↑](#footnote-ref-22)
23. Oraz - co więcej - niesamodzielne jednostki organizacyjne występujące w ramach osoby prawnej (np. zakład w przedsiębiorstwie wielozakładowym). W przypadku tych ostatnich przymiot pracodawcy przysługiwać im będzie w sytuacji dostatecznego wyodrębnienia organizacyjnego (którego wyrazem jest m.in. powołanie organu upoważnionego do składania oświadczeń w imieniu danej jednostki wewnętrznej - kierownika zakładu pracy) oraz majątkowego (którego wyrazem jest przyznanie danej jednostce atrybutu działania na pełnym, wewnętrznym rozrachunku gospodarczym lub przyznanie jej własnego budżetu). Dla podmiotowości w sferze prawa pracy najistotniejsze jest wyposażenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej w prawo dokonywania we własnym imieniu czynności w zakresie indywidualnego stosunku pracy oraz podejmowanie decyzji kierowniczego stosowania prawa pracy. Osoba prawna nie jest jednak całkowicie zwolniona od odpowiedzialności majątkowej za zobowiązania ze stosunku pracy nawiązanego przez jej jednostkę wewnętrzną. Zobowiązania te mają bowiem charakter cywilnoprawny, a w rozumieniu prawa cywilnego, stopień wyodrębnienia jednostki organizacyjnej osoby prawnej, nie ma wpływu na jej odpowiedzialność za zobowiązania zaciągnięte przez tę jednostkę organizacyjną por. np.: J. Jończyk, *Prawo pracy*, tamże; T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako ustawowo uprawniony do wynalazku*, PiP 9/1993, s. 48; Z.Kubot, tamże; W. Sanetra, *Prawo pracy*, tamże, s. 197; W. Sanetra, Z. Hajn. *Definicje pracodawcy*, tamże, s. 53; T. Liszcz, *Prawo pracy*, tamże, K. Kolasiński, *Prawo pracy*, tamże; Przedstawiona wyżej interpretacja statusu prawnego wewnętrznej jednostki organizacyjnej znalazła także oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego - por. np. uchwałę S.N. z dn. 16 listopada 1977 r, I PZP 47/7,. zgodnie z tą uchwałą za zakład pracy uważać należy taką jednostkę organizacyjną, która jest uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników (do nawiązywania, zmiany treści i rozwiązywania stosunku pracy). Nie można natomiast uznać za zakład pracy takiej jednostki, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracownika wyłącznie na podstawie upoważnienia; por. OSPiKA z 1979 r z. 7-8, poz. 125 z glosą M. Piekarskiego. Podobny pogląd wyraził S.N. w wyroku z dn. 19 kwietnia 1979 r, I PR 16/79, - orzeczenie przytaczane w: M. Gersdorf, *Umowa o pracę...*, s. 35 i n.. [↑](#footnote-ref-23)