

Received: 16.05.2021
Accepted: 16.07.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 163-176
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6365
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Zuzanna Jęcek*
Nr ORCID: 0000-0002-9329-1665

INTERPRETACJA POJĘCIA PRACODAWCY Z ART. 3 K.P.

INTERPRETATION OF THE TERM EMPLOYER IN ARTICLE 3 OF THE POLISH LABOUR CODE

Streszczenie: W artykule omówiono koncepcje związane z definicją legalną kluczowego pojęcia w polskim systemie prawa pracy – pojęcia pracodawcy. Autorka przedstawia ewolucję modeli i koncepcji dotyczących zarówno osób fizycznych, jak i jednostek organizacyjnych występujących w roli pracodawcy. W artykule poruszona została kwestia powiązań korporacyjnych oraz wpływu tych powiązań na definicję pracodawcy, a także problemy związane z kwalifikacją spółki cywilnej.

Słowa kluczowe: pracodawca, jednostka organizacyjna, spółka cywilna, koncepcja właścicielska, koncepcja zarządcza, oddział spółki

Summary: The article discusses concepts related to the legal definition of the key term in the Polish labour law system – the concept of employer. The author presents the evolution of models and concepts for both individuals and organisational units acting as employers. The article addresses the issue of corporate links and the influence of such links on the definition of an employer, as well as the problems related to the qualification of a civil partnership.

Keywords: employer, business entity, civil partnership, ownership concept, management concept, company branch

* Radca prawny i doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: zuzannajeczek@gmail.com

Pracodawca jest jednym z kluczowych pojęć w nauce prawa pracy. Niniejszy artykuł przedstawia ewolucję koncepcji oraz problemy interpretacyjne związane z pojęciem „pracodawca”.

Definicja legalna pojęcia pracodawcy zawarta jest w art. 3 Kodeksu pracy. Zgodnie z nim pracodawcą jest „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników”. Definicja ta składa się z dwóch przesłanek połączonych funktorem koniunkcji, tj.: posiadania statusu jednostki organizacyjnej / osoby fizycznej oraz zdolności do zatrudniania pracowników.

Na początku wskazać należy, iż nie budzi w doktrynie wątpliwości, że obecna definicja pracodawcy odwołuje się do tzw. modelu zarządczego pracodawcy¹. W koncepcji tej o zdolności do bycia pracodawcą decyduje prawo do zarządzania jednostką i kierowania zatrudnionymi w tejże jednostce pracownikami². Uprawnienie to dotyczy władztwa nad składnikami majątkowymi przedsiębiorstwa, bądź jego zorganizowanej części bez względu na to, czy dany podmiot w stosunkach prawnocivilnych jest również właścicielem (bądź ma inny tytuł prawny) względem składników tego przedsiębiorstwa³. Stanowisko to oznacza odejście od koncepcji właścicielskiej, zgodnie z którą za pracodawcę był uznawany wyłącznie ten podmiot, który nie tylko zarządzał, ale był przede wszystkim właścicielem zakładu pracy albo mógł wykazać swoją legitymację do dysponowania zakładem pracy na podstawie innego niż własność tytułu prawnego⁴. Jednocześnie wymaga podkreślenia, iż jak słusznie wskazuje A. Sobczyk⁵, na gruncie obecnego art. 3 k.p. przymiotu pracodawcy nie posiada zakład pracy, gdyż *de lege lata* jest to pojęcie przedmiotowe oznaczające wyłącznie zespół wyodrębnionych składników majątkowych, w których mamy do czynienia z procesem pracy⁶. Takie stanowisko znajduje również potwierdzenie w judykaturze, m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r. w sprawie o sygn. I PK 64/14⁷, w którym wskazano, iż „pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone

¹ Por. P. Korus, [w:] D. Dörre-Kolasa, M. Gładoch, P. Korus, L. Mitrus, A. Sobczyk, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 8; K.W. Baran, [w:] K.W. Baran, B.M. Cwiertniak, S. Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, K. Stafański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 36; M. Lewandowicz-Machnikowska, 3.4.1.2. *Pracodawca*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, LEX.

² P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 8.

³ P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 K.P.*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 3, s. 120.

⁴ Por. P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 8; Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy*. Cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 6, s. 30.

⁵ A. Sobczyk, *Uwagi na temat praw pracodawcy w polskim prawie pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1995, s. 211-212.

⁶ K.W. Baran, [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran..., s. 35.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., I PK 64/14, Legalis nr 1203185.

przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności”. Zmiana w postrzeganiu pracodawcy z ujęcia przedmiotowego na ujęcie podmiotowe znajduje również potwierdzenie w wykładni historycznej tego przepisu, kiedy to w noweli do Kodeksu pracy z roku 1996⁸ w miejsce „zakładu pracy” jako podmiotu zatrudniającego w rozumieniu art. 22 k.p. pojawiło się pojęcie „pracodawcy”. W związku z powyższym należy przyjąć, iż od czasu tej nowelizacji pojęcie zakładu pracy używane jest wyłącznie w znaczeniu przedmiotowym⁹.

W tym miejscu należy także wspomnieć o koncepcji A. Sobczyka, który w swoich publikacjach przedstawia argumenty świadczące o tym, iż pracodawca de facto pełni rolę podmiotu administrującego zakładem pracy i nie musi on być podmiotem, który jest pracobiorcą, czy w którego interesie wykonywana jest praca. Według tego poglądu pracodawca pełni rolę publiczną, a wykonywane przez niego czynności kierownicze mogą być kwalifikowane jako akty władcze (wykonuje zadania publiczne)¹⁰. Autor ten wskazuje, że w większości przypadków ustawodawca używa pojęcia pracodawcy w rozumieniu „zakładu pracy” (gdy nakłada zadania publiczne z zakresu zatrudnienia, czyli ma na myśli jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników)¹¹. W kręgu teorii „administracyjnych” należy także przywołać stanowisko A. Musiały, która, odnosząc się do ewolucji teorii A. Sobczyka, wskazała, iż „zakład pracy” jest podmiotem administrującym, a pracodawca pewnym „organem” tego podmiotu¹². Z uwagi na złożoność tego zagadnienia i problemy z prostą kwalifikacją pracodawcy w ramach prawa administracyjnego, na co zwraca uwagę A. Musiała, poniższe rozważania skupiają się na dominującej koncepcji pojęcia pracodawcy z art. 3 Kodeksu pracy w ujęciu bardziej „cywilistycznym”.

Aktualnie Kodeks pracy wyróżnia dwie grupy podmiotów, które mogą być pracodawcami, a mianowicie osoby fizyczne i jednostki organizacyjne.

W odniesieniu do osób fizycznych należy zauważyć, iż Kodeks pracy nie wprowadza żadnych dodatkowych kryteriów. W związku z powyższym powstaje pytanie, czy każda osoba fizyczna może posiadać status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. W doktrynie można znaleźć stanowisko głoszące, iż pracodawcą może być

⁸ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U.1996.24.110).

⁹ Por. J. Bech, *Pojęcie pracodawcy w systemie prawa polskiego*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, 1999/2000, s. 148.

¹⁰ A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 67, 76; A. Sobczyk, *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy)*, Kraków 2020, s. 29 i n, s. 130 i n. oraz przywołana w tych publikacjach literatura.

¹¹ A. Sobczyk, *Zakład...*, s. 133 – w publikacji tej Autor słusznie zwraca uwagę na chaos pojęciowy w używaniu pojęcia „pracodawca” przez ustawodawcę – rozumienie jako zakład pracy, przedsiębiorca, kierownik zakładu pracy czy organ zakładu pracy.

¹² A. Musiała, *Pracodawca jako podmiot administrujący*, MOPR 2019, nr 9, s. 12.

wyłącznie podmiot posiadający pełną zdolność do czynności prawnych¹³. Stanowisko to wydaje się jednak zbyt daleko idące i należy zgodzić się z poglądem, iż pełna zdolność do czynności prawnych nie warunkuje statusu pracodawcy¹⁴. Jak wskazuje J. Stelina, zdolność do bycia pracodawcą jest odpowiednikiem zdolności prawnej z kodeksu cywilnego¹⁵. Pogląd ten wydaje się być słuszny, gdyż zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieuregulowanych do stosunku pracy należy stosować odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy¹⁶. Zgodnie zaś z art. 8 k.c. zdolność taką ma każdy człowiek od momentu urodzenia. Przyjęcie takiego stanowiska zgodne będzie z ochroną funkcją prawa pracy. Pogląd ten więc należy uznać za uzasadniony, gdyż zgodnie z argumentacją *a completudine* brak określenia kategorii osób fizycznych oznacza, iż ustawodawca nie ograniczył kategorii osób fizycznych wyłącznie do posiadających pełną zdolność do czynności prawnych, a więc może nim być zarówno podmiot o ograniczonej zdolności do czynności prawnych, jak i podmiot nieposiadający zdolności do czynności prawnych, bądź też ograniczony w tej zdolności¹⁷. Sytuacje te będą miały miejsce np. w przypadku orzeczenia względem pracodawcy będącego osobą fizyczną całkowitego bądź częściowego ubezwłasnowolnienia, bądź też w przypadku przejścia zakładu pracy (w rozumieniu art. 23¹ k.p.) w wyniku sukcesji generalnej *mortis causa*, jeżeli spadkobiercą zostanie osoba nieposiadająca zdolności do czynności prawnych. Bez znaczenia dla statusu pracodawcy pozostawać będzie w tej sytuacji to, iż ze względu na brak zdolności do czynności prawnych jego zadania z zakresu prawa pracy będzie wykonywał jego ustawowy przedstawiciel w rozumieniu art. 3¹ k.p. Konkluzja ta wynika z ww. stanowiska o zrównaniu zdolności pracodawczej do zdolności prawnej z kodeksu cywilnego.

W przypadku pracodawców niebędących osobami fizycznymi można za P. Wąż¹⁸ dokonać podziału na trzy kategorie podmiotów, tj.: jednostki organizacyjne posiadające osobowość prawną, ich wyodrębnione jednostki organizacyjne nieposiadające owej osobowości¹⁹ oraz inne jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej²⁰. W tym miejscu wskazać należy, że istnieją również w doktrynie stanowiska głoszące, iż przymiot pracodawcy będzie zawsze przysługiwał osobie prawnej, a nie jej wewnętrz-

¹³ K. Kolasiński, *Umowa o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 7, s. 17.

¹⁴ M. Wujczyk, 8.2.2. *Pracodawca*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom I: Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, LEX.

¹⁵ A. Rycak, M. Rycak, J. Stelina, M. Tomaszewska, M. Zieleniecki, *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, s. 138.

¹⁶ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U.2014.121, tekst jedn. z późn. zm.).

¹⁷ K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran..., s. 37.

¹⁸ P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy*..., s. 120.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1991 r. w sprawie o sygn. I PRN 47/91, OSP 1992, nr 7-8, poz. 151.

²⁰ Tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNPUSiSP 2005 r., nr 14, poz. 206.

nym strukturom²¹. Kwalifikacja wewnętrznych struktur jest dyskusyjna²². Trafność podziału P. Wąż wynika moim zdaniem z zasady *lege non distinguente*, zgodnie z którą „tam, gdzie ustawodawca nie czyni rozróżnienia między danymi stanami faktycznymi regulowanymi przez określony termin (czy też pojęcie), nie powinien czynić go również interpretator”²³. Skoro więc ustawodawca nie zawęził jednostek organizacyjnych do wyłącznie tych, które posiadają osobowość prawną, należy to zagadnienie potraktować szeroko, z uwzględnieniem konstytutywnej cechy, jaką jest „odrębność zorganizowania”.

W przypadku jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną można wskazać egzemplifikacyjnie spółki kapitałowe, szkoły wyższe, stowarzyszenia rejestrowe, fundacje, związki zawodowe czy partie polityczne²⁴. Wymaga zauważenia, iż w odniesieniu do osób prawnych powiązanych coraz częściej judykatura Sądu Najwyższego zaczyna powracać do koncepcji właścicielskiej pracodawcy²⁵. Powstaje bowiem pytanie, kto powinien być traktowany jako pracodawca na gruncie art. 3 k.p. – spółka dominująca, czy spółka zależna. Bez wątplenia bowiem spółka córka posiada własną osobowość prawną, wyodrębnienie organizacyjne, *vide* – ma prawo zatrudniania pracowników, skoro jest odrębnym od spółki matki podmiotem prawnym. Z drugiej zaś strony powiązanie kapitałowe między spółkami może w sposób ekonomiczny wpływać na decyzje podejmowane przez spółkę zależną. Zarówno judykatura²⁶, jak i doktryna²⁷ dopuszczają w stosunkach pracy zastosowanie koncepcji nadużycia osobowości prawnej ze względu na funkcję ochronną prawa pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r. w sprawie o sygn. III PK 136/13 wyraził pogląd, iż „w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 112 k.p. i art. 18 § 3 k.p.) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 k.p.) z sytuacją pracowników spółki dominującej”²⁸. Stanowisko to stanowi wyłom w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmował, że ze

²¹ Por. J. Bech, *Pojęcie pracodawcy...*, s. 150.

²² M. Wujczyk, 8.2.2. Pracodawca, [w:] *System Prawa Pracy, tom I: Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, LEX; M. Lewandowicz-Machnikowska, 3.4.1.2. Pracodawca, [w:] *System Prawa Pracy, tom III: Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021; A. Sobczyk, *Przedsiębiorca a pracodawca wewnętrzny – problematyka przetwarzania danych osobowych pracownika*, MOPR 2019, nr 5, s. 20.

²³ P. Saługa, *Zasada lege non distinguente w praktyce orzeczniczej*, <https://docplayer.pl/19282529-Zasada-lege-non-distinguente-w-praktyce-orzeczniczej.html> [dostęp: 19.03.2021].

²⁴ K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran..., s.34.

²⁵ E. Maniewska, *Majątkowa koncepcja pracodawcy także w indywidualnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 5, s. 41 i n.

²⁶ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., II PK 136/13, Lex nr 1554335; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 88/14, LEX nr 1677802; wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2013 r., II PK 55/13, LEX nr 1441273.

²⁷ M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo” 2009, nr 3, s. 60; Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 9, s. 17.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335.

względem na fakt, iż kodeks pracy reguluje wzajemne prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy²⁹, to obowiązki wynikające z zasady równego traktowania i roszczenia wynikające z jej naruszenia dotyczą wyłącznie stosunków pracy, które były nawiązane z jednym pracodawcą, w związku z czym sytuacja pracownika powinna być porównywana z innym pracownikiem zatrudnionym u tego samego pracodawcy³⁰.

W nowej linii orzeczniczej Sąd Najwyższy dostrzegł jednak zagrożenia związane z tak restrykcyjną wykładnią art. 3 k.p. W stanie faktycznym powyższej sprawy spółka zależna była odrębnym podmiotem, ale równocześnie ekonomicznie zależnym od spółki matki (istniała ścisła więź o charakterze organizacyjno-ekonomicznym). Ze względu na brak środków finansowych na wypłatę odpraw pracownikom, to spółka matka zawierała z pracownikami spółki zależnej porozumienia, na mocy których otrzymywali oni odprawy znacznie niższe niż pracownicy zatrudnieni na porównywalnych stanowiskach w spółce dominującej.

W związku z powyższym można powiedzieć, iż spółka matka, jako de facto „właściciel”, tworząc spółkę córkę, doprowadzała do formalnego związania pracownika z podmiotem od siebie zależnym, co pozwalało jej dowolnie kształtować sytuację ekonomiczną pracownika. Dzięki takiemu zabiegowi spółka zależna, mając kompetencje zarządcze i odrębną osobowość prawną, a więc będąc klasycznym przykładem modelu zarządczego pracodawcy, staje się w podejmowanych przez siebie decyzjach „ubezwłasnowolniona”, gdyż wszelkie decyzje, również z zakresu prawa pracy, podlegać będą naciskowi ekonomicznemu ze strony spółki matki. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w ww. orzeczeniu, „istota omawianej instytucji (określanej również jako »pomijanie osobowości prawnej«, »pomijanie prawnej odrębności osób prawnych« lub »przebijanie welonu korporacyjnego«) na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty »właściciel« zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień »właścicielskich«, co może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Korzystanie przez »właściciela« ze swobody w kreowaniu osób prawnych (w szczególności dotyczy to przypadków zakładania spółek zależnych) niejednokrotnie prowadzi do negatywnych konsekwencji w stosunku do pozostałych uczestników obrotu prawnego, zwłaszcza wobec pracowników”³¹. W związku z powyższym taka konstrukcja pozwalałaby na obejście przepisów prawa pracy przez spółkę dominującą poprzez tworzenie podmiotów zależnych od siebie kapitałowo bądź osobowo, co pozwalałoby podmiotowi dominującemu na uniknięcie wszelkich konsekwencji, gdyż formalnie nie posiadałby legitymacji biernej w sporach z zakresu prawa pracy.

²⁹ Por. art. 1 k.p.

³⁰ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, Lex nr 1271591; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2013 r., III PK 20/13, OSNP 2014, nr 10, poz. 143.

³¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., II PK 136/13, LEX nr 1554335.

Moim zdaniem ze względu na funkcję ochronną prawa pracy należałoby przyjąć w takich sytuacjach dwa rozwiązania. Po pierwsze, można rozważyć koncepcję pracodawcy zbiorowego, czyli przyjąć, iż spółka zależna wraz ze spółką dominującą tworzą wspólnie pracodawcę (byłoby to rozwiązanie analogiczne do poniższych rozważań dotyczących statusu spółki cywilnej). Innym rozwiązaniem byłoby przyjęcie, iż spółka zależna pomimo spełniania przesłanek z art. 3 k.p. jest pracodawcą pozornym, gdyż rzeczywiste decyzje podejmowane są przez spółkę dominującą, i to do niej przynależy przymiot pracodawcy (koncepcja pracodawcy rzeczywistego). Mamy tutaj bowiem do czynienia z konstrukcją nadużycia „specjalnej podmiotowości pracodawczej”³² w rozumieniu art. 3 k.p., a także nadużyciem konstrukcji podmiotowości prawnej (spółka zależna posiada bowiem osobowość prawną, a więc nie tylko prawnie, ale również faktycznie powinna być podmiotem autonomicznym). W konsekwencji należałoby stwierdzić, iż spółka córka jest wyłącznie inną osobą w rozumieniu art. 3¹ k.p., wykonującą względem pracowników za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. W świetle takiego rozwiązania pracownik mógłby dochodzić sądowego ustalenia istnienia stosunku pracy oraz dalszych roszczeń wobec spółki dominującej. Ze względu jednak na fakt, iż sama konstrukcja nadużycia ma charakter wyjątkowy, nie powinno to oznaczać, iż w każdej sytuacji podmiotów powiązanych będziemy mieli do czynienia z pracodawcą pozornym. Z istoty bowiem powiązań między spółkami, które nie są zabronione przez polskiego ustawodawcę³³, wynika, że występują między nimi pewne oddziaływania. Jednakże jeżeli w danej sytuacji celem bądź skutkiem stworzenia takiej struktury będzie pokrzywdzenie pracownika, to wówczas moim zdaniem należałoby zastosować ww. konstrukcję. Ze względu jednak na konieczność zapewnienia pewności obrotu takie sytuacje powinny być rozpatrywane *ad casum* na gruncie zarówno art. 8 k.p., jak i art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i nie można do nich zastosować ogólnej dyrektywy o każdorazowej pozorności pracodawczej ze względu na istniejące powiązania.

Drugą ze wskazanych kategorii stanowią wyodrębnione jednostki organizacyjne osób prawnych, które same nie posiadają osobowości prawnej (np. oddział spółki kapitałowej). Wśród warunków uznania takich jednostek za pracodawcę doktryna³⁴ wskazuje: legitymowanie się zdolnością do zatrudniania pracowników w imieniu własnym, wyodrębnienie organizacyjne oraz finansowe (np. odrębny fundusz płac). Z kolei judykatura Sądu Najwyższego przyznaje takim jednostkom przymiot pracodawcy, jeżeli „są one w świetle aktów regulujących ustrój danej

³² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., II PK 136/13, LEX nr 1554335.

³³ Przepisy Kodeksu spółek handlowych wprost definiują pojęcie spółek powiązanych i regulują relacje między nimi, np. art. 4 § 1 pkt 4 i 5 k.s.h.

³⁴ L. Kalczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 5, s. 38.

osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej wyodrębnione organizacyjnie i finansowo na tyle, by stanowić placówkę zatrudnienia dla pracowników, a nadto mają zdolność zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania wszelkich czynności prawnych z zakresu prawa pracy³⁵.

Należy zgodzić się z powyższym stanowiskiem, gdyż jeżeli jednostka taka nie posiadałaby umocowania do nawiązywania stosunków pracy z pracownikami w imieniu własnym, to należałoby ją wówczas traktować jako podmiot wykonujący za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. Jednocześnie wskazać należy, iż warunek wyodrębnienia finansowego nie wynika wprost z treści ustawy, w związku z powyższym w judykaturze można spotkać również stanowisko przeciwne³⁶. Jak wskazuje P. Wąż³⁷, koncepcja wyodrębnienia finansowego wśród jednostek organizacyjnych osób prawnych jest trudna do pogodzenia z cywilistycznym brakiem przymiotu osobowości prawnej, a co za tym idzie – niezdolnością do zaciągania zobowiązań, a więc rozporządzania środkami finansowymi we własnym imieniu. Jako że jedną z głównych cech stosunku pracy jest zapłata pracownikowi wynagrodzenia, a oddział np. spółki działa na podstawie majątku samej spółki i nie dochodzi do transferu składników majątkowych, a więc nie mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., to powstaje pytanie o słuszność nadawania takim jednostkom statusu pracodawcy.

Moim zdaniem argument ten nie jest jednak przekonujący, jeśli dany oddział zostaje rzeczywiście wyodrębniony organizacyjnie ze struktury całej spółki i ma prawo do dysponowania jakimiś środkami finansowymi. Mimo że środki te formalnie nadal stanowią własność spółki, to jednak z samego faktu wyodrębnienia i uprawnienia danej struktury do zatrudniania pracowników w imieniu własnym, a nie spółki, wynika, iż podmioty takie mają uprawnienie do bycia pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., a nie są wyłącznie podmiotem wykonującym za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. Ponadto fakt, skąd pracodawca czerpie środki na wypłatę wynagrodzeń pracownikom, nie może moim zdaniem przesądzać o kwalifikacji danego podmiotu jako pracodawcy bądź odmawiania mu tego przymiotu. Taka argumentacja moim zdaniem pragnie „na siłę” dostosować obecny model do wcześniejszej koncepcji właścicielskiej, w której pracodawca musiał być właścicielem bądź legitymować się innym tytułem do środków produkcji tworzących zakład pracy. Odwołując się do argumentacji *ad absurdum*, de facto każdy podmiot, który w danej chwili zaprzestałby wypłaty wynagrodzeń, np. ze względu na brak jakichkolwiek środków finansowych, powi-

³⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979, nr 7-8, poz. 125; uchwała Składu 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993, nr 4, poz. 49.

³⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1998 r., I PKN 198/98, OSP 2000, nr 1, poz. 13.

³⁷ P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy...*, s. 122.

nien zostać pozbawiony statusu pracodawcy tylko z tego powodu, iż faktycznie nie posiada żadnych środków, którymi mógłby swobodnie dysponować. Podobne stanowisko zdaje się wyrażać Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 24 czerwca 1998 r., w sprawie o sygn. I PKN 198/98³⁸ wskazał, iż pracodawcą może być jednostka niestanowiąca przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ k.c., o ile tylko samodzielnie zatrudnia pracowników. Z drugiej strony należy mieć jednak na uwadze zagrożenia płynące ze swego rodzaju braku całkowitej autonomii jednostek wewnętrznych, *mutatis mutandis* do rozważań nt. podmiotowości pracodawczej wśród spółek powiązanych. Na problemy praktyczne i prawne związane z istnieniem tzw. pracodawców wewnętrznych trafnie zwraca uwagę Ł. Pisarczyk³⁹.

Wśród trzeciej grupy jednostek organizacyjnych, a więc podmiotów nieposiadających osobowości prawnej i równocześnie niebędących wyodrębnionymi jednostkami osób prawnych, ale legitymujących się przymiotem pracodawcy, wskazać należy egzemplifikacyjnie handlowe spółki osobowe⁴⁰, spółki kapitałowe w organizacji czy wspólnoty mieszkaniowe⁴¹, a więc w rozumieniu art. 33¹ kodeksu cywilnego – jednostki organizacyjne mające ustawowo przyznaną zdolność prawną. W związku z powyższym powstaje pytanie, czy pracodawcą może być jednostka organizacyjna nieposiadająca ani osobowości prawnej, ani zdolności prawnej w rozumieniu art. 33¹ k.c. Moim zdaniem na pytanie to należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. Po pierwsze, można by odnieść się w tym miejscu do legitymacji procesowej pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Zgodnie z art. 460 § 1 k.p.c.⁴² zdolność sądową i procesową ma także ten pracodawca, który nie posiada osobowości prawnej. Wykładnia tego przepisu, a zwłaszcza użycie zwrotu „a także” oznacza, iż zdolność taką będzie posiadał również podmiot, który nie ma zdolności sądowej według zasad ogólnych polskiego postępowania cywilnego. Przepis ten odsyła więc do art. 66 k.p.c., który przyznaje ją osobom prawnym, a także jednostkom organizacyjnym, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Jeżeli więc pracodawcą mogłaby być wyłącznie jednostka posiadająca co najmniej zdolność prawną, to przepis art. 460 § 1 k.p.c. byłby zbędny. W związku z czym wykładnia systemowa tych przepisów wskazuje, że racjonalny ustawodawca uznaje za pracodawców również podmioty niemające zdolności prawnej. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w judykaturze, która wielokrotnie wskazywała, iż wewnętrzne struktury organizacyjne osoby prawnej mogą być traktowane jako pracodawca, pod warunkiem że mają zdolność do zatrudniania pracowników⁴³, a nie ma wątpliwości, iż jednostkom takim nie przysługuje zdolność

³⁸ OSP 2000, nr 1, poz. 13.

³⁹ Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, MOPR 2004, nr 12.

⁴⁰ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206.

⁴¹ K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran..., s. 35.

⁴² Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U.2014.101, tekst jedn. z późn. zm.).

⁴³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008, II PK 28/08, LEX nr 785524.

prawna. W tym miejscu należy także zasygnalizować pojawiające się stanowisko w doktrynie, zgodnie z którym warunkiem organizacyjności jest cel zatrudnienia. Według teorii tej zatrudniający i pracownik współpracują ze sobą „w celu wykonywania pracy, której adresatem jest osoba trzecia”⁴⁴, a w konsekwencji powstaje mikrowspólnota. Jednocześnie teoria ta odrzuca kwalifikowanie osób fizycznych, które zatrudniają pracowników „dla celów prywatnych” jako pracodawców, gdyż praca wykonywana jest jedynie dla jednej ze stron i nie występuje element współpracy⁴⁵.

Moim zdaniem jednak takie zawężanie kwalifikacji pracodawcy i odbieranie przymiotu pracodawcy podmiotowi realizującego wobec pracownika uprawnienia kierownicze „dla celów prywatnych” jest nie do pogodzenia z aktualnym brzmieniem art. 3 Kodeksu pracy, który nie dokonuje takiego zawężenia, jak i z cechami stosunku pracy z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W publikacji z 2020 r. A. Sobczyk wskazuje natomiast, że osoby fizyczne zatrudniające w celach osobistych zostały „zrównane” z zakładem pracy⁴⁶.

Przy uznawaniu danej struktury za pracodawcę wyłania się problem kwalifikacji spółki cywilnej. Można w tym zakresie spotkać się z dwoma przeciwstawnymi poglądami. Zgodnie z pierwszym z nich spółka cywilna może zostać uznana za pracodawcę, jeżeli spełnia następujące warunki: a) posiada formę organizacyjną zbliżoną do formy zakładu pracy (zaplecze techniczne i osobowe niezbędne do wykonywania danej działalności, a więc procesu pracy) i b) jest uprawniona do zatrudniania w imieniu własnym pracowników i dokonywania innych czynności prawnych z zakresu prawa pracy⁴⁷.

Pogląd ten odwoływał się do trzeciej z wcześniej wymienionych kategorii podmiotów, a więc jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego⁴⁸, stanowisko sądów wynikało z definicji przedsiębiorcy⁴⁹ zawartej w obowiązującej do roku 2001 ustawie z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej⁵⁰, na gruncie której uznawano spółkę cywilną za przedsiębiorcę i był odrębny od tworzących ją wspólników⁵¹. W związku z powyższym skoro art. 5 tej ustawy stanowił, że przedsiębiorca może zatrudniać pracowników, to spółka

⁴⁴ A. Sobczyk, *Państwo...*, s. 73.

⁴⁵ *Ibidem*, s. 73-74.

⁴⁶ A. Sobczyk, *Zakład...*, s. 132.

⁴⁷ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 12, s. 82; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1995 r., I PRN 84/95, OSNAPiUS 1996, nr 12, poz. 170; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1998 r., III RN 34/98, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 157; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1999 r., II UKN 507/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 447.

⁴⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015, nr 11, poz. 155.

⁴⁹ Por. art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U.1988.41.324, z późn. zm.): „Podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą, zwanym dalej »przedsiębiorcą«, może być osoba fizyczna, osoba prawna, a także jednostka organizacyjna nie mająca osobowości prawnej, utworzona zgodnie z przepisami prawa, jeżeli jej przedmiot działania obejmuje prowadzenie działalności gospodarczej”.

⁵⁰ Dz.U. nr 41, poz. 324, ze zm.

⁵¹ Wyrok NSA z dnia 9 kwietnia 1991 r., SA/Wr 48/01, ONSA 1991 nr 3-4, poz. 56; wyrok NSA z dnia 12 lutego 1996 r., II SA 1912-1913/94, „Prawo Gospodarcze” 1996, nr 5, s. 13 i n.

cywilna miała przymiot pracodawcy⁵². W doktrynie pogląd ten prezentował m.in. J. Skoczyński, wskazując, iż skoro spółka ta polega na współdziałaniu jej wspólników w celu osiągnięcia określonego celu gospodarczego oraz jej majątek stanowi współwłasność łączną, to jest jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3 k.p.⁵³ Z kolei J. Romańczuk podmiotowość pracodawczą spółki cywilnej wywodził z jej organizacyjnego wyodrębnienia (w tym majątku) oraz określonych zasad prowadzenia jej spraw i reprezentowania⁵⁴. Drugi z poglądów występujących zarówno w orzecznictwie⁵⁵, jak i doktrynie⁵⁶ konsekwentnie odmawia uznania spółki cywilnej za pracodawcę ze względu na fakt, iż nie tworzy ona odrębnego bytu prawnego, a jest wyłącznie zobowiązaniem wywołującym skutki *inter partes* (między wspólnikami), a nie *erga omnes*⁵⁷.

Moim zdaniem prawidłowy jest pogląd drugi, odmawiający spółce cywilnej przymiotu pracodawcy. Po pierwsze, wskazać należy, iż regulacja spółki cywilnej zawarta jest w księdze III kodeksu cywilnego⁵⁸ zatytułowanej „Zobowiązania”, zgodnie zaś z art. 860 k.c. „przez umowę spółki wspólnicy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego przez działanie w sposób oznaczony, w szczególności przez wniesienie wkładów”. Niewątpliwie więc wykładnia literalna wskazuje, że spółka cywilna jest wyłącznie zobowiązaniem, jedną z umów nazwanych, a więc z zasady nie oddziałuje *erga omnes*. Ponadto jak wskazuje doktryna⁵⁹, aby można było mówić o istnieniu jednostki organizacyjnej, muszą zostać spełnione następujące warunki: musi istnieć wyodrębnienie organizacyjne (istnieją przepisy regulujące tryb powstania, strukturę jednostki oraz zasady jej reprezentacji) i wyodrębnienie majątkowe (wynikające z przepisów upoważnienie do nabywania praw oraz zaciągania zobowiązań w imieniu własnym). Jak twierdzi L. Mioszowski, umowa spółki nie może stanowić podstawy dla powstania odrębnego od jej wspólników podmiotu, m.in. dlatego że to jej wspólnicy są na zewnątrz podmiotami jej praw i obowiązków, a ponadto umowa spółki nie zawsze zawiera zasady reprezentacji i prowadzenia jej spraw⁶⁰.

⁵² Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1993 r. w sprawie o sygn. II UZP 21/92, OSNC 1993, nr 5, poz. 69.

⁵³ J. Skoczyński, *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 stycznia 1993 r.*, II UZP 21/92, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 12, s. 82.

⁵⁴ J. Romańczuk, *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 stycznia 1993 r.*, II UZP 21/92, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 4, s.79.

⁵⁵ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015, nr 11, poz. 155.

⁵⁶ L. Mioszowski, *Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 11, s. 19-20; P. Prusinowski, *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 72.

⁵⁷ L. Mioszowski, *Czy spółka cywilna jest pracodawcą?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 9, s. 33-40.

⁵⁸ Dz.U.2014.121, tekst jedn. z późn. zm.

⁵⁹ T. Liszcz, *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy*, Annales UMCS, Vol. XXVII, 7, Sectio G, Lublin 1980, s. 123; Z. Hajn, *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988, s. 18 i n.

⁶⁰ L. Mioszowski, *Czy spółka...*, s. 33.

W tym miejscu podkreślić należy, iż system prawa nie zawiera obecnie żadnego przepisu, który przyznawałby spółce cywilnej podmiotowość prawną w rozumieniu art. 33 k.c., bądź też status tzw. ułomnej osoby prawnej w rozumieniu art. 33¹ k.c. Spółka ta nie istnieje więc jako podmiot prawa⁶¹. Z tych względów nie jest ona przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej⁶². W przepisie tym *explicite* wskazano natomiast, iż status przedsiębiorców posiadają jej wspólnicy. Ponadto wskazać należy, iż nie mamy tutaj również do czynienia z wyodrębnieniem majątkowym. Wszelki majątek pozostaje bowiem współwłasnością wspólników, tyle że jest ona łączna w okresie jej trwania. Co więcej, możliwe jest istnienie spółki cywilnej nieposiadającej żadnego majątku⁶³, w której np. jedynym wkładem wspólników jest świadczenie usług⁶⁴. W związku z powyższym należy rozważyć, wobec kogo pracownikiem jest osoba świadcząca pracę w rozumieniu powszechnym „na rzecz spółki cywilnej”. Moim zdaniem należy przyjąć za P. Korus, iż pracodawcę tworzą łącznie wszyscy wspólnicy, skoro praca nie jest świadczona jedynie na rzecz konkretnego wspólnika, ale wspólnego celu gospodarczego⁶⁵. Ponadto spółka nie ma zdolności do zatrudniania pracowników w imieniu własnym, skoro zgodnie z art. 864 k.c. to wspólnicy odpowiadają za jakiegokolwiek „zobowiązania spółki”.

Druga z przesłanek „podmiotowości pracodawczej” związana jest ze zdolnością do zatrudniania pracowników. Przesłanka ta odwołuje się do art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym z zatrudnieniem prawnopracowniczym mamy do czynienia, jeżeli pracownik świadczy pracę odpłatną i określonego rodzaju, na rzecz danego podmiotu i pod jego kierownictwem, a także w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. W tym miejscu rodzi się wątpliwość, czy za pracodawcę można uznać podmiot, który zatrudnia tylko jednego pracownika. Ustawodawca w art. 3 k.p. użył bowiem liczby mnogiej. W doktrynie można znaleźć pogląd, zgodnie z którym brzmienie przepisu przemawia za nabyciem statusu pracodawcy, jeżeli dany podmiot zatrudnia co najmniej dwóch pracowników⁶⁶. Moim zdaniem oparcie się wyłącznie na wykładni literalnej godziłoby w fundamentalną zasadę prawa pracy, jaką jest ochrona pracownika. Nie ma bowiem żadnego argumentu uzasadniającego różnicowanie podmiotu świadczącego pracę w realiach wynikających z art. 22 k.p. w sytuacji syngularnego zatrudnienia bądź zatrudnienia więcej niż jednego pracownika. W związku z powyższym słuszne wydaje się odwołanie do wykładni celowościowej i przyjęcie *a fortiori*, iż pracodawcą może być również podmiot zatrudniający tylko jednego pracownika⁶⁷.

⁶¹ W. Pyziół, [w:] W. Pyziół, A. Szumański, I. Weiss, *Prawo spółek*, Warszawa 2014, s. 8.

⁶² Dz.U.2015.584, tekst jedn. z późn. zm.

⁶³ M. Machnij, [w:] J. Ciszewski, M. Glicz, B. Gliniecki, R. Morek, A. Stępień-Sporek, K. Trzcziński, E. Wieczorek, A. Wowerka, *Polskie prawo kandydowe*, red. J. Ciszewski, Warszawa 2015, s. 87.

⁶⁴ Por. art. 861 §1 k.c. *in fine*.

⁶⁵ Por. P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk..., s. 9; Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015, nr 11, poz. 155.

⁶⁶ J. Piątkowski, *Wprowadzenie do nowego prawa stosunku pracy*, Toruń 1996, s. 57.

⁶⁷ Tak też K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran..., s. 33; Z. Hajn, G. Goździewicz, Z. Hajn, 5.2.1.2. *Znaczenie definicji pracodawcy z art. 3 k.p. w prawie pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017, LEX.

Słusznie bowiem wskazuje A. Sobczyk, iż „zatrudnienie nawet jednego człowieka w celach komercyjnych tworzy mikrostrukturę”⁶⁸. Autor ten uznaje, iż „każda osoba fizyczna, zatrudniająca pracownika do celów komercyjnych, tworzy jednostkę organizacyjną”⁶⁹.

Podsumowując, należy więc przyjąć, iż każdy z ww. podmiotów, jeżeli tylko nawiązuje stosunek prawny z innym podmiotem na warunkach wynikających z art. 22 k.p., ma zdolność do zatrudniania, a więc jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

Bibliografia

Baran K.W., Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Książek D., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Stafański K., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

Baran K.W., Gersdorf M., Rączka K., *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.

Bech J., *Pojęcie pracodawcy w systemie prawa polskiego*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1999/2000.

Ciszewski J., Glicz M., Gliniecki B., Morek R., Stępień-Sporek A., Trzciniński K., Wieczorek E., Wowerka A., *Polskie prawo handlowe*, red. J. Ciszewski, Warszawa 2015.

Dörre-Kolasa D., Gładoch M., Korus P., Mitrus L., Sobczyk A., Stelina J., Zieleniecki M., *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015.

Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy. Cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 6.*

Hajn Z., *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988.

Kalczyński L., *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 5.

Kolasiński K., *Umowa o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 7.

Kubot Z., *Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 9.

Liszczyński T., *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy*, *Annales UMCS*, Vol. XXVII, 7, Sectio G, Lublin 1980.

Maniewska E., *Majątkowa koncepcja pracodawcy także w indywidualnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 5.

Mieroszewski L., *Czy spółka cywilna jest pracodawcą?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 9.

Mieroszewski L., *Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Spo-

⁶⁸ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 73.

⁶⁹ Ibidem, s. 74.

teczne” 2000, nr 11.

Musiąła A., *Pracodawca jako podmiot administrujący*, MOPR 2019, nr 9.

Pisarczyk Ł., *Pracodawca wewnętrzny*, MOPR 2004, nr 12.

Prusinowski P., *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013.

Pyziół W., Szumański A., Weiss I., *Prawo spółek*, Warszawa 2014.

Raczkowski M., *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo” 2009, nr 3.

Romańczuk J., *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 4.

Rycak A., Rycak M., Stelina J., Tomaszewska M., Zieleniecki M., *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2014.

Saługa P., *Zasada lege non distinguente w praktyce orzeczniczej*, <https://docplayer.pl/19282529-Zasada-lege-non-distinguente-w-praktyce-orzeczniczej.html> [dostęp: 19.03.2021].

Skoczyński J., *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 12.

Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

Sobczyk A., *Przedsiębiorca a pracodawca wewnętrzny – problematyka przetwarzania danych osobowych pracownika*, MOPR 2019, nr 5.

Sobczyk A., *Uwagi na temat praw pracodawcy w polskim prawie pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1995.

Sobczyk A., *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy)*, Kraków 2020.

Wąż P., *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 K.P.*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 3.