

ARTUR TOMANEK

Uniwersytet Wrocławski

UWAGI O REGULACJI PRAWNEJ ZATRUDNIENIA OSÓB
ZARZĄDZAJĄCYCH ZAKŁADEM PRACY

1. WPROWADZENIE

Stosunki zatrudnienia osób zarządzających zakładem pracy odznaczają się właściwościami na tyle szczególnymi, że zasadne staje się pytanie o sensowność stosowania do nich kodeksowego pojęcia stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Zadaniem tych osób jest zarządzanie zasobami zakładu, w związku z czym wykonują one kompetencje kierownicze wobec wszystkich pozostałych pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę. Z tego powodu są one postrzegane jako osoby działające „z ramienia” pracodawcy lub wręcz utożsamiane z podmiotem zatrudniającym, nie zaś z załogą zakładu pracy. Z tego samego względu problematyczne jest, czy w odniesieniu do omawianej grupy osób wykonywane jest kierownictwo pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Z jednej strony niełatwo jest wskazać podmioty, którym przysługują kompetencje kierownicze w rozumieniu prawa pracy w stosunku do pracowników zarządzających. Z drugiej strony, co ważniejsze, trudno jest wyodrębnić instrumenty podporządkowania tych pracowników, mające charakter tak fundamentalny, jak możliwość kształtowania za pomocą poleceń przedmiotu ich pracy, wyznaczania czasu i miejsca wykonywania pracy oraz korzystania przez pracodawcę z uprawnień represyjnych w ramach stosunku pracy (odpowiedzialność porządkowa). Założenie o niewystępowaniu cech istotnych stosunku pracy daje asumpt do zakwestionowania przez niektórych autorów stosunku pracy jako dopuszczalnego reżimu zatrudnienia tej kategorii pracobiorców lub określonej części osób należących do tej kategorii¹.

Celem niniejszego opracowania jest zarysowanie stanu prawnego w omawianej dziedzinie w celu dokonania oceny, czy stan ten wykazuje znamiona upo-

¹ Zob. A. Kijowski, J. Jankowiak, *Instytucja prawna zatrudnienia zarządcy zakładu pracy w perspektywie kodyfikacji prawa pracy*, RPiES 2006, nr 1, s. 20–36; T. Duraj, *Podstawy prawne zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2006, s. 382–384; H. Szurgacz, *Charakter prawny zatrudnienia członków zarządu w spółce akcyjnej*, Wrocław 1995, s. 139 i n.

rządkowania oraz czy jest on odpowiedni do problemów występujących zarówno w teorii, jak i w praktyce stosunków zatrudnienia tych pracowników. W dalszej kolejności rozważenia wymaga przyszły kształt przepisów prawa, a w szczególności to, czy i w jakim zakresie możliwa jest kompleksowa regulacja prawna, obejmująca pracowników zarządzających, oraz czy powinna ona jednoznacznie przesądzać o dopuszczalności stosowania konstrukcji stosunku pracy bądź — przeciwnie — wyłączać poza nawias tego stosunku status osób zarządzających w sferze pracy lub usług świadczonych na rzecz określonego podmiotu.

2. POJĘCIE OSOBY ZARZĄDZAJĄCEJ ZAKŁADEM PRACY W OBOWIĄZUJĄCYCH REGULACJACH PRAWNYCH

2.1. OSOBA ZARZĄDZAJĄCA JEDNOSTKĄ ORGANIZACYJNĄ (ART. 3¹ K.P.)

Przepisy prawa pracy, odnoszące się do omawianej tutaj problematyki, posługują się zróżnicowaną terminologią. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na art. 3¹ k.p., według którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (§ 1). Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście powyższych czynności (§ 2).

Ustawodawca wyróżnił zatem trzy kategorie podmiotów upoważnionych do dokonywania czynności za pracodawcę: 1) organ zarządzający jednostką organizacyjną, 2) osobę zarządzającą jednostką organizacyjną, 3) inną wyznaczoną osobę. Przesłanką wyróżnienia organu lub osoby ad 1) i 2) jest odniesienie zarządzania do „jednostki organizacyjnej”, tj. podmiotu (pracodawcy) w rozumieniu art. 3 k.p. Zarządzanie sprawami danego podmiotu nie może być jednak oderwane od zarządzania jednostką organizacyjną w znaczeniu przedmiotowym, traktowaną na gruncie prawa pracy jako zakład pracy. Przepis ten ma zatem na uwadze organ lub osobę upoważnioną do prowadzenia szeroko rozumianych spraw (majątkowych i niemajątkowych) danej jednostki oraz do jej reprezentowania w stosunkach cywilnoprawnych. Z braku tego organu uprawnienia określone w art. 3¹ § 1 k.p. przysługują osobie zarządzającej jednostką.

Uprawnienia „innej wyznaczonej osoby” w znaczeniu art. 3¹ k.p. mają charakter pochodny lub uzupełniający² wobec uprawnień osoby lub organu zarządzającego. Akt wyznaczenia wynika bądź z woli osoby (organu) zarządzającej, przybierając postać umowy, polecenia lub innego aktu, bądź też z przepisu

² Osobą ustawowo wyznaczoną do dokonywania czynności ze stosunku pracy wobec kierownika jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą jest w licznych przypadkach osoba pozostająca „na zewnątrz” tej jednostki. Zob. np. art. 7 pkt 3 ustawy z 12 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (dalej: u.p.s.), Dz.U. Nr 223, poz. 1458, ze zm.

prawa powszechnie obowiązującego lub wewnętrznego (regulaminu, statutu), a nawet ukształtowanego zwyczaju zakładowego³. Tak wyznaczona osoba nie uzyskuje — z mocy aktu wyznaczenia — pozycji osoby zarządzającej jednostką organizacyjną. Akt ten przyznaje jej jedynie — w szerszym lub węższym zakresie — uprawnienie do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu pracy.

W podsumowaniu należy stwierdzić, że art. 3¹ k.p. zawiera swoiste pojęcie osoby zarządzającej jednostką organizacyjną, dostosowane do celu wskazanej regulacji, którym jest ustanowienie zasad dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy⁴. Rozpatrując znaczenie tej normy w ramach szerzej ujętego prawa prywatnego (prawa cywilnego), należy wyrazić pogląd, że pozwala ona na autonomiczne wyłonienie osób upoważnionych do reprezentowania podmiotu będącego pracodawcą w stosunkach prawnych regulowanych przez prawo pracy. Ze względu na konstrukcję tego przepisu zawęża on w istocie pojęcie osoby zarządzającej, nie nadając tej kwalifikacji osobom wchodzącym w skład organu zarządzającego pracodawcy oraz osobom wyznaczonym przez organ lub osobę zarządzającą w celu dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Kwestia podstaw i właściwości zatrudnienia podmiotów określonych w art. 3¹ k.p. wykracza poza cel i zakres rozpatrywanego przepisu. Obojętne prawnie dla zastosowania art. 3¹ k.p. jest zatem to, czy osoba, o której mówi ten przepis, pozostaje z reprezentowanym przez siebie pracodawcą w stosunku prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy lub usług na rzecz tego podmiotu. Tym bardziej zaś powołany przepis nie determinuje tego, czy taka więź prawna przybiera postać stosunku pracy lub innego stosunku prawnego.

2.2. PRACOWNIK ZARZĄDZAJĄCY W IMIENIU PRACODAWCY ZAKŁADEM PRACY (ART. 128 § 2 PKT 2 K.P.)

Zgodnie z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są: 1) pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy, 2) pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz 3) główni księgowi.

Przywołana definicja kodeksowa nie ma uniwersalnego charakteru, gdyż została ona ustanowiona na użytek działu szóstego k.p., w którym zredukowano gwarancje pracowników zarządzających, dotyczące m.in. okresu odpoczynku do-

³ Zob. wyrok SN z 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005, nr 4, poz. 53; wyrok SN z 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06. LEX nr 911109.

⁴ Pojęcie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.) obejmuje szerokie spektrum czynności pracodawcy, które mogą dotyczyć różnych stosunków prawa pracy, nie ograniczając się jedynie do indywidualnego stosunku pracy. W ramach tych czynności mieszczą się zarówno czynności prawne, jak i działania pracodawcy niebędące czynnościami prawnymi.

bowego i tygodniowego⁵, rekompensaty za godziny nadliczbowe⁶ oraz dyżuru pracowniczego⁷. Definicja ta została wykorzystana również w art. 241²⁶ § 2 k.p., według którego zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., oraz osób zarządzających tym zakładem na innej podstawie niż stosunek pracy.

Biorąc pod uwagę *ratio legis* powyższych regulacji, a także taksatywny charakter wyliczenia zamieszczonego w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., zamieszczone w tym przepisie pojęcie pracownika zarządzającego nie powinno podlegać wykładni rozszerzającej.

Cel omawianej definicji jest zupełnie odmienny od art. 3¹ k.p., albowiem odwołujące się do niej przepisy regulują w sposób szczególny niektóre elementy statusu prawnego zarządcy w zakresie jego stosunku pracy (czas pracy, wynagrodzenie), czego przejawem jest sformułowanie „pracownik” (a nie „osoba”) zarządzająca zakładem pracy. Z tego punktu widzenia norma art. 128 § 2 pkt 2 k.p. ma węższy zasięg stosowania, ograniczający się do osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Jednocześnie pojęcie „pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy” ma szerszy zakres niż termin „osoba zarządzająca jednostką organizacyjną” (art. 3¹ k.p.). Wynika to już tylko z tego względu, że do pracowników zarządzających zaliczono w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. zastępcę osoby kierującej zakładem pracy oraz głównego księgowego.

Podzielić należy wyrażone w piśmiennictwie wątpliwości co do tego, czy zastępca kierownika zakładu pracy i główny księgowy powinni być zaliczeni w poczet pracowników zarządzających. Odnośnie do zastępcy kierownika podnosi się trafnie, że jego uprawnienia do zarządzania zakładem pracy mają charakter wtórny. Wynikają one bowiem z upoważnienia udzielonego przez kierownika⁸. Jedyne w okresie nieobecności kierownika jego zastępca może być, z mocy uregulowań ustawowych lub statutowych, uprawniony do zarządzania zakładem pracy⁹. Bardziej jeszcze stanowcze zastrzeżenia można wysunąć odnośnie do przyznania analogicznego statusu głównemu księgowemu¹⁰.

Z tych względów można mówić o szerokim znaczeniu pojęcia pracownika zarządzającego zakładem pracy, znajdującym wyraz w definicji ustawowej sfor-

⁵ Art. 132 § 2 pkt 1 k.p. w związku z art. 133 § 2 k.p.

⁶ Art. 151⁴ § 1 k.p.

⁷ Art. 151⁵ § 4 k.p.

⁸ T. Duraj, *Pojęcie osoby zarządzającej imieniu pracodawcy zakładem pracy*, PiZS 2005, nr 6, s. 23.

⁹ W odniesieniu do zastępcy wójta — zob. uzasadnienie wyroku SN z 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738937.

¹⁰ W sprawie tej wypowiedział się bliżej G. Orłowski, *Główny księgowy. Kto to jest?*, Monitor Prawniczy 2007, nr 8, s. 394.

mułowanej w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., oraz o ujęciu wąskim, w ramach którego mieszczą się wyłącznie pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i wchodzący w skład organu kolegialnego, zarządzającego tym zakładem.

Należy postawić pytanie, czy zarysowane tu wąskie ujęcie pracownika zarządzającego obejmuje ten sam krąg desygnatów, jak pojęcie osoby zarządzającej jednostką organizacyjną (art. 3¹ k.p.). Odpowiadając, należy rozpocząć od zastrzeżenia, że osoba, o której mówi art. 3¹ k.p., nie musi być zatrudniona na podstawie stosunku pracy. W dalszej kolejności należy przypomnieć, że art. 3¹ § 1 k.p. rozróżnia organ i osobę zarządzającą zakładem pracy, w związku z czym piastun funkcji organu nie może być uznany za osobę zarządzającą w rozumieniu tego przepisu. Z wyraźnego brzmienia art. 128 § 2 pkt 2 k.p. wynika zaś, że wszystkie osoby wchodzące w skład kolegialnego organu zarządzającego mają status pracowników zarządzających zakładem pracy, co można uznać za podejście trafne.

Powstaje również problem, czy o statusie pracownika zarządzającego w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. decyduje zarządzanie jednostką organizacyjną, będącą samodzielnym pracodawcą (art. 3 k.p.), czy też status taki może wynikać również z zarządzania przedmiotowym zakładem pracy, rozumianym jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych, z którym związane jest zatrudnienie pracowników. Podstawowe znaczenie przypada określeniu relacji pomiędzy jednostką organizacyjną w znaczeniu podmiotowym (pracodawcą) i przedmiotowym (zakładem pracy). Przepisy Kodeksu pracy pozostają pod przeważającym wpływem zarządczej koncepcji pracodawcy¹¹, z której wynika, że jednemu pracodawcy odpowiada jeden tylko zakład pracy. Zaaprobowanie tej reguły, niewysłowionej *explicite* w przepisach prawa, wskazuje, że przymiot pracownika zarządzającego może przysługiwać jedynie osobie zarządzającej całością zasobów jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p., będącej samodzielnym pracodawcą¹². Wykładnia ta znajduje również uzasadnienie w alternatywie zarysowanej w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., według której przez pracowników zarządzających rozumie się pracowników „kierujących jednoosobowo zakładem pracy [...] lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego”. Organ zarządzający jest powoływany do zarządzania osobą prawną lub inną jednostką organizacyjną jako całością, a nie wyodrębnioną częścią jej przedsiębiorstwa lub zakładu. Z braku takiego organu analogiczna pozycja przysługuje zatem alternatywnie wymienionemu pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy. Nie bez znaczenia dla trafności takiego stanowiska jest również charakter regulacji art. 128 § 2 pkt 2 k.p., który sprzeciwia się — jak już powiedziano — dokonywaniu wykładni rozszerzającej. *De lege lata* nie jest zatem uprawnione

¹¹ Na ten temat zob. bliżej: Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy (Uwagi na tle nowelizacji kodeksu pracy)*, Przegląd Sądowy 1995, nr 6, s. 3–25; *idem*, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy — część II*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, nr 6, s. 30–34.

¹² Tak trafnie T. Duraj, *op. cit.*, s. 24; A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 175.

stwierdzenie, że sprawowanie funkcji kierowniczej w wyodrębnionej, lokalnej jednostce organizacyjnej pracodawcy, znacznie oddalonej od jego siedziby, przez pracownika, który w tej placówce nie ma zwierzchnika służbowego, jest zatrudnieniem w charakterze pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy¹³.

2.3. POJĘCIE PRACOWNIKA LUB OSOBY ZARZĄDZAJĄCEJ ZAKŁADEM PRACY W POZOSTAŁYCH PRZEPISACH PRAWA PRACY

Omawianym tutaj pojęciem operuje art. 246 k.p., który wyłącza niektóre kategorie pracowników z udziału w pracach zakładowej komisji pojednawczej. Do tego kręgu należą: 1) osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy, 2) główny księgowy, 3) radca prawny, 4) osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

W odróżnieniu od art. 128 § 2 pkt 2 k.p. w punkcie 1 powyższego przepisu mowa jest o „osobie”, nie zaś o „pracowniku” zarządzającym zakładem pracy. Z punktu 2 wynika, że główny księgowy nie został zaliczony w art. 246 k.p. do pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, co może być poczytane za niekonsekwencję ustawodawczą. Osoby wskazane w punktach 3 i 4 art. 246 k.p. nie mają natomiast przymiotu pracowników zarządzających. Z istoty pełnionych przez nie funkcji wynika jednak ich ściśle powiązanie z interesami pracodawcy, co uzasadnia pozostawienie ich poza składem organu zakładowego rozpatrującego stosunki sporne między pracodawcą i pracownikami.

Zbliżoną konstrukcję ma art. 9 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji¹⁴. Pozbawiono w nim bierne prawa wyborczego do rady pracowników: 1) pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy, 2) jego zastępcę, 3) pracownika wchodzącego w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, 4) głównego księgowego, 5) radcę prawnego. Na tle tego przepisu wyrażono kontrowersyjne zapatrywanie, że użyte w punkcie 1) pojęcie zakładu pracy należy pojmować szeroko i rozumieć przez nie wszystkie placówki zatrudnienia w ramach struktur organizacyjnych pracodawcy, w związku z czym odnosi się ono także do osób kierujących wydzielonymi funkcjonalnie bądź geograficznie jednostkami wewnętrznymi. W uzasadnieniu tej wykładni wskazano na cele i zadania rad pracowników¹⁵.

Z kolei art. 32 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹⁶ używa terminu „osoby wchodzące w skład kadry kierowniczej w zakładzie pra-

¹³ Tak wyrok SN z 16 marca 2010 r., I PK 202/09 OSNP 2011, nr 17–18, poz. 229. Podobnie SN w uzasadnieniu wyroku z 18 października 2011 r., III PK 19/11, OSNP 2012, nr 21–22, poz. 258.

¹⁴ Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.

¹⁵ K.W. Baran, *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 64.

¹⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.

cy”. Określenie liczebności kadry kierowniczej jest przesłanką ustalenia liczby osób imiennie wskazanych przez zakładową organizację związkową, które podlegają ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Na kadre tę składają się: 1) osoby kierujące jednoosobowo zakładem pracy, 2) ich zastępcy, 3) osoby wchodzące w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, 4) inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Powyższe zestawienie stanowi połączenie określonych elementów katalogów zamieszczonych w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i art. 3¹ § 1 k.p. W punktach 1–3 art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych powielono regulację pierwszego z wymienionych przepisów, wyłączając jedynie głównych księgowych. Uzupełnieniem jest poszerzenie składu kadry kierowniczej o osoby uprawnione do podejmowania czynności za pracodawcę, z mocy aktu wyznaczenia w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Takie podejście znajduje uzasadnienie w *ratio legis* art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, którym jest zachowanie swoistej równowagi między liczebnością kadry kierowniczej pracodawcy oraz liczbą funkcjonariuszy związkowych, upoważnionych do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy oraz korzystającej z tego tytułu z ochrony szczególnej¹⁷.

3. UKSZTAŁTOWANIE STOSUNKU ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH

Dotychczasowe rozważania pozwalają stwierdzić, że w przepisach prawa pracy brakuje spójnego pojęcia osoby zarządzającej zakładem pracy. Przedstawione unormowania mają charakter fragmentaryczny i autonomiczny. Wprowadzają one bowiem odrębne znaczenia terminu „osoba (pracownik) zarządzająca(y)”, ukształtowane pod kątem zakresu przedmiotowego danej regulacji prawnej. Wydaje się, że przepis art. 3¹ k.p., posługujący się niezdefiniowanym w nim pojęciem osoby zarządzającej zakładem pracy, ma najbardziej uniwersalny charakter, jednakże jego funkcją jest określenie zdolności pracodawcy do czynności z zakresu prawa pracy, w związku z czym charakterystyka właściwości zatrudnienia osób zarządzających leży poza jego celami. W tej sytuacji podstawowe miejsce należałoby przyznać normie art. 128 § 2 pkt 2 k.p., chociaż wymaga podkreślenia, że według wyraźnej treści tego przepisu zamierzeniem ustawodawcy jest ograniczenie jego stosowania do problematyki czasu pracy. Określenie zawarte w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. jest jednak o tyle mylące, że niektóre z wymienionych w nim stanowisk nie

¹⁷ Na osobne rozważenie zasługuje regulacja ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 254 ze zm.), mając na uwadze szczególnie cel tego aktu prawnego, polegający na ograniczeniu wysokości i zakresu świadczeń majątkowych osób zajmujących określone stanowiska w podmiotach, w których pozycja właścicielska przypada państwu lub jednostce samorządu terytorialnego.

wiążą się z zarządzaniem zakładem pracy. Uwaga ta odnosi się do głównego księgowego, a także w znacznej mierze do zastępcy osoby sprawującej jednoosobowy zarząd zakładem pracy. Co się zaś tyczy pozostałych analizowanych przepisów, mają one mniejsze znaczenie praktyczne i teoretyczne, niemniej jednak wymaga odnotowania, że określone ich elementy są wzorowane na definicji art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

Z istoty powyższych regulacji wynika, że zatrudnienie osób zarządzających nie zostało wyłączone poza nawias stosunku pracy. Jednocześnie regulacje te nie formułują nakazu stosowania zatrudnienia pracowniczego. Bardziej sprecyzowane rozwiązania zawierają ustawy odrębne, mające za przedmiot stanowiska zarządzające w określonych podmiotach prawa. Odwołując się do dorobku doktryny¹⁸, można zaobserwować, że we wskazanych aktach prawnych posłużono się jedną z trzech metod: nakazem wykorzystania określonej podstawy zatrudnienia, określeniem alternatywnych podstaw zatrudniania bądź brakiem regulacji podstawy zatrudnienia. Nakaz wykorzystania stosunku pracy odnosi się m.in. do dyrektora przedsiębiorstwa państwowego¹⁹, wójta (burmistrza, prezydenta) w gminach²⁰, a także do dyrektora państwowej i samorządowej instytucji kultury²¹. Możliwość zawarcia stosunku pracy, oprócz umowy cywilnoprawnej, przewidziano m.in. w odniesieniu do członków zarządu spółdzielni²², członków zarządu spółek kapitałowych²³ i kierownika podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą²⁴.

Tak zarysowany obraz stanu prawnego prowadzi do wniosku, że *de lege lata* stosunek pracy stanowi pełnoprawną podstawę zatrudnienia osób zarządzających zakładem pracy. Jak wcześniej wskazano, w stosunkach pracy osób zarządzających trudno doszukać się zestawu cech wskazujących na klasyczny model podporządkowania pracowniczego, zakładającego podległość poleceniom dotyczącym przedmiotu pracy oraz możliwość jednostronnego wyznaczenia czasowo-miejscowego rygoru świadczenia pracy. Uzasadnia to, w moim przekonaniu, tendencję do poszukiwania takiego znaczenia pojęcia „kierownictwa pracodawcy”, które mieści w sobie stosunki pracy nawiązane przez osoby zarządzające zakładem pracy. W świetle istniejących regulacji prawnych nie można pojmować zatrudnienia pracowniczego tych osób w kategoriach wyjątku od reguły bądź też postrzegać

¹⁸ T. Duraj, *op. cit.*, s. 128.

¹⁹ Art. 33 i n. ustawy z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 1384.

²⁰ Art. 4 ust. 1 pkt 4c u.p.s.

²¹ Art. 16 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 406 ze zm.

²² Art. 52 ust. 1 ustawy z 16 września 1982 r. — Prawo spółdzielcze, tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 1443.

²³ Art. 203 § 1 k.s.h. art. 370 § 1 k.s.h.

²⁴ Art. 47 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 217.

go wyłącznie jako wyraz woli ustawodawcy, nakazującego w określonych aktach prawnych wykorzystanie stosunku pracy jako podstawy zatrudnienia²⁵.

Dodać trzeba, że przepis art. 22 § 1 k.p. nie precyzuje pojęcia kierownictwa pracodawcy, w związku z czym nie można wykluczać *a priori* nadania mu określonego znaczenia, które będzie korygować tradycyjny paradygmat stosunku pracy. Sformułowano zatem koncepcję podporządkowania autonomicznego, które zakłada podległość zadaniom wyznaczonym przez pracodawcę, przy pozostawieniu pracownikowi swobody co do sposobu ich realizacji²⁶. Zbliżoną funkcję pełni wyodrębnienie wewnętrznej i zewnętrznej sfery podporządkowania pracowniczego; pierwsza z nich obejmuje podległość poleceniom przełożonych, druga zaś (charakteryzująca m.in. zatrudnienie pracowników zarządzających zakładem pracy) — zależność typu organizacyjnego²⁷. Z kolei podporządkowanie w ujęciu ekonomicznym kładzie nacisk na uzależnienie dochodów pracownika od podmiotu zatrudniającego, który osiąga korzyści z wykonywanej pracy²⁸. Nie przesądzając trafności wspomnianych koncepcji, nie można odrzucić przydatności tych kierunków poszukiwań z punktu widzenia charakterystyki stosunków pracy osób zarządzających zakładem pracy.

Teza o braku zależności typu pracowniczego nie może być automatycznie odnoszona nawet na płaszczyznę zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych. W szczególności czynnikiem konstrukcyjnym spółek z ograniczoną odpowiedzialnością jest nie tylko element kapitałowy, lecz także aspekt osobowy. W przypadku spółek o ograniczonej liczbie udziałowców zależność wykazująca cechy podporządkowania pracowniczego nie jest zatem wykluczona, tym bardziej że członkowie zarządu podlegają, w stosunku wewnętrznym, ograniczeniom wynikającym z uchwał wspólników (art. 207 k.s.h.), którzy mogą wydawać na tej drodze polecenia kierowane pod adresem zarządu.

Pozostając na gruncie zatrudnienia pracowniczego, należy stwierdzić, że regulacja indywidualnego prawa pracy nie uwzględniła w odpowiednim stopniu spe-

²⁵ Tak Z. Hajn, *Glosa do wyroku SN z 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98*, OSP 2000, nr 12, poz. 177, s. 595.

²⁶ Koncepcja ta jest rozwijana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. w wyroku z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 18, wyroku z 20 grudnia 2005 r., II FSK 114/05, LEX nr 194937 oraz wyroku z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5–6, poz. 67. W literaturze por. T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy — relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góról, Warszawa 2009, s. 154–155; L. Mitrus, *Podporządkowanie pracowniczego jako zmieniająca się cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek i Z. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 130.

²⁷ J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975, s. 178; U. Torbus, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne...*, s. 144–149.

²⁸ Zob. krytyczne wobec tej koncepcji ujęcie T. Duraja, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013, s. 356–365, oraz powołaną tam literaturę.

cyficznych właściwości stosunku pracy pracowników zarządzających zakładem pracy. Charakterystyka zatrudnienia wykonywanego przez tych pracowników powinna bowiem skłaniać do modyfikacji niektórych elementów stosunku pracy w kierunku osłabienia ich funkcji ochronnej, która jest bezcelowa w przypadku osób reprezentujących pracodawcę. W tym kontekście można określić cztery podstawowe zagadnienia: czas pracy, stabilizację zatrudnienia, system wynagradzania za pracę oraz odpowiedzialność pracowniczą.

Pośród wymienionych wyżej elementów ustawodawca zmodyfikował jedynie czas pracy pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Obowiązujące uregulowania uchylają m.in. uprawnienia pracownika zarządzającego zakładem pracy do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Odnotować należy wszakże postulaty całkowitego wyłączenia stosowania wobec tych pracowników kodeksowych przepisów o czasie pracy, co pozwoliłoby uniknąć wypłat za nadgodziny, jeżeli praca ponadwymiarowa przekroczyłaby granice wyjątku dozwolonego „w razie konieczności” powierzenia im takiej pracy (art. 151⁴ § 1 k.p.).

Szkodliwy jest brak rozwiązań osłabiających ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy pracownika zarządzającego. W razie zatrudnienia tego pracownika na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony korzysta on w istocie z tego samego stopnia ochrony, jak pozostali pracownicy. Zasadnicza różnica uwiadcza się w przypadku zatrudnienia pracownika na podstawie powołania i wyboru. Istotne znaczenie przypada zwłaszcza stosunkowi pracy z powołania. Należy jednak pamiętać, że dopuszczalność jego stosowania musi wynikać z „odrębnych przepisów” (art. 68 § 1 k.p.), których zasięg działania ogranicza się wyłącznie do przedsiębiorstw i innych zakładów pracy pozostających w orbicie sektora publicznego. Taka sytuacja wynika z uwarunkowań historycznych, wskazujących na anachroniczność stosunku pracy z powołania jako podstawy nawiązania stosunku pracy. Podobne rozwiązania nie wchodzi w grę w przypadku sektora prywatnego.

Pomijając zatem ewentualność zastosowania wyboru jako podstawy nawiązania stosunku pracy, pracownik zarządzający zakładem pracy korzysta z pełni powszechnej i szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 k.s.h. nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. W szczególności zaś dokonany przez pracownika wybór tego roszczenia wiąże sąd, jeżeli członek zarządu pozostawał w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę pod ochroną szczególną w rozumieniu art. 45 § 3 *in initio* k.p.²⁹ Doktryna nie była jednoznaczna w ocenie stanowiska SN³⁰, które może być podważane ze względów

²⁹ Uchwała składu 7 sędziów SN z 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012, nr 23–24, poz. 279.

³⁰ Zob. aprobującą glosę A. Tomanka do powołanej uchwały, OSP 2013, nr 6, poz. 68. Krytycznie do tego orzeczenia odniosły się P. Kozarzewska i M. Wawrzonek, *Rozwiązanie umowy*

celowościowych. Uwarunkowania te nie uchylają jednak wyraźnego brzmienia przepisów k.p. i k.s.h., które muszą być wzięte pod uwagę wobec niewdrożenia przez ustawodawcę rozwiązań systemowych.

W dziedzinie wynagradzania za pracę pożądana jest zmiana rozkładu ryzyka między pracodawcą i pracownikiem, co pozwoliłoby uzależnić wynagrodzenie pracownika zarządzającego od wyników jego pracy, biorąc pod uwagę rezultat ekonomiczny osiągnięty przez zarządzaną jednostkę. W literaturze wskazuje się, że powiązanie znacznej części wynagrodzenia z wynikami gospodarczymi można uznać za uzasadnione w przypadku kadry menedżerskiej³¹. Wydaje się jednak, że również w odniesieniu do tej grupy pracowników zachowana musi być kategoria wynagrodzenia zasadniczego, niepowiązanego z wynikiem pracy. Na odmienną wykładnię nie pozwala treść art. 78 § 1 k.p., w którym nie wymieniono efektywności pracy wśród czynników wpływających na ustalenie wynagrodzenia za pracę. Także Sąd Najwyższy zajmuje tradycyjne stanowisko w kwestii podziału na wynagrodzenie zasadnicze i składnik premii (wynikowy)³².

Specyfiki zatrudnienia pracowników zarządzających nie uwzględniają kodeksowe reżimy odpowiedzialności pracowniczej: porządkowej i materialnej. Odnośnie do odpowiedzialności porządkowej wskazuje się niekiedy na niedopuszczalność jej stosowania wobec pracowników zaliczanych do kadry kierowniczej najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach. Wniosek ten ma uzasadnienie celowościowe. Niemniej jednak można zwrócić uwagę, że budzi on wątpliwości ze względu na treść przepisów art. 108 i nast. k.p., które nie przyzwalają na odstąpienie od ukształtowanego w nich reżimu odpowiedzialności porządkowej³³.

Większe jeszcze znaczenie mają zagadnienia odpowiedzialności materialnej pracowników. W tej dziedzinie sprzeciw budzi zastosowanie wobec pracownika zarządzającego zakładem pracy, który nieumyślnie wyrządził szkodę, mechanizmu ograniczającego wysokość odszkodowania do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 k.p.). Co do zasady limit ten zachowuje jednak moc obowiązującą. Również i w tym zakresie modyfikacja rozwiązań kodeksowych następuje niekiedy na drodze wykładni ustaw odrębnych, poprzez przyznanie prymatu szczególnemu reżimowi odpowiedzialności, przewidzianemu w nich dla stosunku organizacyjnego istniejącego między zarządcą a zarządzaną jednostką, przed zasadami odpowiedzialności materialnej pracowników. Ten kierunek interpretacyjny nie jest wolny od kontro-

o pracę z członkiem zarządu spółki z naruszeniem prawa, Monitor Prawniczy 2014, nr 1 — dodatek, s. 35–37.

³¹ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 155.

³² Zob. wyrok SN z 24 września 2009 r., II PK 57/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 123.

³³ W doktrynie wyrażono pogląd, że postanowienie umowne wyłączające odpowiedzialność porządkową członka zarządu spółki z o.o. byłoby nieważne, ponieważ przepisy o odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Zob. Ł. Pisarczyk, *Zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych*, Warszawa 2000, s. 79.

wersji, pozwala na ustalenie pełnej odpowiedzialności członków zarządów spółki kapitałowej wobec spółki³⁴, a także członków zarządu organizacji spółdzielczej wobec tej organizacji³⁵. Wnioski wynikające z takiej wykładni nie mogą być jednak rozciągane na ogół pracowników zarządzających zakładem pracy.

4. UWAGI *DE LEGE FERENDA*

Dotychczasowe rozważania prowadzą do krytycznej oceny stanu prawnego w dziedzinie będącej przedmiotem niniejszego opracowania. Stan ten odznacza się w istocie brakiem systematycznej regulacji statusu prawnego osoby zarządzającej zakładem pracy w dziedzinie stosunku zatrudnienia. Sytuacja ta wynika w poważnej mierze z uwarunkowań historycznych. Obowiązujący Kodeks pracy powstał bowiem w dobie PRL, kiedy pracowniczy status kierownika zakładu pracy był trudny do podważenia³⁶, a problematyka zatrudnienia na stanowiskach zarządczych skupiała się w ramach szeroko pojmowanego pracodawcy państwowego. Współczesny stopień komplikacji i różnorodności stosunków społeczno-gospodarczych w sferze zarządzania zakładami pracy nie wywołał pożądanej reakcji ustawodawcy pracy. Zasadniczym pytaniem jest obecnie to, czy ustawodawca powinien zachować możliwość świadczenia przez osoby zarządzające pracą zarobkowej na podstawie stosunku pracy, czy też powinien *ex lege* wyłączyć taką możliwość, co przesunęłoby omawianą problematykę do sfery tzw. zatrudnienia cywilnoprawnego, świadczonego na podstawie umów prawa cywilnego. Za drugim z podanych rozwiązań przemawia, w ocenie jego zwolenników, potrzeba utrzymania klasycznie pojmowanego podporządkowania pracowniczego jako „rdzenia” pojęciowego stosunku pracy³⁷.

Udzielenie odpowiedzi w tej kwestii wymaga uprzedniego dookreślenia adresata potencjalnych rozwiązań prawnych. Jak zaznaczono wyżej, w świetle

³⁴ Zgodnie z art. 293 k.s.h. członek zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej oraz likwidator odpowiada wobec spółki za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami umowy spółki, chyba że nie ponosi winy (art. 293 k.s.h.). W uzasadnieniu wyroku SN z 17 grudnia 2003 r. (IV CK 305/02, LEX nr 599556), wyrażono pogląd, że pozostawanie przez członka zarządu w stosunku pracy nie wyklucza jego odpowiedzialności za te same zachowania na podstawie art. 292 k.h., mającego treść analogiczną do art. 293 k.s.h.

³⁵ Zgodnie z art. 58 ustawy z 16 września 1982 r. — Prawo spółdzielcze (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. Nr 1443), w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą z 3 czerwca 2005 r. (Dz.U. Nr 12, poz. 1024), członek zarządu, rady oraz likwidator odpowiada wobec spółdzielni za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami statutu spółdzielni, chyba że nie ponosi winy.

³⁶ Taki status kierownika zakładu pracy wynikał z przepisu art. 23 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym do czasu jego uchylecia ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110.

³⁷ T. Duraj, *Podporządkowanie...*, s. 382–386.

obecnego stanu prawnego nie jest możliwe jednoznaczne wyznaczenie kręgu osób zarządzających zakładem pracy. Poszczególne definicje realizują cele partykularne, służąc określeniu statusu pracownika w aspekcie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, biernego prawa wyborczego do samorządu załogi itp. W gronie osób zarządzających mieszczą się podmioty wykazujące daleko idące zróżnicowanie: osoba kierująca jednoosobowo zakładem pracy, członkowie organu zarządzającego, zastępca kierownika zakładu, główny księgowy, a nawet osoba wyznaczona w celu dokonywania wobec pracowników czynności z zakresu prawa pracy.

Wyodrębnienie osób zarządzających zakładem pracy może nastąpić na podstawie rozmaitych kryteriów. Pierwsze z nich nawiązuje do charakteru funkcji polegającej na zarządzaniu zakładem pracy. Pozwala ono na wyłączenie poza ramy analizowanego pojęcia głównych księgowych oraz osób wyznaczonych w celu dokonywania wobec pracowników czynności z zakresu pracy. Przymiot zarządzania zakładem pracy nie należy bowiem do istoty powyższych funkcji. Może on jedynie pojawić się jako element wtórny w rezultacie powierzenia głównemu księgowemu stanowiska dyrektorskiego bądź upoważnienia określonej osoby do podejmowania decyzji w sprawach personalnych pracowników.

Innym istotnym kryterium jest niewystępowanie w ramach stosunku zatrudnienia osoby zarządzającej tradycyjnie ujmowanego elementu podporządkowania, rozumianego przede wszystkim jako obowiązek wykonywania poleceń podmiotu zatrudniającego dotyczących pracy. Z tego punktu widzenia zastępca kierownika zakładu pracy nie posiada przymiotu pracownika zarządzającego.

Rozważany problem może być zatem ograniczony do kierowników jednoosobowych oraz piastunów funkcji organu osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. W tym zakresie rozwiązania wymaga dylemat definiowania pracodawcy w kategoriach właścicielskich lub zarządczych. W świetle obowiązujących rozwiązań kodeksowych (art. 3 k.p.) pracodawcami mogą być wyodrębnione i zdolne do zatrudniania pracowników jednostki nieposiadające podmiotowości cywilnoprawnej, funkcjonujące w ramach struktury osoby prawnej jako tzw. wewnętrzni pracodawcy. Osoby zarządzające tymi jednostkami są (mogą być) podporządkowane przy podejmowaniu decyzji, w szerszym lub węższym zakresie, organom zarządzającym osób prawnych, którym przysługują wobec pracodawcy uprawnienia właścicielskie. Relacje te nie stanowią wprawdzie odzwierciedlenia typowego podporządkowania pracowniczego, jednak mogą być uznane za jego bliski odpowiednik. Należy dodać, że zarządzanie niesamodzielnymi jednostkami organizacyjnymi występuje przeważnie w przypadku pracodawców będących państwowymi lub samorządowymi jednostkami organizacyjnymi. W tym kontekście można wskazać kolejne kryterium dyferencjacji pracowników zarządzających, akcentujące różnice pomiędzy zarządzaniem organizacjami funkcjonującymi w sferze publicznej oraz niepublicznej. Niemniej należy zaznaczyć, że kateryczne założenie o braku elementów charakteryzujących podporządko-

wanie pracownicze nie może być również — w mojej ocenie — odnoszone automatycznie do każdej sytuacji powierzenia osobie fizycznej funkcji organu zarządzającego osoby prawnej będącej przedsiębiorcą.

Podejmując próbę odpowiedzi na pytanie zarysowane na wstępie niniejszego opracowania, należy uznać, że przyszła regulacja prawna nie powinna dążyć do wyłączenia zatrudnienia pracowników zarządzających zakładem pracy poza nawias stosunku pracy. Uwaga ta jest aktualna również wtedy, gdy bierzemy pod uwagę pracowników zarządzających w wąskim tego słowa znaczeniu, przyjętym w niniejszym opracowaniu. Przeciwno takiemu rozwiązaniu przemawiają względy nawiązujące do długoletniej tradycji prawnej. Ponadto w obrębie powyższej grupy zatrudnionych mamy do czynienia ze znacznym, wewnętrznym zróżnicowaniem, co sprzeciwia się odniesieniu do nich ujednoczonych i restrykcyjnych zasad, bez uprzedniego uwzględnienia właściwości stosunków zatrudnienia wynikających z wykonywania przez nich różnorodnych funkcji w obrocie gospodarczym i pozagospodarczym.

Należy również zauważyć, że negowane rozwiązanie prowadziłoby do ograniczenia zakresu podmiotowego prawa pracy, czego nie można uznać za zjawisko korzystne. Wydaje się bowiem, że ewolucja prawa pracy nie powinna zmierzać do uchylenia konstrukcji stosunku pracy w odniesieniu do określonych kategorii osób wykonujących zatrudnienie sytuujące się na swoistym „pograniczu” z umowami prawa cywilnego. Przyjęcie takiego kierunku zmian stanowiłoby, w mojej ocenie, o swoistym regresie regulacji prawnej prawa pracy. Bardziej odpowiednie jest zróżnicowane podejście do problematyki pracy wykonywanej przez osoby zarządzające, polegające na stworzeniu adresowanych do nich, szczególnych form zatrudnienia pracowniczego, które mogłyby mieć charakter wyłączny lub alternatywny dla „typowego” stosunku pracy. W każdym przypadku konieczne jest upoważnienie do odstąpienia od stosowania niektórych standardów ochronnych prawa pracy, obejmujących zwłaszcza wymienione wyżej dziedziny. Pozwoliłoby to na złagodzenie szkodliwej dysproporcji pomiędzy faktycznym położeniem menedżerów zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz pozostałych pracowników, zważywszy na fakt, że obie wymienione grupy mogą odwoływać się *de lege lata* do tych samych norm ochronnych. Punktem wyjścia do rozważenia zmiany istniejącego stanu prawnego mogą być postanowienia zawarte w projekcie Kodeksu pracy z 2007 r.³⁸, które przewidują umowę o zarządzanie zakładem pracy (art. 424–430 projektu), prowadzącą do nawiązania nietypowego stosunku pracy, w ramach której stworzono m.in. podstawę do uzależnienia prawa do wynagrodzenia od rezultatów pracy oraz wyłączono roszczenie pracownika zarządzającego o przywrócenie do pracy.

³⁸ Podaję za: *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy*, Katowice 2010.

REMARKS ON THE LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT OF MANAGING STAFF

Summary

It is discussed whether employment relations of managing employees should be regulated in labour law or in civil law. In the context of labour relations, it is difficult to define a person who is enabled by an employer to act as a principal towards an employee being a member of the managing staff. The author reviews the state of Polish labour law in order to ascertain whether it is admissible to employ members of managing staff on the basis of employment relation. In the author's opinion, the binding Polish labour law does not exclude managers from the scope of employment relation. The specific status of managing employees requires another type of a legal regulation. There is no need to maintain a limited financial responsibility of a manager in employment relation and a full protection from the termination of employment contract which should be reserved rather for typical workers. The above-mentioned problems should be dissolved in a framework of a particular labour contract which would be dedicated to members of managing staff.