

Odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

1. Uwagi wstępne

Stosunki pracy z mianowania, określone odrębnymi przepisami, są stosunkami, do których przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami (art. 5 k.p.)¹. Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego jest stosunkiem prawnym powstałym na podstawie mianowania. Stosunek ten uregulowany jest przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych² (dalej w skrócie p.u.s.p.), a w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami – przepisami Kodeksu pracy.

Wskazany sposób regulacji stosunku pracy sędziego sądu powszechnego ma podstawowe znaczenie dla ustaleń dotyczących zdolności prawnych w takim stosunku. Zdolność prawna stanowi kwalifikację normatywną. Zdolności prawne pracodawcy w stosunku pracy sędziego sądu powszechnego zostały określone w przepisach ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych, a w zakresie nie uregulowanym w tej ustawie, przepisami Kodeksu pracy.

Jak zdolności prawne w stosunku pracy sędziego sądu powszechnego zostały uregulowane w przepisach p.u.s.p.: czy tylko w zakresie ściśle określonych praw i obowiązków, przyznanych określonym organom usytuowanym poza strukturą sądu powszechnego, przy pozostawieniu generalnej zdolności pracodawczej sądowi powszechnemu jako jednostce organizacyjnej? A może zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

¹ M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 482; T. Zieliński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 496.

² Dz. U. z 2023 r. poz. 217 ze zm.

uregulowane zostały w przepisach p.u.s.p. inaczej, a mianowicie przez przyznanie określonych praw i obowiązków pracodawczych określonym organom spoza struktury sądu powszechnego, przy pozbawieniu takich praw sądu powszechnego?

2. Zdolność prawna jako pojęcie określonej dziedziny prawa oraz pojęcie prawoznawstwa

Na wstępie rozważań poświęconych zdolności prawnej pracodawcy jako strony stosunku pracy należy zaznaczyć, że gałęziowy podział systemu prawa powoduje, że zdolność prawna jest zdolnością w określonej dziedzinie (gałęzi) prawa. Zdolność prawna to zdolność do tego, aby być podmiotem praw i obowiązków w określonej dziedzinie (gałęzi) prawa³. Według E. Łętowskiej nie ma „ogólnej zdolności prawnej”, jest zawsze zdolność w obrębie danej gałęzi prawa⁴. T. Liszcz zaznaczyła, że na gruncie obowiązującego prawa nie ma jednolitego ponadgałęziowego pojęcia podmiotowości prawnej, zdolności prawnej ani zdolności do czynności (działań) prawnych⁵.

Pojęcie zdolności prawnej jako pojęcie określonej dziedziny prawa nie wyklucza używania pojęcia zdolności prawnej jako pojęcia ogólnej teorii prawa, tj. tego fragmentu prawoznawstwa, który zmierza do wypracowania wspólnej siatki pojęciowej dla całego prawoznawstwa oraz wykorzystania tego, co w nauce prawa jest wspólne i uniwersalne⁶. Pojęcie zdolności prawnej jest powszechnie używane w prawoznawstwie. Zdolność prawna jest tu rozumiana jako możliwość posiadania praw i obowiązków⁷. Zdolność prawna jest kategorią bierną, oznaczającą zdolność do bycia podmiotem prawa⁸.

³ J. Wróblewski, *Wstęp do prawoznawstwa*, Łódź 1978, s. 74.

⁴ E. Łętowska, *Podmioty prawa cywilnego*, Warszawa 1994, s. 34.

⁵ T. Liszcz, *Pojęcie zakładu pracy według prawa pracy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G. Ius” 1980, vol. XXVII, s. 114.

⁶ O pojęciach ogólnej teorii prawa zob. Z. Radwański, M. Zieliński, *Stosowanie i wykładnia prawa cywilnego*, [w:] M. Safjan (red.), *System prawa prywatnego*, t. 1, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 452.

⁷ S. Wronkowska, *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2005, s. 138. J. Lande zaznaczył, że nauka tradycyjna łączy z podmiotem prawa pojęcie zdolności prawnej; mieć zdolność prawną znaczy tyle, co móc posiadać uprawnienia i obowiązki, móc być podmiotem stosunków prawnych (*idem*, *Studia z filozofii prawa*, Warszawa 1959, s. 951).

⁸ Z. Pulka, [w:] A. Bator (red.), *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2012, s. 350.

3. Zdolność prawna pracodawcy według art. 3 k.p.

Ustalenia dotyczące zdolności prawnej pracodawcy w stosunku pracy sędziego sądu powszechnego rozpocząć należy od art. 3 k.p., czyli przepisu przyznającego jednostce organizacyjnej zdolność zatrudniania pracowników. W świetle art. 3 k.p. pracodawcą może być jednostka organizacyjna niemająca zdolności cywilnoprawnej. Wymieniony przepis rozszerza w porównaniu z prawem cywilnym krąg jednostek organizacyjnych, którym przyznaje przymiot bycia podmiotem praw i obowiązków⁹.

W art. 3 k.p. ustawodawca wprowadził zarządczą koncepcję pracodawcy, której istota polega na tym, że pracodawcą może być jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała zdolności cywilnoprawnej¹⁰, a przez to nie posiadała tytułu prawnego do mienia, czyli nie miała własnego majątku w znaczeniu prawnym¹¹.

Zdolność pracodawcy według art. 3 k.p. polega na prawie zatrudniania pracowników we własnym imieniu, dysponując w tym celu wyodrębnionymi środkami finansowymi¹². Do zatrudniania pracowników we własnym imieniu nie jest niezbędna zdolność cywilnoprawna umożliwiająca dysponowanie pracodawcy majątkiem we własnym imieniu. W Kodeksie pracy nie została przyjęta koncepcja właścicielska, według której pracodawcą może być tylko osoba mająca podmiotowość cywilnoprawną, z czym wiąże się możliwość dokonywania we własnym imieniu i z własnego majątku uzyskiwania przysporzeń związanych z zatrudnianiem pracowników¹³.

⁹ W. Sanetra, *W poszukiwaniu pracodawcy*, PiZS 1992, nr 3, s. 41.

¹⁰ Z. Hajn zaznaczył, że zarządcza koncepcja pracodawcy umożliwia przypisanie statusu pracodawcy jednostce organizacyjnej mającej określoną samodzielność w zakresie zarządzania, szczególnie prawo (zdolność) zatrudniania pracowników, lecz niemającej podmiotowości cywilnoprawnej (*idem*, *Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie sfery budżetowej*, [w:] L. Florek (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 98-99.

¹¹ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5, s. 21.

¹² A. Małanowski, *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, PiP 1979, nr 8-9, s. 106.

¹³ Tak koncepcja właścicielska została określona przez Z. Hajna, *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. nauk. G. Goździewicz, t. II, Warszawa 2017, s. 176; *idem*, *Koncepcja pracodawcy...*, s. 99.

4. Wyodrębnienie organizacyjne oraz finansowe pracodawcy niemającego zdolności cywilnoprawnej

Jednostkę organizacyjną, aby mogła zatrudniać pracowników, powinno cechować wyodrębnienie organizacyjne oraz wyodrębnienie finansowe (majątkowe). Wyodrębnienie organizacyjne i majątkowe jest konieczne, by móc skutecznie dokonać czynności nawiązania stosunku pracy. Ten element wynika z interpretacji pojęcia „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników”¹⁴. Wyodrębnienie organizacyjne polega na tym, że przepisy prawne przewidują możliwość tworzenia danego rodzaju jednostek organizacyjnych, wymieniając (nazywając) je oraz regulując sposób ich powstawania i strukturę bezpośrednio lub pośrednio (przez odesłanie do statutu, umowy lub innego aktu założycielskiego)¹⁵.

Wyodrębnienie majątkowe (finansowe) polega na tym, że pracodawca ma prawo dysponowania wyodrębnionymi środkami finansowymi we własnym imieniu¹⁶. W piśmiennictwie prawniczym wskazano, że wyodrębnienie majątkowe jest kwestią prawną. Oznacza to, że w świetle prawa dana jednostka organizacyjna jest upoważniona do nabywania praw i zaciągania zobowiązań majątkowych we własnym imieniu. Posiada prawną zdolność do nabywania i zaciągania zobowiązań majątkowych we własnym imieniu. Dla uznania danej jednostki organizacyjnej za zdolną do bycia pracodawcą nie jest konieczne pełne wyodrębnienie majątkowe, wiążące się m.in. z prawem własności, jakie charakteryzuje osobę prawa cywilnego. Wystarczy prawo dysponowania środkami niezbędnymi do zatrudniania pracowników¹⁷. Pracodawca niemający zdolności cywilnoprawnej uprawniony jest do dysponowania wyodrębnionymi środkami finansowymi we własnym imieniu.

W tym kontekście odnotować należy stanowisko, zgodnie z którym ze względu na to, że pracodawcy będący wewnętrznymi jednostkami osób prawnych nie mają podmiotowości cywilnoprawnej, nie mają zdolności do nabywania praw i zaciągania zobowiązań majątkowych związanych z zatrudnieniem, nie mają też własnego majątku w znaczeniu prawnym, z którego mogłyby do-

¹⁴ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 136.

¹⁵ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 126.

¹⁶ Zdaniem Ł. Pisarczyka pracodawca wewnętrzny powinien dysponować wyodrębnionymi środkami finansowymi we własnym imieniu (*idem*, *Pracodawca wewnętrzny*, MPP 2004, nr 12, s. 323).

¹⁷ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 127.

konać rozporządzeń prawnych. Takie „wyodrębnienie majątkowe” ma bowiem tylko charakter wewnątrzorganizacyjny i sprowadza się do zarządu częścią mienia osoby prawnej, np. poprzez system jednostek sporządzających bilans¹⁸.

Z przytoczonym stanowiskiem nie można się zgodzić. Wyodrębnienie majątkowe jednostki organizacyjnej, o której mowa w art. 3 k.p., oznacza przyznanie jej przez przepisy prawa pracy prawa do zaciągania zobowiązań i nabywania praw majątkowych we własnym imieniu.

5. Wyodrębnienie organizacyjne oraz finansowe sądu powszechnego

W sferze budżetowej zasady wyodrębniania poszczególnych jednostek organizacyjnych będących pracodawcami określone są przepisami ustawowymi¹⁹. Przepisy ustawowe określają organy kierujące i reprezentujące pracodawcę, a także obsadę osób będących piastunami organów pracodawcy.

Sądy powszechne jako jednostki organizacyjne zostały wyodrębnione w przepisach p.u.s.p. Przepisy te określają ustrój sądów powszechnych, w tym ich organy. Sądy powszechne posiadają wewnętrzną strukturę organizacyjną. Art. 22 § 1 p.u.s.p. sytuuje prezesa sądu jako organ kierujący sądem i reprezentujący sąd na zewnątrz. Prezes sądu jest także organem zarządzającym jednostką organizacyjną będącą pracodawcą sędziego.

Sądy powszechne są wyodrębnione finansowo, będąc dysponentami środków budżetowych. Dysponowanie wyodrębnionymi środkami finansowymi umożliwia zaciąganie i realizowanie we własnym imieniu zobowiązań majątkowych ze stosunku pracy pracowników sądu. Do zaciągania i realizowania takich zobowiązań nie jest niezbędne posiadanie zdolności cywilnoprawnej i związanego z tym własnego majątku. Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego nie opiera się na założeniu, że podstawą ustroju pracy jest wyłącznie wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem²⁰. Sąd powszechny, dysponując wyodrębnionymi

¹⁸ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, s. 21.

¹⁹ Z. Hajn, *Koncepcja pracodawcy...*, s. 99.

²⁰ W piśmiennictwie zdaniem Z. Hajna trafnie stwierdzono, że „określenie stosunku pracy opiera się na założeniach teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem (Z. Hajn, *Podmioty...*, s. 188).

środkami finansowymi na wynagrodzenia sędziów, ponosi wobec nich bezpośrednią odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy. W wyroku z dnia 9 grudnia 1992 r., III APr 76/92²¹, Sąd Apelacyjny w Gdańsku stwierdził, że odpowiedzialność za nienależyte wykonanie zapłaty wynagrodzenia sędziemu sądu rejonowego ponosi ten sąd jako zakład pracy (art. 3 k.p.), a nie Skarb Państwa – sąd rejonowy czy wojewódzki. Oznacza to, iż odpowiedzialność majątkowa pracodawcy może polegać nie tylko na ponoszeniu ujemnych konsekwencji w zakresie środków finansowych stanowiących własność pracodawcy, ale także w zakresie środków finansowych pozostawionych do dyspozycji pracodawcy niemającego zdolności cywilnoprawnej. W piśmiennictwie prawniczym przyjmuje się jednak na ogół, że warunkiem ponoszenia odpowiedzialności majątkowej jest podmiotowość cywilnoprawna. Taką podmiotowość mają pracodawcy właściciele²².

6. Zdolność prawna pracodawcy w świetle art. 22 § 1 k.p.

Poza art. 3 k.p. zasadnicze znaczenie dla zdolności prawnej przyznanej pracodawcy ma art. 22 § 1 k.p. Według tego przepisu pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to nie tylko zdolność nawiązania, zmiany treści i rozwiązania stosunku pracy, ale także możliwość realizowania zobowiązań wpływających z tego stosunku²³.

Na podstawie art. 22 § 1 k.p. pracodawca ma możliwość realizowania na rzecz pracownika świadczeń majątkowych z zakresu stosunku pracy. W przypadku pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi osoby prawnej zobowiązania majątkowe wobec pracowników realizowane są z przeznaczonych na to wyodrębnionych środków finansowych. Do zapłaty wynagrodzenia za pracę i realizacji innych zobowiązań ze stosunku pracy nie jest niezbędne posiadanie przez jednostkę organizacyjną zdolności cywilnoprawnej i cywilnoprawnego tytułu do mienia (cywilnoprawnego prawa do rozporządzania majątkiem). Pracodawca będący jednostką organizacyjną osoby prawnej ma, na podstawie art. 22 § 1 k.p., zdolność zaciągania i realizacji świadczeń majątkowych wobec pracownika. Z tego względu właściwością tej kategorii pracodawców jest wyodrębnienie środków finansowych oraz prawo dysponowania tymi środkami we własnym imieniu.

²¹ OSA 1993, nr 6, poz. 23.

²² Z. Hajn, *Koncepcja pracodawcy...*, s. 106.

²³ Por. K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks...*, s. 22-23.

Z tego, że pracodawca ma obowiązek zapłacić wynagrodzenie za pracę, nie wynika, że musi mieć on zdolność cywilnoprawną i prawo podmiotowe do rozporządzania majątkiem, z którego dokona wypłaty świadczeń. Z istoty stosunku pracy, jaką jest wymiana świadczeń majątkowych, nie wynika, że pracodawca musi mieć prawo podmiotowe do rozporządzania majątkiem, z którego dokona wypłaty wynagrodzenia, a prawo takie powinno mieć oparcie w zdolności cywilnoprawnej pracodawcy, w przeciwnym wypadku nie mógłby on zatrudniać pracownika we własnym imieniu²⁴.

Poza zdolnością do zaciągania i realizacji zobowiązań ze stosunku pracy art. 22 § 1 k.p. przyznaje też pracodawcy zdolność do sprawowania kierownictwa dotyczącego pracy wykonywanej przez pracownika oraz wyznaczenia mu miejsca i czasu pracy. Wykonywanie przez pracownika pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy.

7. Zdolność prawna pracodawcy według pozostałych przepisów Kodeksu pracy

Zdolność prawna pracodawcy jako strony stosunku pracy przyznana została nie tylko w art. 3 i art. 22 § 1 k.p., ale także w innych przepisach Kodeksu pracy określających prawa i obowiązki pracodawcy jako strony tego stosunku²⁵.

Obowiązki pracodawcy jako strony stosunku pracy określone zostały w przepisach zamieszczonych w Kodeksie pracy pt. *Podstawowe zasady prawa pracy* oraz w katalogu obowiązków zawartych w art. 94 k.p., a także w dalszych częściach tego kodeksu. W szczególności istotne są obowiązki i prawa w zakresie bhp oraz profilaktycznej ochrony zdrowia. Obowiązki w zakresie bhp mają charakter organizacyjny, informacyjny, majątkowy oraz proceduralny²⁶. Szczególne znaczenie mają: obowiązek organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp (art. 212 pkt 1 k.p.), obowiązek zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych i dostarczania niezbędnych środków higieny osobistej (art. 233 k.p.), obowiązek stałego zaznajamiania

²⁴ Tak utrzymuje Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 1997, nr 6, s. 31.

²⁵ H. Klimek, *Zakład pracy jako podmiot stosunku pracy*, PiZS 1978, nr 2, s. 7.

²⁶ T. Kuczyński, [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 261.

pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac. Pracodawca powinien na bieżąco zwracać uwagę na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki²⁷. Integralnie z tym obowiązkiem powiązany jest obowiązek pracodawcy wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bhp na stanowiskach pracy²⁸. Do kodeksowych obowiązków pracodawcy należy organizacja szkoleń bhp dla pracowników oraz pokrywania ich kosztów.

Wśród najważniejszych obowiązków pracodawcy z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia zwłaszcza wskazuje się:

- ocenę i dokumentowanie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy oraz stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko (art. 226 k.p.),
- podejmowanie działań zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą oraz wypadkiem przy pracy (art. 227, art. 230-231 k.p.),
- obowiązki organizacyjne i finansowe związane z badaniami lekarskimi pracowników (art. 229 k.p.)²⁹.

Obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, stanowiący podstawową zasadę prawa pracy (art. 17 k.p.), oraz obowiązek wskazany w art. 94 pkt 6 k.p., oznacza, że pracodawcy przyznana została zdolność prawna ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych³⁰.

8. Odcinki (fragmenty) zdolności pracodawcy jako strony stosunku pracy

Przepisy Kodeksu pracy wykazują, że zdolność prawna pracodawcy jako strony stosunku pracy jest obszerna i zróżnicowana. W ramach tej zdolności można wyodrębnić jej odcinki (fragmenty).

²⁷ M. Mędrala, *Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Profilaktyczna ochrona zdrowia*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. nauk. M. Gersdorf, K. Rączka, t. III, Warszawa 2021, s. 304-323.

²⁸ *Ibidem*, s. 309.

²⁹ *Ibidem*, s. 336.

³⁰ O obowiązku pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych por. m.in. E. Maniewska, [w:] *System prawa pracy...*, t. III, s. 285-287.

Art. 3 i art. 22 k.p. uzasadniają wyróżnienie takich odcinków (fragmentów) zdolności prawnej pracodawcy, jak: zdolność nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, zdolność zaciągania i realizowania we własnym imieniu zobowiązań majątkowych wobec pracownika, zdolność dysponowania środkami finansowymi przeznaczonymi na wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy, zdolność sprawowania kierownictwa dotyczącego pracy oraz wyznaczania pracownikowi miejsca i czasu pracy. W ramach wymienionych zdolności prawnych pracodawcy wyróżnić można mniejsze jej odcinki (fragmenty), np. zdolność wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Przepisy Kodeksu pracy obejmujące obowiązki i prawa pracodawcy w zakresie bhp oznaczają przyznanie pracodawcy w tym zakresie zdolności prawnej, a obowiązki i prawa pracodawcy w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia oznaczają przyznanie pracodawcy w tym zakresie zdolności prawnej.

9. Zdolność pracodawcy do działań prawnych

Jak wiadomo, zdolność prawna jest zdolnością bierną, inaczej mówiąc, ma charakter pasywny³¹. Z tego, że komuś przysługuje zdolność prawna, nie wynika, że może on prawa i obowiązki nabywać własnym działaniem³², a ogólniej mówiąc, że może dokonać określonych czynności konwencjonalnych ze skutkiem dla siebie oraz drugiej strony stosunku prawnego. Na ogół ustawodawca odpowiednio do zakresu i treści zdolności prawnej przyznaje określonemu podmiotowi zdolność do działań prawnych, będącą zdolnością czynną.

W Kodeksie pracy zdolność pracodawcy do działań prawnych została przyznana w art. 3¹. Przepis ten normuje zdolności pracodawcy do szeroko rozumianych działań prawnych. Zdolność pracodawcy do działań prawnych przyznana została też w przepisach regulujących dokonywanie czynności w określonych sprawach z zakresu stosunku pracy³³.

³¹ M. Pazdan, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz. Art. 1-449*, Warszawa 2018, s. 80.

³² *Ibidem*, s. 80.

³³ P. Prusinowski zaznaczył, że zasady określone w art. 3¹ k.p. są pochodną koncepcji zarządczej, która posłużyła do ukształtowania podmiotowości pracodawcy (art. 3 k.p.). *Idem*, *Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym*, AUWr No 3844, PPIA 2018, t. CXIII, s. 91; por. Z. Hajn, *Pracodawca*, [w:] *System prawa pracy*, t. II, s. 163.

Ustalenia dotyczące zdolności prawnych sądu jako pracodawcy powinny być powiązane z ustaleniami dotyczącymi zdolności do działań prawnych. Inaczej mówiąc, ustalenia odnoszące się do zdolności biernej sądu jako strony stosunku pracy powinny być powiązane z ustaleniami odnoszącymi się do zdolności czynnej pracodawcy. Zdolność do działania uzależniona jest bowiem od istnienia zdolności prawnej³⁴.

10. Konstrukcja pełnej zdolności prawnej pracodawcy jako strony stosunku pracy

Według przepisów Kodeksu pracy pracodawca jako strona stosunku pracy posiada pełny zestaw praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy. Innymi słowy, wszystkie prawa i obowiązki strony stosunku pracy ustawodawca przyznaje pracodawcy.

Według przepisów Kodeksu pracy pełną zdolność prawną, jako strona stosunku pracy, ma każdy pracodawca, a więc także pracodawca nieposiadający zdolności cywilnoprawnej. W świetle art. 3 k.p. określenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej osoby prawnej jako pracodawcy opiera się na tych samych założeniach co określenie pojęcia pracodawcy w ogóle. Art. 3 k.p. nie różni bowiem pracodawców wewnętrznych i innych, lecz konstruuje jednolite pojęcie pracodawcy³⁵. W piśmiennictwie prawniczym zaznaczono, że art. 3 k.p. statuuje generalną zdolność prawną dla jednostek organizacyjnych niemających statusu osoby prawnej³⁶.

11. Konstrukcja niepełnej zdolności prawnej pracodawcy

Konstrukcja pełnej zdolności prawnej pracodawcy jako strony stosunku pracy nie jest w obowiązującym stanie prawnym konstrukcją wyłączną. W wielu ustawach, co do niektórych kategorii pracowników, zdolność nawiązania

³⁴ S. Grzybowski, [w:] *System prawa cywilnego*, t. II, Wrocław 1974, s. 283-284; K.A. Dadańska, *Działanie osoby prawnej*, Warszawa 2006, s. 146.

³⁵ Zdaniem Z. Hajna pracodawca posiada w swym ręku pełny zestaw praw i obowiązków związanych z zatrudnieniem pracowników, Z. Hajn, *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988, s. 68.

³⁶ P. Prusinowski, *Reprezentacja pracodawcy...*, s. 92.

i rozwiązania ich stosunku pracy przyznaje się określonym organom spoza struktury organizacyjnej pracodawcy. Zdolność prawna pracodawcy jako strony stosunku pracy zostaje przez to ograniczona, czyli staje się niepełną zdolnością pracodawczą.

Określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy pracowników mogą zostać przyznane jednemu organowi spoza struktury organizacyjnej pracodawcy, ale może być też tak, że określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy niektórych kategorii pracowników zostaną przyznane dwóm organom spoza struktury organizacyjnej pracodawcy lub nawet większej ich liczbie.

12. Konstrukcja pełnej zdolności pracodawcy do działań prawnych

Art. 3¹ k.p. przyznaje pracodawcy pełną zdolność do działań prawnych. Na podstawie tego przepisu osoba lub organ zarządzający lub inna wyznaczona do tego osoba mogą dokonywać za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Pełna zdolność do działań prawnych jest niezbędna do wykonywania (realizacji) pełnej zdolności prawnej pracodawcy (pełnego zestawu praw i obowiązków przyznanych pracodawcy).

13. Konstrukcja ograniczonej zdolności pracodawcy do działań prawnych

Odrębne przepisy, będące przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 5 k.p., regulujące stosunek pracy określonych kategorii pracowników, mogą ograniczać zdolność pracodawcy do działań prawnych, przyznając zdolność dokonywania określonych działań wskazanym organom (podmiotom) usytuowanym poza strukturą sądu. Przyznanie takiej zdolności organom (podmiotom) spoza struktury pracodawcy powoduje odpowiednie ograniczenie zdolności pracodawcy do działań prawnych.

Ograniczenie zdolności pracodawcy do działań prawnych może nastąpić przez przyznanie zdolności dokonywania określonych czynności jednemu lub więcej organów (podmiotów) spoza struktury pracodawcy.

14. Odcinkowe zdolności prawne z zakresu indywidualnego stosunku pracy

Przyznanie organowi (podmiotowi) spoza struktury organizacyjnej pracodawcy określonych praw i obowiązków ze stosunku pracy pracownika zatrudnionego przez takiego pracodawcę oznacza przyznanie organowi (podmiotowi) spoza struktury organizacyjnej pracodawcy odcinkowej zdolności prawnej z zakresu indywidualnego stosunku pracy. Odcinkowa zdolność prawna z zakresu indywidualnego stosunku pracy obejmuje ściśle określone prawa i obowiązki³⁷.

Odcinkowa zdolność prawna z zakresu indywidualnego stosunku pracy stanowi właściwość stosunku pracy pracowników (piastunów organów) zarządzających zakładowymi (fundacyjnymi) osobami prawnymi³⁸, jak też zależnymi jednostkami organizacyjnymi niemającymi osobowości prawnej³⁹.

Pracownikami zarządzającymi zależnymi osobami prawnymi są dyrektor przedsiębiorstwa państwowego⁴⁰, kierownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej⁴¹, dyrektor państwowej (samorządowej) instytucji kultury⁴². Pracownikami zarządzającymi zależnymi jednostkami niemającymi osobowości prawnej są m.in. prezes sądu powszechnego, dyrektor sądu powszechnego⁴³, kierownik gminnej jednostki organizacyjnej.

Odcinkowa zdolność prawna przysługująca organowi założycielskiemu (podmiotowi tworzącemu) w zakresie stosunku pracy pracownika będącego piastunem organu zarządzającego osoby prawnej obejmuje prawo nawiązania i rozwiązania stosunku pracy oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia za pra-

³⁷ Por. Z. Kubot, *Odcinkowe zdolności prawne*, PiZS 2012, nr 6, s. 17.

³⁸ Chodzi tu o piastunów organów zarządzających zależnymi osobami prawnymi. Zależność osoby prawnej od podmiotu tworzącego pojawia się w szczególności w powoływaniu i odwoływaniu piastunów organu zarządzającego osoby prawnej. Por. A. Klein, *Ewolucja instytucji osobowości prawnej*, [w:] E. Łętowska (red.), *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław 1983, s. 127-152; Z. Kubot, *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, Wrocław 1995, s. 59.

³⁹ Chodzi tu o piastunów organów zarządzających jednostkami organizacyjnymi niemającymi osobowości prawnej. Na temat tej kategorii osób por. Z. Kubot, *Organy osób prawnych, ułomnych osób prawnych oraz innych jednostek organizacyjnych*, [w:] M. Zieliński (red.), *W kręgu teoretycznych oraz praktycznych aspektów prawoznawstwa. Księga jubileuszowa Profesora Bronisława Ziemianina*, Szczecin-Poznań 2005, s. 105-126.

⁴⁰ Konstrukcja osoby prawnej w przypadku przedsiębiorstwa państwowego ma typowy kształt zależnej osoby prawnej (A. Klein, *Ewolucja...*, s. 127-157).

⁴¹ Z. Kubot, *Status kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2000, s. 41-52.

⁴² Z. Kubot, *Umowa o zarządzaniu instytucją kultury*, PiZS 2003, nr 9, s. 12-15.

⁴³ Z. Kubot, *Dyrektor sądu jako organ sądu*, PiZS 2012, nr 12, s. 24.

cę. Nie obejmuje prawa wydawania poleceń dotyczących pracy (poleceń służbowych). Piastun organu zarządzającego osoby prawnej nie jest służbowo podporządkowany organowi założycielskiemu (podmiotowi tworzącemu)⁴⁴.

Odcinkowa zdolność pracodawcza przysługująca zarządowi gminy w zakresie stosunku pracy kierownika gminnej jednostki organizacyjnej obejmuje prawo zatrudniania i zwalniania ze stanowiska. Kierownik urzędu gminy (wójt, burmistrz) wykonuje w stosunku do kierownika gminnej jednostki organizacyjnej uprawnienia zwierzchnika służbowego⁴⁵.

Odcinkowa zdolność pracodawcza przysługująca organowi założycielskiemu (podmiotowi tworzącemu) w stosunku pracy pracownika będącego organem zarządzającym osoby prawnej albo organem zarządzającym jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej powoduje odpowiednie ograniczenie zdolności pracodawczej osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej. Zdolność pracodawcza osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej zostaje więc ograniczona o prawa i obowiązki objęte odcinkową zdolnością prawną organu założycielskiego (podmiotu tworzącego)⁴⁶. Osoba prawna albo jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej nie ma więc w stosunku pracy pracownika będącego piastunem jej organu zarządzającego pełnej zdolności prawnej.

15. Odcinkowe zdolności do działań prawnych z zakresu stosunku pracy

Odpowiednio do odcinkowych zdolności prawnych z zakresu stosunku pracy przepisy prawne regulujące ustrój określonego rodzaju osób prawnych albo ustrój określonego rodzaju jednostek organizacyjnych niemających

⁴⁴ Szerzej Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcy w stosunkach pracy*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 185-186.

⁴⁵ W wyroku z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98, Sąd Najwyższy stwierdził, że gminny ośrodek pomocy społecznej, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy również dla kierownika tego ośrodka, choćby jego zatrudnienie i zwolnienie należało do zarządu gminy, a prawo wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwało wójtowi (burmistrzowi); burmistrz miasta jest służbowym przełożonym kierownika gminnej jednostkowej organizacyjnej, czyli podmiotem realizującym dyrektywne kompetencje pracodawcy i uprawnionym w tych ramach do wydawania jemu poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 k.p.).

⁴⁶ Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcy...*, s. 188-189.

osobowości prawnej przyznają organowi nadrzędnemu (podmiotowi tworzącemu, organowi założycielskiemu) odcinkową zdolność do działań prawnych z zakresu stosunku pracy piastuna organu zarządzającego osobą prawną albo piastuna organu zarządzającego jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej.

Przepisy ustawowe regulujące ustrój określonego rodzaju osób prawnych oraz przepisy ustawowe regulujące ustrój określonego rodzaju jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej w zakresie, w jakim określają prawa i obowiązki pracowników, są przepisami szczególnymi. Jak wiadomo, Kodeks pracy nie jest aktem regulującym w sposób zupełny stosunek pracy wszystkich kategorii pracowników. Stosunki pracy niektórych kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, a Kodeks pracy ma do nich zastosowanie jako akt bardziej ogólny, tzn. tylko w zakresie, w jakim przepisy nie zawierają unormowań odmiennych.

Odmienne uregulowania stosunku pracy określonej kategorii pracowników mogą obejmować nie tylko odmienne uregulowanie praw i obowiązków, czyli zdolności prawne z zakresu stosunku pracy, ale także odmienne uregulowanie działań z zakresu zdolności do działań prawnych. Odmienne uregulowanie zdolności do działań prawnych z zakresu stosunku pracy określonej kategorii pracowników polegać może na przyznaniu zdolności dokonywania określonych czynności w sprawach z zakresu stosunku pracy innej osobie (organowi, podmiotowi) niż osoby działające za pracodawcę. Jest to więc odmienne unormowanie zdolności do działań prawnych niż to, jakie zawiera art. 3¹ k.p.

Odmienne niż określone w art. 3¹ k.p. uregulowanie zdolności do dokonywania czynności w sprawach z zakresu stosunku pracy polegać będzie na przyznaniu prawa dokonywania czynności w takich sprawach określonym podmiotom (organom, osobom) spoza struktury organizacyjnej pracodawcy w ich własnym imieniu, a nie w imieniu pracodawcy.

Zdolność do działań prawnych z zakresu stosunku pracy określonej kategorii pracowników przyznana określonym podmiotom, organom czy osobom spoza struktury pracodawcy, określona co do zakresu i rodzaju spraw, jest odcinkową zdolnością do działań prawnych. Przyznanie takiej zdolności określonym podmiotom spoza struktury określonej kategorii pracodawcy powoduje odpowiednie ograniczenie zdolności do działań prawnych pracodawcy.

16. Zależne odcinkowe zdolności prawne

Odcinkowe zdolności prawne mogą mieć charakter autonomiczny albo zależny. Autonomiczna zdolność prawna to samodzielna zdolność prawna przyznana określonej jednostce organizacyjnej, bez powiązania ze zdolnością prawną przyznaną innej jednostce organizacyjnej czy innemu podmiotowi⁴⁷. Odcinkowa zdolność prawna może zostać przyznana określonej jednostce organizacyjnej jako zdolność powiązana ze zdolnością prawną innej jednostki organizacyjnej lub innemu podmiotowi w ten sposób, że zdolność prawna tej jednostki lub tego podmiotu zostaje ograniczona o prawa i obowiązki objęte zakresem odcinkowej zdolności prawnej. Jest to zależna odcinkowa zdolność prawna⁴⁸.

Jak już zaznaczono, art. 3 k.p. przyznaje pracodawcy będącemu jednostką organizacyjną pełną zdolność prawną. Zdolność prawna takiej jednostki może zostać ograniczona przez przyznanie określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy, a więc odcinkowej zdolności prawnej określönemu organowi nadrzednemu (podmiotowi tworzącemu, organowi założycielskiemu).

Zależną odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy pracownika będącego piastunem organu zarządzającego zakładowej (fundacyjnej) osoby prawnej posiada organ założycielski (podmiot tworzący). Zdolność ta polega na posiadaniu prawa nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z wymienionym piastunem organu zarządzającego oraz ustalenia wysokości jego wynagrodzenia za pracę, a także prawa oceniania pracy.

Zależną odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego posiada organ założycielski. Zależną odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej posiada podmiot tworzący. Zależną odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy dyrektora państwowej (samorządowej) instytucji kultury posiada organ prowadzący.

W stosunku pracy kierownika gminnego ośrodka pomocy społecznej odcinkową zdolność posiada zarząd gminy – prawo zatrudniania i zwolnienia z pracy oraz burmistrz (wójt) – prawo zwierzchnictwa służbowego.

⁴⁷ Z. Kubot, *Zróżnicowanie konstrukcji odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy*, [w:] A. Kosut, W. Perdeus (red.), *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresie Liszcz*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, Vol. XXIV/3, s. 200.

⁴⁸ *Ibidem*, s. 200.

17. Zależne odcinkowe zdolności do działań prawnych

Odpowiednio do posiadania odcinkowej zdolności prawnej z zakresu stosunku pracy piastuna organu zarządzającego osobą prawną czy jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej organ nadrzędny (podmiot tworzący, organ założycielski) ma przyznaną zdolność do działań prawnych. Odpowiednio do odcinkowej zdolności prawnej będącej zdolnością pasywną (bierną) ustawodawca przyznaje osobie prawnej lub jednostce organizacyjnej nie mającej osobowości prawnej zależną odcinkową zdolność do działań prawnych.

Podmioty (organy) mające przyznane określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy piastuna organu zarządzającego osobą prawną czy jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej powinny mieć odpowiednio możliwość dokonywania określonych działań prawnych z określonymi konsekwencjami prawnymi.

18. Odcinkowe zdolności prawne w stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego charakteryzuje się tym, że poza prawami i obowiązkami pracodawcy, przyznanymi sądowi powszechnemu jako jednostce organizacyjnej, określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy przyznane zostały określonym organom spoza tego sądu.

Przyznanie określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego określonym organom spoza struktury sądu powoduje rozdzielenie zdolności prawnej z zakresu tego stosunku. Prawa i obowiązki normalnie przysługujące wyłącznie pracodawcy (jednostce zatrudniającej pracowników) przyznane zostają w pewnych częściach organom spoza struktury sądu powszechnego⁴⁹. W ten sposób określone organy spoza struktury sądu powszechnego uzyskują odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego tego sądu. Prezydent RP posiada odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku służbowego w postaci prawa powołania sę-

⁴⁹ W wyroku z dnia 29 grudnia 1992 r., II APr 76/92, Sąd Apelacyjny w Gdańsku (OSA 1993, nr 6, poz. 23) stwierdził, że wykonywanie wobec sędziego sądu rejonowego uprawnień normalnie służących pracodawcy podzielone jest między Prezydenta RP, Ministra Sprawiedliwości oraz prezesów sądu wojewódzkiego i rejonowego. Takie podmiotowe rozdzielenie kompetencji jest cechą charakterystyczną służbowych stosunków pracy.

dziego sądu powszechnego na stanowisko w określonym sądzie (sądzie rejonowym, sądzie okręgowym, sądzie apelacyjnym). Powoływanie sędziego na stanowisko w określonym sądzie powoduje powstanie stosunku służbowego obejmującego dwie więzi: jedną o charakterze publicznoprawnym łączącą sędziego z państwem, drugą pracowniczą, odnoszącą się zasadniczo do stosunków między sędzią jako pracownikiem a sądem jako pracodawcą⁵⁰. Dopuszczalność zatrudniania pracowników na podstawach przewidzianych w art. 2 k.p. oznacza, że dana jednostka organizacyjna nie przestaje być pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. także wtedy, gdy samo nawiązanie stosunku pracy z pracownikami na niektórych stanowiskach (lub rozwiązanie) następuje w drodze aktu organu usytuowanego z reguły poza pracodawcą (powołanie, mianowanie, uchwała SN z 23 lipca 1993 r. I PZP 30/93)⁵¹.

Odcinkową zdolność prawną posiada prezes sądu apelacyjnego w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości lub nieracjonalności podziału czynności ustalonego przez prezesa sądu okręgowego. Odcinkowa zdolność prawna polega tu na prawie wydania zalecenia zmiany podziału czynności (art. 37e § 2 p.u.s.p.). Jeżeli prezes sądu okręgowego nie zmieni podziału czynności zgodnie z zaleceniem, prezes sądu apelacyjnego może zwrócić się o rozstrzygnięcie do Krajowej Rady Sądownictwa, której uchwała jest ostateczna. Przyznanie KRS prawa rozstrzygnięcia o zasadności zalecenia zmiany podziału czynności z powodu nieprawidłowości lub nieracjonalności tego podziału to przyznanie tej radzie odcinkowej zdolności prawnej z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego.

Odcinkowa zdolność prawna, polegająca na prawie wydania zalecenia zmiany podziału czynności, w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości lub nieracjonalności podziału czynności przysługuje prezesowi sądu okręgowego wobec podziału czynności ustalonego przez prezesa lub wiceprezesa sądu rejonowego działającego w okręgu (art. 37e § 2 p.u.s.p.). Jeżeli prezes lub wiceprezes sądu rejonowego nie zmieni podziału czynności zgodnie z zaleceniem, prezes sądu rejonowego może zwrócić się o rozstrzygnięcie do KRS, której uchwała jest ostateczna. Przyznanie takiego prawa KRS oznacza przyznanie jej odcinkowej zdolności prawnej z zakresu stosunku pracy sędziego sądu rejonowego.

⁵⁰ T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2000, s. 32-39; E. Mazurczak, *Wybrane elementy statusu sędziego*, PS 2006, nr 9, s. 35-38. K. Gonera, *Status pracowniczy sędziego. Czy sędzia jest pracownikiem?*, [w:] R. Piotrowski (red.), *Pozycja ustrojowa sędziego*, Warszawa 2015, s. 39 i n.

⁵¹ OSNC 1994, nr 6, poz. 123.

Odcinkową zdolnością prawną jest prawo i obowiązek Ministra Sprawiedliwości udzielania sędziemu urlopu dla poratowania zdrowia (art. 93 § 3 p.u.s.p.). W przypadku odmowy udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia sędziemu przysługuje w terminie 14 dni od dnia otrzymania odmowy odwołanie do Sądu Najwyższego (art. 93 § 4 p.u.s.p.).

19. Odcinkowe zdolności do działań prawnych z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

Odpowiednio do odcinkowych zdolności prawnych organom spoza struktury sądu powszechnego (sądu rejonowego, sądu okręgowego, sądu apelacyjnego) ustawodawca przyznał też odcinkowe zdolności do działań prawnych. Zdolności te, będące zdolnościami czynnymi, umożliwiają realizację odcinkowych zdolności prawnych będących zdolnościami pasywnymi (zdolnościami biernymi).

Zdolności do działań prawnych z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego przysługujące organom spoza sądu mają charakter odcinkowy, gdyż każdemu z organów przyznane zostało prawo i (lub) obowiązek podejmowania ściśle określonych działań.

20. Generalna zdolność prawna sądu powszechnego jako pracodawcy sędziego tego sądu

Jak już zaznaczono, art. 3 k.p. statuuje generalną zdolność pracodawczą, także dla pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi niemającymi zdolności cywilnoprawnej. Artykuł 3 k.p. uznaje, bez ograniczeń, za pracodawcę każdą jednostkę organizacyjną spełniającą wynikające z niego wymogi⁵². Wynika stąd domniemanie przysługiwania każdemu pracodawcy pełnej zdolności prawnej i zdolności do działań prawnych w stosunku pracy⁵³.

Na podstawie art. 3 k.p. sąd powszechny jako pracodawca sędziego ma generalną zdolność prawną strony stosunku pracy. Sąd powszechny posiada prawa i obowiązki pracodawcy (strony stosunku pracy) poza określonymi prawami i obowiązkami wyraźnie przyznanymi określonym organom spoza struk-

⁵² Z. Hajn, *Pojęcie zakładu...*, s. 76.

⁵³ *Ibidem*.

tury sądu. Przyznanie takich praw i obowiązków organom spoza struktury sądu stanowi odstępstwo (wyjątek) od zasady przysługiwania każdemu pracodawcy pełnej zdolności prawnej i zdolności do działań prawnych⁵⁴.

21. Generalna zdolność sądu powszechnego do działań prawnych z zakresu stosunku pracy sędziego

Sądowi powszechnemu jako pracodawcy sędziego przysługuje generalna zdolność do dokonywania czynności w sprawach z zakresu jego stosunku pracy. Ogólną podstawę prawną tej zdolności stanowi art. 3¹ k.p. Zasady określone w tym przepisie są pochodną koncepcji zarządczej, która posłużyła do ukształtowania podmiotowości pracodawcy (art. 3 k.p.)⁵⁵.

Generalnie umocowanym ustawowo do dokonywania czynności (działań) w sprawach z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego jest prezes tego sądu. Według art. 22 § 1 pkt 1 p.u.s.p. prezes sądu kieruje sądem i reprezentuje sąd na zewnątrz, z wyjątkiem spraw należących do dyrektora sądu, a w szczególności: a) kieruje działalnością administracyjną sądu w zakresie wskazanym w art. 8 pkt 2, b) jest zwierzchnikiem służbowym sędziów, asesorów sądowych, referendarzy sądowych, asystentów sędziów danego sądu oraz kierownika i specjalistów zespołu sądowych specjalistów. Prezes sądu powszechnego jest organem sądu jako państwowej jednostki organizacyjnej oraz organem zarządzającym pracodawcy. W wyroku z dnia 23 lipca 1994 r., I PZP 30/93⁵⁶, Sąd Najwyższy zaznaczył, że prezesowi sądu rejonowego, jako organowi zarządzającemu pracodawcy⁵⁷, przysługuje w stosunku do sędziego przeważająca część uprawnień, które należą do pracodawcy. Niektóre uprawnienia przypisane z reguły do pracodawcy rzeczywiście wykonują inne organy.

⁵⁴ O zasadzie przysługiwania każdemu pracodawcy pełnej zdolności prawnej i zdolności do działań prawnych oraz wprowadzeniu odstępstw (wyjątku) od tej zasady na podstawie wyraźnego unormowania w przepisach prawnych zob. *ibidem*, s. 76 i 88. Według Z. Hajna co do zasady bezpośrednia więź prawna w zakresie indywidualnych praw i obowiązków pracowników wewnętrznego zakładu pracy występuje między nim a jego pracodawcą. Wyjątki od tej zasady powinny być wyraźnie unormowane w przepisach. Wymaga tego wzgląd na niezbędną w stosunku pracy jasność co do podmiotu uprawnionego i zobowiązanego wobec pracownika (*idem*, *Pojęcie zakładu...*, s. 88).

⁵⁵ P. Prusinowski, *Reprezentacja pracodawcy...*, s. 91.

⁵⁶ OSNC 1994, nr 6, poz. 123.

⁵⁷ W uzasadnieniu uchwały z dnia 23 lipca 1993 r. Sądu Najwyższego użyte zostało wyrażenie „jako kierownikowi zakładu pracy”, I PZP 30/93.

Istotnym uprawnieniem prezesa sądu jako zwierzchnika służbowego jest ustalenie podziału czynności. Zgodnie z art. 22a § 1 p.u.s.p. prezes sądu apelacyjnego w sądzie apelacyjnym po zasięgnięciu opinii kolegium sądu apelacyjnego, prezes sądu okręgowego w sądzie okręgowym po zasięgnięciu opinii kolegium sądu okręgowego, a prezes sądu rejonowego w sądzie rejonowym po zasięgnięciu opinii kolegium właściwego sądu okręgowego ustalają podział czynności, który określa:

- 1) przydział sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych do wydziałów sądu,
 - 2) zakres obowiązków sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych i sposób ich uczestniczenia w przydziale spraw,
 - 3) plan dyżurów oraz zastępstw sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych
- przy uwzględnieniu specjalizacji sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych w rozpoznawaniu poszczególnych rodzajów spraw, konieczności zapewnienia właściwego rozmieszczenia sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych w wydziałach sądu i równomiernego rozłożenia ich obowiązków oraz potrzeby zagwarantowania sprawnego postępowania sądowego.

Ustalenie podziału czynności następuje przy zastosowaniu formularza podziału czynności, załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych. Oznacza to, że w podziale czynności ustala się przydział do wydziału lub wydziałów, pełnione funkcje, procentowy udział w przydziale wpływających do wydziału lub pionu spraw (procent czynności orzeczniczych przy założeniu, że dla osoby wykonującej wyłącznie czynności orzecznicze wskaźnik ten wynosi 100%).

22. Odcinkowe zdolności prawne i odcinkowe zdolności do działań prawnych organów spoza struktury sądu powszechnego a pracodawca zewnętrzny

Przyznanie organom spoza struktury sądu powszechnego określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy sędziego tego sądu należy poddać kwalifikacji według wyróżnionej w piśmiennictwie prawniczym kategorii

zewnątrznego pracodawcy⁵⁸ jako pracodawcy na wyższym organizacyjnym szczeblu wobec wewnętrznego pracodawcy: wyodrębnioną organizacyjnie i majątkowo jednostką wewnętrzną, która ma zdolność prawną w zakresie zatrudniania pracowników⁵⁹. Czy organy spoza struktury sądów, którym przyznano ściśle określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego, zajmują pozycję pracodawcy zewnętrznego w powyższym rozumieniu? Czy przepisy p.u.s.p. stanowią podstawę do tego, aby poza sądem jako pracodawcą sędziego wyróżnić jeszcze pracodawcę zewnętrznego jako pracodawcę na wyższych organizacyjnych szczeblach?

Według art. 3 i art. 22 k.p. pracownik ma wyłącznie jednego pracodawcę. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą może być tylko jednostka organizacyjna, za pracodawcę nie można uznawać organów. Według art. 22 § 1 k.p. pracodawca zobowiązany jest to zatrudniania pracowników za wynagrodzeniem. Żaden z organów spoza struktury sądu powszechnego, mający przyznane określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego, nie jest zobowiązany do zatrudnienia sędziego za wynagrodzeniem, nie może być więc uznany w jakimkolwiek znaczeniu za pracodawcę zewnętrznego. Pracodawca nie może mieć podwójnej postaci zatrudniającej jednostki organizacyjnej (wewnętrznego pracodawcy) i danego działu służby (zewnątrznego pracodawcy)⁶⁰. Na gruncie przepisów Kodeksu pracy przyznanie określonym organom spoza struktury sądu powszechnego określonych praw i obowiązków nie stanowi podstawy do traktowania tych organów jako pracodawcy zewnętrznego⁶¹.

Przepisy p.u.s.p. przyznające określonym organom spoza struktury sądu powszechnego określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego nie stanowią podstawy dla wyróżnienia pracodawcy na wyższych organizacyjnych szczeblach organizacji wymiaru sprawiedliwości⁶².

⁵⁸ Taką kategorię pracodawcy w ówczesnej terminologii zakładu pracy wyróżnił J. Jończyk w artykule *Zakład pracy*, [w:] *Zakład pracy. Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1977, Wrocław 1977, s. 10-22, a także w podręcznikach *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 136-137, *Prawo pracy*, Warszawa 1995.

⁵⁹ J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 136-137.

⁶⁰ O takiej podwójnej postaci pracodawcy por. *ibidem*, s. 107-137.

⁶¹ W. Sanetra, *Pracownicy i pracodawcy. Niektóre podstawowe pojęcia, problemy i konstrukcje*, [w:] W. Sanetra (red.), *Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz 1989, Wrocław 1989, s. 14-15.

⁶² Zdaniem T. Kuczyńskiego brak normatywnego umocowania dla kreowania koncepcji podzielonej podmiotowości pracodawcy równoznacznej z uznaniem istnienia kombinacji ról pracodawcy na różnych szczeblach organizacji (T. Kuczyński, *Pojęcie i przedmiot prawa stosunków*

Przepisy p.u.s.p. przyznające określonym organom spoza struktury sądu odcinkowe prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu nie kwalifikują tych organów w kategorii pracodawcy sędziego. W piśmiennictwie trafnie stwierdzono, że już na wstępie odrzucić należy koncepcję, zgodnie z którą to Prezydent RP jest zewnętrznym pracodawcą sędziego, według teorii przewidyującej podział podmiotowości między wewnętrzną jednostkę organizacyjną a większą, stanowiącą całość, strukturę. Prezydent RP, powołując sędziego, realizuje jedynie własną kompetencję⁶³. Własne prawa i obowiązki wobec sędziów sądów powszechnych realizuje Minister Sprawiedliwości oraz prezes sądu przełożonego.

23. Modyfikacja stosunku zobowiązaniowego

Przepisy p.u.s.p. przyznające niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego organom spoza struktury tego sądu nie podważają zobowiązaniowego charakteru tego stosunku. Stosunek pracy nie przestaje być stosunkiem zobowiązaniowym wtedy, gdy samo jego nawiązanie następuje w drodze aktu organu usytuowanego poza pracodawcą. Artykuł 22 § 1 k.p. nie reguluje tego, jak dochodzi do skutku nawiązanie stosunku pracy. Definicja legalna stosunku pracy, a więc stosunku zobowiązaniowego, obejmuje też stosunki pracy nawiązane na podstawie mianowania dokonanego przez organ usytuowany ponad (poza) pracodawcą.

Przyznanie niektórych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego organom spoza struktury tego sądu powoduje modyfikację stosunku pracy jako stosunku zobowiązaniowego. Modyfikacja polega na tym, że zdolność prawna i zdolność do działań prawnych sądu powszechnego jako pracodawcy ulega ograniczeniu przez odcinkowe zdolności prawne oraz odcinkowe zdolności do działań prawnych przypisane określonym organom spoza struktury sądu. Twierdzenie, zgodnie z którym trudno dostrzec jakiegokolwiek cechy zobowiązań w odniesieniu do stosunku pracy sędziów, jest niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa⁶⁴.

służbowych, [w:] R. Hausner, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy*, t. 11, Warszawa 2011, s. 31).

⁶³ M. Sowińska, *Stosunek pracy jako podstawa zatrudnienia sędziego*, MPP 2014, nr 3, s. 133.

⁶⁴ Tak stwierdził J. Stelina, *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*, Warszawa 2016, s. 198.

24. Szczególny, a nie szcątkowy charakter stosunku pracy sędziego sądu powszechnego

W uchwale z dnia 28 listopada 2012 r., III CZP 75/12, Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy sędziego ma charakter szcątkowy, ograniczający się tylko do niektórych praw i obowiązków przypisywanych stosunkowi pracy i w tej sytuacji nie można przypisać sędziemu cech pracownika w powszechnym rozumieniu tego pojęcia⁶⁵. Z takim stwierdzeniem nie można się zgodzić. Stosunek pracy sędziego obejmuje prawa i obowiązki sędziego jako pracownika oraz prawa i obowiązki sądu jako pracodawcy, określone w przepisach p.u.s.p. oraz w przepisach Kodeksu pracy.

Sędzia sądu powszechnego jest pracownikiem w powszechnym rozumieniu tego pojęcia, czyli pojęcia pracownika określonego w art. 2 k.p. Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego jest szczególnym, a nie szcątkowym stosunkiem pracy. Uregulowany został przez przepisy szczególne w rozumieniu art. 5 k.p., a w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami – przepisami Kodeksu pracy. Szczególne prawo pracy reguluje sytuację pewnej grupy (kategorii) pracowników, oznaczonych w szczególności działem zatrudnienia, branżą, sektorem czy nawet rodzajem pracy. Ich zasadniczą cechą jest odmienny sposób regulacji praw i obowiązków⁶⁶.

25. Wielopodmiotowy czy jednopodmiotowy stosunek pracy sędziego sądu powszechnego?

Obowiązujące przepisy prawa przyznające niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego określonym organom spoza struktury tego sądu jednoznacznie wskazują na wielopodmiotowość stosunku pracy sędziego takiego sądu. Rozbieżność dotyczy tego, czy wśród wielu organów (podmiotów) posiadających prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego znajduje się sąd, w którym sędzia sprawuje swój urząd i czy sąd ten ma status pracodawcy sędziego.

⁶⁵ OSNC 2013, nr 4, poz. 48. Stwierdzenie to podziela M.J. Zieliński, *Pojęcie i strony stosunku służbowego*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Zawody prawnicze*, red. nauk. K. Ślęzak, t. XIII, Warszawa 2021, s. 369-370.

⁶⁶ L. Florek, *Powszechne a szczególne prawo pracy*, [w:] *idem* (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 15.

Według Z. Hajna podział kompetencji w sprawach zatrudnienia sędziego sądu rejonowego nastąpił między organy państwowe. Przepisy nie wiążą tych kompetencji z określonymi jednostkami organizacyjnymi, lecz organami państwa (Prezydent RP, Minister Sprawiedliwości) lub organami sądu (prezes sądu wojewódzkiego, prezes sądu apelacyjnego, kolegium sądu wojewódzkiego). Świadczyć to ma o woli ustawodawcy wiązania stosunku pracy z państwem, a nie konkretną jednostką Skarbu Państwa, np. sądem rejonowym⁶⁷.

Uznanie państwa za pracodawcę sędziego znajdować ma też uzasadnienie w instytucji niezawisłości sędziowskiej, której lepiej odpowiada podział kompetencji sędziego pomiędzy różne i wzajemnie kontrolujące się organy niż ich skupienie w ręku jednej osoby, zarządzającej określoną jednostką organizacyjną sądownictwa⁶⁸.

Dalej Z. Hajn zaznacza, że powyższemu twierdzeniu można postawić zarzut sprzeczności z definicją pracodawcy z art. 3 k.p., który określa pracodawcę jako osobę fizyczną lub jednostkę organizacyjną. Skarb Państwa nie jest taką jednostką. Zdaniem wymienionego autora należy jednak stwierdzić, iż definicja ta ma charakter generalny, a ustawy szczególne mogą czynić od niej odstępstwa. Odstępstwo takie wprowadza najwyraźniej prawo o ustroju sądów powszechnych, skoro kompetencji pracodawcy nie wiąże z żadną jednostką organizacyjną, lecz rozprasza ją między różne organy państwa⁶⁹.

W obowiązującym stanie prawnym nie jest tak, że prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego, uprawnienia pracodawcze zostały przyznane wyłącznie organom państwa (Prezydentowi RP, Ministrowi Sprawiedliwości) i organom sądu przełożonego, a w żadnym zakresie sądowni, w którym sędzia pełni swój urząd. Z chwilą powołania na urząd sędziego (art. 179 Konstytucji RP) pomiędzy sędzią a państwem powstaje stosunek służbowy (art. 65 p.u.s.p.), który poza dominującymi elementami publicznoprawnymi, związanymi ze sprawowaniem władzy sądowniczej, obejmuje swoim zakresem stosunek pracy. Stosunek ten wiąże sędziego z sądem, a nie z organami spoza struktury sądu. Prezes sądu jest zwierzchnikiem służbowym sędziego i podejmuje wobec niego czynności w sprawach z zakresu stosunku pracy, działając za pracodawcę (art. 3¹ k.p.). Podległość sędziego wobec przełożonego (prezesa

⁶⁷ Z. Hajn, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r., I PRN 101/95*, OSP 1997, poz. 217, s. 581.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ *Ibidem*.

sądu, a z jego umocowania – przewodniczącego wydziału) została ograniczona jedynie do ściśle określonych czynności administracyjnych (oraz czynności z zakresu sprawności postępowania) i nie może obejmować funkcji orzeczniczych sędziów⁷⁰. Kontrola sprawności oraz organizacja pracy sądu nie dotyczy tego, w jaki sposób (jakim orzeczeniem) należy zakończyć poszczególne sprawy⁷¹.

Zwierzchnictwo służbowe prezesa sądu, wykonywanie przez niego wobec sędziego czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, obowiązek sądu zatrudniania sędziego za wynagrodzeniem, a także przypisanie sądowi (jednostce organizacyjnej) praw i obowiązków pracodawcy określonych przepisami Kodeksu pracy przesądza o tym, że pracodawcą sędziego sądu powszechnego jest sąd, w którym pełni on swój urząd. Prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego przyznane określonym organom spoza sądu są tylko odcinkowymi zdolnościami prawnymi. Nie sytuują one organów spoza struktury sądu jako pracodawcy sędziego. Sędzia pozostaje w jednym stosunku pracy i jest to stosunek prawny łączący sędziego z sądem. Pojęcie pracodawcy łączone tylko z jednym podmiotem nie wyklucza przyznania określonych (odcinkowych) zdolności prawnych określonym organom spoza struktury sądu. Odrzucić należy zapatrywanie, że podmiotowość prawna jako synonimiczna właściwość podmiotu nie może być podzielona między kilka podmiotów⁷².

Odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego, przyznane określonym organom spoza struktury sądu, powodują, że stosunek pracy sędziego jest stosunkiem wielopodmiotowym. Jest to stosunek pracy z jednym pracodawcą sędziego, a wielopodmiotowość występuje tylko o tyle, że niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego zostały przyznane określonym organom spoza struktury sądu.

26. Konstrukcja przedstawicielstwa ustawowego

Poczynione ustalenia nie zamykają kwestii, czy stosunek pracy sędziego jest stosunkiem wielopodmiotowym, czy jednopodmiotowym. Uwzględnić należy jeszcze interpretację, według której czynności podmiotu nominującego

⁷⁰ K. Gonera, *Status...*, s. 49.

⁷¹ *Ibidem*, s. 50-51.

⁷² Takie zapatrywanie wyraził Z. Hajn w *Glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1991, I PZP 44/91, OSP 1992, poz. 148.*

w zakresie nawiązania stosunku pracy dokonywane są w charakterze przedstawiciela ustawowego pracodawcy. W uzasadnieniu wskazuje się, że pierwotna kompetencja do dokonywania czynności nawiązania i rozwiązania stosunku pracy przysługuje wyłącznie pracodawcy. W świetle teorii przedstawicielstwa „akt mianowania może być dokonany w imieniu pracodawcy, gdyż mieści się w zakresie modelowej, pierwotnej kompetencji podmiotu zatrudniającego, w którego imieniu czynność jest dokonywana, jako podmiotu wyposażonego w zdolność do nawiązania stosunku pracy i dokonywania czynności prawnych, mieszczących się w tym stosunku”⁷³.

W dalszym uzasadnieniu podaje się, iż konstrukcja przedstawicielstwa ustawowego pozwala uznać, że czynność zatrudnienia pracowników przez organ usytuowany poza strukturą pracodawcy nie pozbawia tego ostatniego jednej z konstytutywnych cech podmiotu zatrudniającego: prawa do nawiązania stosunku pracy⁷⁴. Jednocześnie konstrukcja przedstawicielstwa ustawowego pozwala zakwalifikować osoby mianowane na stanowisko w konkretnej jednostce organizacyjnej jako pracowników tej jednostki, a nie pracowników organu mianującego. To z kolei pozwala rozpatrywać nawiązany stosunek pracy w kategoriach klasycznej więzi zobowiązaniowej o charakterze wzajemnym⁷⁵.

Stosowanie konstrukcji przedstawiciela ustawowego do powołania przez Prezydenta RP sędziego sądu powszechnego do pełnienia urzędu na stanowisko pracy, w zakresie, w jakim powołanie to powoduje nawiązanie stosunku pracy, jest sprzeczne z istotą, jak też brzmieniem art. 55 § 1 i § 3 p.u.s.p. Artykuł 55 § 1 p.u.s.p. stanowi, że sędziów sądów powszechnych do pełnienia urzędu na stanowisku sędziowskim powołuje Prezydent RP. Wyrażenie „powołuje Prezydent” oznacza, że Prezydent RP wykonuje własną prerogatywę. Według art. 55 § 3 zd. pierwsze p.u.s.p., powołując do pełnienia urzędu na stanowisku sędziowskim, Prezydent wyznacza miejsce służbowe (siedzibę) sędziego. W zakresie nawiązania stosunku pracy sędziego z sądem powołanie przez Prezydenta RP nie jest dokonywane w charakterze przedstawiciela sądu jako pracodawcy.

W świetle obowiązujących przepisów prawa kompetencja do dokonywania czynności nawiązania i rozwiązania stosunku pracy nie przysługuje wyłącznie pracodawcy. Nie ma podstaw prawnych do wyróżnienia kategorii pierwot-

⁷³ T. Kuczyński, *Właściwość...*, s. 34; por. też E. Mazurczak-Jasińska, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010, s. 24.

⁷⁴ T. Kuczyński, *Właściwość...*, s. 37.

⁷⁵ T. Kuczyński, *Właściwość...*, s. 36-37; M. Mazurczak, *Wybrane elementy...*, s. 38.

nej kompetencji do dokonywania czynności nawiązania i rozwiązania stosunku pracy przysługującej wyłącznie pracodawcy. Wiele stosunków pracy nawiązywanych jest na podstawie powołania⁷⁶ oraz nominacji dokonywanych przez organ usytuowany poza strukturą pracodawcy. Do takich stosunków pracy należy stosunek pracy sędziego sądu powszechnego. Mianowanie dokonane przez organ usytuowany poza strukturą pracodawcy stanowi tu właściwość konstrukcji stosunku pracy. Artykuł 22 § 1 k.p., zawierający definicję legalną stosunku pracy, nie reguluje tego, jak dochodzi do skutku nawiązanie stosunku pracy⁷⁷.

Konstrukcja przedstawicielstwa ustawowego nie jest potrzebna po to, aby zakwalifikować osoby mianowane na stanowisko w konkretnej jednostce organizacyjnej jako pracowników tej jednostki, a nie pracowników organu mianującego. Według art. 3 k.p. organ mianujący, usytuowany poza jednostką organizacyjną, w której pracownik wykonuje pracę, nie może być pracodawcą tego pracownika. Mianowanie sędziego nie podważa zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy łączącego sędziego z sądem, w którym sędzia sprawuje urząd, ale modyfikuje konstrukcję tego stosunku. Przyznanie określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego organom spoza struktury powoduje, że stosunek pracy tego sędziego jest stosunkiem wielopodmiotowym. Dwustronna więź zobowiązaniowa sędziego sądu powszechnego, łącząca go z takim sądem, zostaje zmodyfikowana o odcinkowe więzi (relacje) z określonymi organami spoza struktury sądu.

W uchwale z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93⁷⁸, Sąd Najwyższy stwierdził, że dopuszczalność zatrudniania pracowników na podstawach przewidzianych w art. 2 k.p. oznacza również, że dana jednostka organizacyjna nie przestaje być zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. także wtedy, gdy samo nawiązanie stosunku pracy z pracownikami na niektórych stanowiskach (lub rozwiązanie) następuje w drodze organu usytuowanego z reguły poza zakładem pracy (np. powołanie, mianowanie).

Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego charakteryzuje się tym, że przepisy p.u.s.p. przyznają oznaczonym podmiotom określone prawa i obowiązki z zakresu tego stosunku (odcinkowe zdolności prawne) i odpowiadające

⁷⁶ Przeciw traktowaniu powołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego przez organ założycielski jako dokonanego przez przedstawiciela ustawowego por. Z. Kubot, W. Sanetra, *Powoływanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, PiP 1983, nr 5, s. 33-34.

⁷⁷ Zaznaczył to trafnie J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 240.

⁷⁸ OSNC 1994, nr 6, poz. 123.

tym prawom i obowiązkom (tej zdolności prawnej) prawo dokonywania działań prawnych. Są to działania dokonywane w imieniu własnym organów spoza struktury pracodawcy, a nie działania dokonywane za pracodawcę. W orzecznictwie i doktrynie jednak przyjmuje się, że w wypadku, gdy osoba lub organ pozostający poza strukturą wewnętrznego pracodawcy zarządcy jest prawnie upoważniony do dokonywania czynności wobec pracowników tego zakładu, dokonuje tych czynności w imieniu pracodawcy⁷⁹.

27. Odcinkowe zdolności prawne Ministra Sprawiedliwości w zakresie powołania oraz odwołania prezesa sądu

Sąd powszechny jako jednostka organizacyjna prowadząca działalność administracyjną sądu jest jednostką organizacyjną zależną od Ministra Sprawiedliwości. Także sąd powszechny jako pracodawca jest zależny od Ministra Sprawiedliwości. Zależność od Ministra Sprawiedliwości jednostki organizacyjnej, jaką jest sąd powszechny, wyraża się w powołaniu oraz odwołaniu przez tego ministra prezesa sądu powszechnego.

Prezesa sądu apelacyjnego, prezesa sądu okręgowego, jak też prezesa sądu rejonowego powołuje Minister Sprawiedliwości (art. 23 § 1, art. 24 § 1 i art. 25 p.u.s.p.). Minister Sprawiedliwości może odwołać prezesa sądu powszechnego w toku kadencji w przypadkach określonych w art. 27 § 1 pkt 1 p.u.s.p.

Prawo powołania oraz odwołania prezesa sądu powszechnego przysługujące Ministrowi Sprawiedliwości oznacza, że Minister Sprawiedliwości posiada w tym zakresie odcinkowe zdolności prawne i odcinkowe zdolności do działań prawnych.

Odcinkowa zdolność prawna Ministra Sprawiedliwości w zakresie odwołania prezesa sądu powszechnego ograniczona jest określonymi w art. 27 § 1 pkt 1 p.u.s.p. przesłankami umożliwiającymi odwołanie w toku kadencji. Zgodnie z tym przepisem prezes i wiceprezes sądu mogą być odwołani przez Ministra Sprawiedliwości w toku kadencji w przypadku:

- 1) rażącego lub uporczywego niewywiązywania się z obowiązków służbowych;
- 2) gdy dalszego pełnienia funkcji nie da się pogodzić z innymi powodów z dobrem wymiaru sprawiedliwości;

⁷⁹ Por. m.in. Z. Hajn, *Podmioty...*, s. 166; J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowaniem*, Gdańsk 2005, s. 74-75.

- 3) stwierdzenia szczególnie niskiej efektywności działań w zakresie pełnionego nadzoru administracyjnego lub organizacji pracy w sądzie lub sądach niższych;
- 4) złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji.

Ustawowe określenie przypadków, w razie zajścia których dopuszczalne jest odwołanie prezesa sądu powszechnego w toku kadencji, stanowi instytucjonalną ochronę kadencyjności pełnienia funkcji prezesa sądu powszechnego.

Uregulowanie w p.u.s.p. przesłanek oraz trybu odwołania prezesa sądu powszechnego wyklucza stosowanie wobec niego art. 70 § 1 k.p. Nie może on być odwołany w każdym czasie ani też odwołany bez uzasadnienia.

28. Wycinkowe zdolności prawne w zakresie odwołania prezesa sądu powszechnego

Zdolność prawna Ministra Sprawiedliwości odwołania prezesa sądu przed upływem kadencji uwarunkowana jest ustawowo określonymi przesłankami oraz trybem postępowania. W ramach tej zdolności ustawodawca wyróżnił ściśle określone prawa i – odpowiednio – ściśle określone prawa do działań prawnych. W ramach odcinkowej zdolności prawnej oraz odcinkowej zdolności do działań prawnych przyznanych Ministrowi Sprawiedliwości w zakresie odwołania prezesa sądu powszechnego ustawodawca wyróżnił wycinkowe zdolności prawne oraz wycinkowe zdolności do działań prawnych⁸⁰. Zamiar odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, Minister Sprawiedliwości ma obowiązek przedstawić kolegium właściwego sądu w celu uzyskania opinii (art. 27 § 2 p.u.s.p.). Występując o opinię, o której mowa, Minister Sprawiedliwości może zawiesić prezesa sądu w pełnieniu obowiązków. Kolegium właściwego sądu wyraża opinię, o której mowa w art. 27 § 2 p.u.s.p., po wysłuchaniu prezesa, którego dotyczy zamiar odwołania.

Pozytywna opinia kolegium właściwego sądu upoważnia Ministra Sprawiedliwości do odwołania jego prezesa (art. 27 § 5 p.u.s.p.). Jeżeli opinia kolegium właściwego sądu w przedmiocie odwołania jego prezesa jest negatywna, Minister Sprawiedliwości może przedstawić zamiar odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, Krajowej Radzie Sądownictwa. Negatywna opinia KRS jest

⁸⁰ Szerzej o wycinkowych zdolnościach prawnych wyodrębnionych w ramach odcinkowych zdolności prawnych Z. Kubot, *Odcinkowe zdolności...*, s. 20-21.

dla Ministra Sprawiedliwości wiążąca, jeżeli uchwała w tej sprawie została podjęta większością dwóch trzecich głosów (art. 27 § 5a p.u.s.p.).

Przytoczona regulacja prawna wskazuje, że w zakresie odwołania prezesa sądu przed upływem kadencji Minister Sprawiedliwości posiada wycinkową zdolność prawną w postaci prawa przedstawienia kolegium właściwego sądu zamiaru odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, a w razie, gdy opinia kolegium właściwego sądu jest negatywna – wycinkową zdolność prawną w postaci przedstawienia zamiaru odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, Krajowej Radzie Sądownictwa.

29. Odcinkowe i wycinkowe zdolności do działań prawnych dotyczących prezesa sądu powszechnego w aspekcie kontroli sądowej

Uwagi o odcinkowych i wycinkowych zdolnościach do działań prawnych dotyczących odwołania prezesa sądu uzupełnić należy o aspekt ich kontroli sądowej. Czy czynności dokonane w ramach tych zdolności oraz zgodnie z trybem określonym w art. 27 § 2-5 p.u.s.p. mogą być kwestionowane na drodze sądowej? Jest to istotny problem z tego względu, że do kompetencji prezesa sądu należą nie tylko funkcje z zakresu administracji sądowej, ale także pewne funkcje jurysdykcyjne zastrzeżone ustawowo dla prezesa sądu⁸¹. Stanowisko, że odwołany prezes albo wiceprezes sądu nie ma jakiegokolwiek prawa do sądu odnośnie do kwestionowania czynności podejmowanych w postępowaniu odwoływanego ze stanowiska, rodzi ryzyko nadmiernego i arbitralnego wkraczania organu władzy wykonawczej w obszar funkcjonowania sądu, co mogłoby zostać uznane za naruszenie zasady równowagi władz i niezależności władzy sądowniczej.

Negatywna opinia w przedmiocie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu przedstawiona przez kolegium właściwego sądu nie może zostać podważona przez Ministra Sprawiedliwości na drodze sądowej. Jeżeli opinia kolegium właściwego sądu w przedmiocie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu jest negatywna, Minister Sprawiedliwości może przedstawić zamiar odwołania, wraz z pisemnym uzasadnieniem, KRS. Negatywna opinia KRS jest dla Ministra Sprawiedliwości wiążąca, jeżeli uchwała w tej sprawie została podjęta większo-

⁸¹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 lutego 2004 r., K 12/03, OTK-A 2004, nr 2, poz. 8.

ścią dwóch trzecich głosów. Oznacza to, że w razie pozytywnej opinii Minister Sprawiedliwości powinien odwołać prezesa sądu, natomiast w przypadku opinii negatywnej Minister Sprawiedliwości nie ma prawa odwołania prezesa sądu.

Przytoczona regulacja prawna jednoznacznie wskazuje, że ustawodawca nie przewiduje możliwości kwestionowania opinii w przedmiocie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu, przedstawionych przez kolegium właściwego sądu oraz KRS, na drodze sądowej. Odwołany prezes albo wiceprezes sądu nie ma prawa kwestionować na drodze sądowej opinii pozytywnej w przedmiocie jego odwołania przedstawionej przez kolegium właściwego sądu oraz KRS.

Odrębną kwestią jest prawo odwołanego prezesa oraz wiceprezesa do dochodzenia w drodze kontroli sądowej ochrony swojego prawa w przypadku odwołania dokonanego z naruszeniem przepisów prawa (w istocie naruszeniem trybu postępowania określonego w art. 27a § 2-5 p.u.s.p.). Wyłączenie sądowej kontroli takiego odwołania otwierałoby Ministrowi Sprawiedliwości możliwość arbitralnego usuwania prezesów oraz wiceprezesów sądów powszechnych, co podważałoby istotę kadencyjności powołania na takie stanowiska.

Co do sądowej ochrony prezesa oraz wiceprezesa sądu powszechnego w przypadku niezgodnego z prawem odwołania ze stanowiska, nie można przyjąć, że istnieje w tym względzie „biała plama” w obowiązującym systemie prawnym, kiedy to wysuwanemu roszczeniu nie odpowiada właściwość (kompetencja) jakiegokolwiek sądu bądź też nie ma pewności, jaki sąd jest właściwy dla takiej sprawy⁸². Prawo prezesa oraz wiceprezesa sądu powszechnego do uzyskania ochrony prawnej doznawałoby niedopuszczalnego uszczerbku, gdyby odrzucić możliwość prawną tych osób do wniesienia w sprawie niezgodnego z prawem odwołania ze stanowiska skargi do sądu administracyjnego. Urzeczywistnienie konstytucyjnych gwarancji prawa do sądu obejmuje wszelkie sytuacje, w których pojawia się konieczność rozstrzygnięcia o prawach danego podmiotu, a jednocześnie natura danych stosunków prawnych wyklucza arbitralność rozstrzygnięcia o sytuacji prawnej podmiotu przez drugą stronę tego

⁸² M. Pilich wskazał, że „[...] prawo jednostki do uzyskania ochrony prawnej doznałoby niedopuszczalnego uszczerbku, gdyby przyjąć, że mogą istnieć »białe plamy« w obowiązującym w RP systemie prawnym, kiedy to wysuwanemu roszczeniu nie odpowiada właściwość (kompetencja) jakiegokolwiek sądu bądź nie ma pewności, jaki sąd byłby właściwy dla danej sprawy” (M. Pilich, *Wpływ orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego na Kodeks postępowania cywilnego*, [w:] T. Ereciński, K. Weitz, *Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego a Kodeks postępowania cywilnego. Materiały Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego*, Serock k. Warszawy 24-26 września 2009 r., Warszawa 2010).

stosunku⁸³. „Sprawa” w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji RP to „określone zadanie sądu polegające na prawnej kwalifikacji konkretnego stanu faktycznego, celem wydania indywidualnej normy rozstrzygającej o prawach lub obowiązkach określonego podmiotu (adresata). Bez znaczenia dla konstytucyjnego rozumienia pojęcia »sprawy« i jej »rozpatrywania« jest to, jaki charakter ma »sprawa« podlegająca kwalifikacji prawnej sądu, co wiąże się z naturą stanu faktycznego; jego elementami mogą być działania ludzkie, zdarzenia przyrodnicze, ale także np. rozstrzygnięcia indywidualne i konkretne uprawnionego (kompetentnego) organu. Istotne jest, że wszelkie elementy stanu faktycznego dotyczą sprawy konkretnej i tworzą prawną całość związaną z podmiotem, którego uprawnienia lub obowiązki będą określone w wyniku kwalifikacji prawnej stanu faktycznego”⁸⁴. W przypadku odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego elementem stanu faktycznego jest rozstrzygnięcie indywidualne i konkretne uprawnionego (kompetentnego) organu, co do którego rozstrzygnięcia został wysunięty zarzut dokonania go niezgodnie z prawem.

W razie niezgodnego z prawem odwołania prezes albo wiceprezes sądu powszechnego może wystąpić do sądu administracyjnego ze skargą o stwierdzenie naruszenia prawa w zaskarżonym akcie i stwierdzenie jego nieważności. Wyrok sądu administracyjnego eliminuje z obrotu prawnego akt dotychczas obowiązujący, a w przypadku stwierdzenia jego nieważności – eliminuje go z mocą wsteczną⁸⁵.

Minister Sprawiedliwości jest naczelnym organem administracji państwowej. Wydawanie decyzji administracyjnych w indywidualnych sprawach stanowi więc przedmiot jego działalności⁸⁶. Zamiarem ustawodawcy było dopuszczenie skargi do sądu administracyjnego we wszystkich sprawach załatwianych przez organy administracji, z wyjątkiem spraw cywilnych⁸⁷. Decyzją administracyjną jest rozstrzygnięcie w sprawie administracyjnej, jeżeli pochodzi od organu administracji, skierowane jest na zewnątrz i w sposób władczy rozstrzyga o pra-

⁸³ Uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 28 maja 2008 r., SK 57/06, OTK-A 2008, nr 4, poz. 63.

⁸⁴ *Ibidem*.

⁸⁵ O wyroku sądu administracyjnego eliminującego z obrotu prawnego akt dotychczas obowiązujący J. Zimmermann, *Z podstawowych zagadnień sądownictwa administracyjnego*, [w:] J. Góral, R. Hausner, J. Trzciński (red.), *Sądownictwo administracyjne gwarantem wolności i praw obywatelskich 1980-2005*, Warszawa 2005, s. 491-492.

⁸⁶ Wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., III RN 116/97, OSNAPiUS 1998, nr 24, poz. 701.

⁸⁷ *Ibidem*.

wach i obowiązkach osób w sprawach indywidualnych⁸⁸. Odwołanie prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego przez Ministra Sprawiedliwości jest aktem administracyjnym, na który przysługuje skarga do sądu administracyjnego. W razie odwołania przez Ministra Sprawiedliwości prezesa albo wiceprezesa sądu niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, odwołanemu prezesowi albo wiceprezesowi przysługuje skarga do sądu administracyjnego. Starcie elit – z jednej strony Ministra Sprawiedliwości, a z drugiej – prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego – nastąpi, w końcowej fazie, w postępowaniu przed sądem administracyjnym.

30. Odcinkowe zdolności prawne w zakresie odwoływania prezesów sądów powszechnych w aspekcie „krążenia elit”

Odwoływanie prezesów i wiceprezesów sądów powszechnych oraz powoływanie na ich miejsce nowych prezesów i wiceprezesów to „krążenie elit” władzy sędziowskiej i władzy kierującej sądami. Jest to kategoria wysokich rangą specjalistycznych elit. Krążenie takich elit, wyrażające się w usuwaniu, eliminacji dotychczasowych elit i zastępowaniu ich nowymi elitami, zależy od przesłanek określonych w art. 27 § 1 p.u.s.p. oraz zamiaru i motywacji Ministra Sprawiedliwości, opinii w przedmiocie odwołania przedstawionej przez kolegium właściwego sądu oraz KRS. Te dwa ostatnie organy mają w przedmiocie odwołania prezesa oraz wiceprezesa sądu możliwość stosowania władzy pozytywnej albo władzy negatywnej. Stosowanie władzy pozytywnej polega na przedstawieniu w przedmiocie odwołania opinii pozytywnej, czyli opinii upoważniającej Ministra Sprawiedliwości do odwołania prezesa lub wiceprezesa sądu. Stosowanie władzy negatywnej wyraża się w przedstawieniu w przedmiocie odwołania opinii negatywnej. Opinia taka uniemożliwia odwołanie prezesa albo wiceprezesa sądu. Jeżeli opinia kolegium właściwego sądu w przedmiocie odwołania jego prezesa albo wiceprezesa jest negatywna, Minister Sprawiedliwości może przedstawić zamiar odwołania, wraz z uzasadnieniem, KRS. Negatywna opinia KRS jest dla Ministra Sprawiedliwości wiążąca, jeżeli uchwała w tej sprawie została podjęta większością dwóch trzecich głosów (art. 27 § 5a zdanie pierwsze p.u.s.p.).

⁸⁸ *Ibidem*.

Układ władzy w zakresie odwoływania prezesów oraz wiceprezesów sądów uregulowany w obecnej wersji w art. 27 § 2-5 p.u.s.p. umożliwia usuwanie tych osób ze stanowisk bez opinii KRS, jeżeli Minister Sprawiedliwości uzyska w przedmiocie odwołania pozytywną opinię kolegium właściwego sądu. Krajowa Rada Sądownictwa uznała, że wymaga to zbadania co do zgodności z Konstytucją RP i uchwałą nr 113/2024 z dnia 16 lutego 2024 r. skierowała do Trybunału Konstytucyjnego wnioszek o zbadanie zgodności z Konstytucją RP art. 27 § 5 p.u.s.p. oraz art. 27 § 5a zdanie 2 p.u.s.p. wraz z wnioskiem o zabezpieczenie. Chodzi głównie o odwołanie przez Ministra Sprawiedliwości prezesa lub wiceprezesa sądu bez opinii KRS⁸⁹.

Krajowa Rada Sądownictwa wnosi również o zawieszenie mocy obowiązującej art. 27 § 5 p.u.s.p. w zakresie skutku pozytywnej opinii kolegium właściwego sądu, a także zawieszenie art. 27 § 5a wymienionej ustawy w zakresie braku związania Ministra Sprawiedliwości negatywną opinią KRS podjętą zwykłą większością głosów w przedmiocie odwołania prezesa lub wiceprezesa sądu.

W uzasadnieniu wniosku stwierdzono, że „pominięcie Krajowej Rady Sądownictwa w procesie opiniowania odpowiednio prezesa albo wiceprezesa sądu powoduje, że Minister Sprawiedliwości wywierać będzie mógł poprzez głosowanie, wpływ na rozstrzygnięcie Krajowej Rady Sądownictwa w jego sprawie w stopniu większym niż przy zastosowaniu ogólnych reguł z ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa”.

KRS dodała, że „ustawodawca ma obowiązek wyposażenia KRS w instrumenty zapewniające realną możliwość skutecznego wypełniania jej konstytucyjnych powinności zaznaczając przy tym, że argumentacja ta zachowuje aktualność w kontekście instytucji współdecydowania KRS z Ministrem Sprawiedliwości o obsadzie stanowiska prezesów sądów apelacyjnych i okręgowych”.

Stanowisko KRS, wyrażone w uchwale nr 113/2024 z 16 lutego 2024 r., zmierzające do uznania wymogu wyrażenia przez ten organ opinii w przedmiocie odwołania prezesa oraz wiceprezesa sądu powszechnego w każdej sytuacji, prowadzić będzie do uzależnienia „krążenia elit”, o których mowa, od opinii pozytywnej albo opinii negatywnej wymienionego organu. KRS miałyby bowiem

⁸⁹ Uchwała nr 113/2024 KRS z dnia 16 lutego 2024 r. w sprawie skierowania do Trybunału Konstytucyjnego wniosku o zbadanie zgodności z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej art. 27 § 5 oraz art. 27 § 5a zdanie drugie ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 217 ze zm.), krs.pl/dzialalnosc/wnioski-do-tk/2405-uchwala-krajowej-rady-sadownictwa-w-sprawie-skierowania-do-trybunału-konstytucyjnego-wniosku-o-zbadanie-zgodnosci-z-konstytucją-rzeczypospolitej-polskiej [dostęp: 7.03.2024].

możliwość blokowania zamiaru odwołania prezesa oraz wiceprezesa sądu w każdym przypadku przedstawienia przez Ministra Sprawiedliwości zamiaru odwołania takich osób. „Krążenie elit” w odniesieniu do prezesów oraz wiceprezesów sądów powszechnych znalazłoby się w gestii KRS.

31. Konkluzje

1. Stosunek pracy sędziego sądu powszechnego oraz zdolność prawną z zakresu tego stosunku reguluje ustawa p.u.s.p., a w sprawach nie uregulowanych tymi przepisami – przepisy Kodeksu pracy.
2. Przepisy p.u.s.p., będące przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 5 k.p., przyznają określonym organom spoza struktury sądu powszechnego ściśle określone prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego tego sądu będące odcinkowymi zdolnościami prawnymi, ograniczającymi zdolność prawną sądu powszechnego jako pracodawcy sędziego.
3. Odpowiednio do odcinkowych zdolności prawnych przyznanych określonym organom spoza struktury sądu powszechnego przepisy p.u.s.p. przyznają tym organom w odpowiadających im zakresach prawa i obowiązki do dokonywania działań prawnych, czyli odcinkowe zdolności do działań prawnych.
4. Prezydent RP posiada odcinkową zdolność prawną w postaci powołania sędziego na stanowisko sędziego w określonym sądzie. Powołanie sędziego powoduje powstanie stosunku służbowego obejmującego więź publiczną sędziego z państwem oraz stosunek pracy łączący sędziego z sądem, w którym zajmuje stanowisko sędziego.
5. Odcinkowe zdolności prawne z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego posiada Minister Sprawiedliwości, a także prezes sądu przełożonego oraz KRS.
6. Odcinkowe zdolności prawne Ministra Sprawiedliwości dotyczą różnych spraw. Do istotnych należą sprawy związane z dokonywaniem zmian w zakresie służbowego stosunku pracy. Zmiany mogą mieć charakter stały, związany z możliwością przeniesienia sędziego na inne miejsce służbowe (art. 75 p.u.s.p.) lub czasowy, polegający na delegowaniu sędziego do pełnienia obowiązków sędziego lub czynności administracyjnych⁹⁰.

⁹⁰ Szerzej uchwała pełnego składu SN z dnia 28 stycznia 2014 r., BSA I-4110-4/13 z glosą E. Mazurczak-Jasińskiej, OSP 2015, z. 3, poz. 24, s. 344-370.

7. Odcinkową zdolność prawną z zakresu stosunku pracy sędziego sądu okręgowego posiada prezes sądu apelacyjnego w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości lub nieracjonalności podziału czynności ustalonego przez prezesa sądu okręgowego. Odcinkowa zdolność prawna polega tu na prawie zalecenia zmiany podziału czynności. Jeżeli prezes sądu okręgowego nie zmieni podziału czynności zgodnie z zaleceniem, prezes sądu apelacyjnego może zwrócić się o rozstrzygnięcie do KRS, której uchwała jest ostateczna (art. 37e § 2 p.u.s.p.). Przyznanie KRS takiego prawa oznacza przyznanie jej odcinkowej zdolności prawnej z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego. Wskazane wyżej uprawnienia prezesa sądu apelacyjnego przysługują również prezesowi sądu okręgowego wobec prezesa lub wiceprezesa sądu rejonowego (art. 37e § 3 p.u.s.p.).
8. Działania (czynności) z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego podejmowane przez organ spoza sądu dokonywane są w imieniu tego organu. Prezydent RP, powołując sędziego, realizuje własne prawo (prerogatywę konstytucyjną). Działanie Prezydenta RP w ramach przyznanej mu prerogatywy obejmuje stosunek służbowy sędziego, a więc więź publicznoprawną łączącą sędziego z państwem, jak i stosunek pracy łączący sędziego z sądem jako pracodawcą. We własnym imieniu działania (czynności) z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego dokonuje Minister Sprawiedliwości.
9. Organy spoza struktury sądu powszechnego, którym przyznano niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego, nie zajmują pozycji zewnętrznego pracodawcy. Koncepcja podzielonej podmiotowości pracodawcy równoznacznej z uznaniem istnienia kombinacji ról pracodawcy na różnych szczeblach organizacji nie ma normatywnych podstaw. Koncepcję kombinacji ról pracodawcy jako strony stosunku pracy wyklucza art. 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik ma wyłącznie jednego pracodawcę, a według art. 22 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Jednostką organizacyjną zobowiązaną do zatrudnienia sędziego sądu powszechnego jest wyłącznie ten sąd.
10. Koncepcja podzielonej podmiotowości pracodawcy, wysunięta przez Profesora Jana Jończyka, może występować w innych wersjach niż tylko wersja, w której wyróżnia się pracodawcę wewnętrznego oraz pracodawcę zewnętrznego jako strony indywidualnego stosunku pracy. Jest koncepcją

przydatną w zbiorowych stosunkach pracy. Jej przydatność w indywidualnych stosunkach pracy wyraża się w akcentowaniu szerokiego zjawiska przyznawania określonych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy organom (podmiotom) spoza struktury pracodawcy. W tym aspekcie koncepcja podzielonej podmiotowości ma charakter uniwersalny.

11. Nie ma podstaw prawnych do stosowania konstrukcji przedstawicielstwa ustawowego do działań z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego podejmowanych przez organy spoza struktury tego sądu. Organy te w wymienionym zakresie mają przyznane własne prawa i obowiązki oraz działają we własnym imieniu.
12. Przepisy p.u.s.p. przyznające niektóre prawa i obowiązki z zakresu stosunku pracy sędziego sądu powszechnego określonym organom spoza tego sądu nie podważają zobowiązaniowego charakteru tego stosunku.
13. Złożony układ odcinkowych zdolności prawnych oraz odcinkowych zdolności do działań prawnych organów spoza struktury sądu występuje w zakresie pozycji oraz działalności prezesa sądu powszechnego. Odcinkowe zdolności prawne występują w zakresie powołania na stanowisko prezesa sądu powszechnego oraz odwołania z tego stanowiska. Odcinkowa zdolność prawna w zakresie powołania prezesa sądu przysługuje Ministrowi Sprawiedliwości. Odcinkowe zdolności prawne przysługują Ministrowi Sprawiedliwości w przypadku stwierdzenia uchybienia w zakresie kierowania sądem apelacyjnym, sprawowania wewnętrznego nadzoru administracyjnego albo wykonywania innych czynności administracyjnych⁹¹.
14. W zakresie działalności prezesa sądu powszechnego odcinkowe zdolności prawne przyznane zostały prezesowi sądu przełożonego, a w niektórych sytuacjach Ministrowi Sprawiedliwości. Prezesowi sądu przełożonego odcinkowe zdolności prawne przyznane zostały w przypadku stwierdzenia uchybienia w zakresie kierowania sądem, sprawowania wewnętrznego nadzoru administracyjnego albo wykonywania innych czynności administracyjnych.
15. Specyficznie ukształtowana została odcinkowa zdolność prawna Ministra Sprawiedliwości w postaci prawa odwołania prezesa oraz wiceprezesa

⁹¹ Odcinkowe zdolności prawne przysługujące Ministrowi Sprawiedliwości oraz prezesowi sądu przełożonego w przypadkach stwierdzenia uchybień w zakresie kierowania sądem, nadzoru administracyjnego albo wykonywania innych czynności administracyjnych omawiam w artykule *Upewnienia kierownicze prezesa sądu powszechnego* (artykuł przeznaczony do druku).

sądu powszechnego. Otóż wykonanie tej zdolności jest warunkowane wykonaniem wycinkowej zdolności prawnej polegającej na przedstawieniu zamiaru odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu, wraz z uzasadnieniem, kolegium właściwego sądu, a w razie negatywnej opinii tego organu na przedstawieniu zamiaru odwołania prezesa albo wiceprezesa wraz z uzasadnieniem, KRS. Uchwała KRS w przedmiocie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego jest wiążąca dla Ministra Sprawiedliwości, jeżeli podjęta została większością trzech piątych głosów. Negatywna uchwała KRS uniemożliwia Ministrowi Sprawiedliwości odwołanie prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego.

16. Przepisy art. 27 § 2-5 p.u.s.p. wykazują, że w zakresie postępowania zmierzającego do odwołania prezesa sądu powszechnego mamy do czynienia z kombinacją wycinkowych zdolności Ministra Sprawiedliwości z odcinkową zdolnością kolegium właściwego sądu oraz odcinkową zdolnością prawną KRS. Od kombinacji wymienionych zdolności prawnych zależy zakres możliwości Ministra Sprawiedliwości odwoływania prezesów i wiceprezesów sądów powszechnych, czyli zakres decydowania Ministra Sprawiedliwości o „krążeniu elit” władzy sądowniczej i kierowniczej, jakimi są prezesi oraz wiceprezesi sądów powszechnych.
17. W razie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego z naruszeniem trybu określonego w art. 27 § 2-5 p.u.s.p. odwołany może złożyć do sądu administracyjnego skargę, żądając stwierdzenia nieważności aktu odwołania i wyeliminowania go z obrotu prawnego z mocą wsteczną.
18. W razie odwołania prezesa albo wiceprezesa sądu powszechnego z naruszeniem w art. 27 § 2-5 p.u.s.p. starcie tych elit z Ministrem Sprawiedliwości odbywać się będzie na forum sądu administracyjnego.

Bibliografia

- Dadańska K.A., *Działanie osoby prawnej*, Warszawa 2006.
- Florek L., *Powszechne a szczególne prawo pracy*, [w:] *idem* (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Gersdorf M., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

- Gonera K., *Status pracowniczy sędziego. Czy sędzia jest pracownikiem?*, [w:] R. Piotrowski (red.), *Pozycja ustrojowa sędziego*, Warszawa 2015.
- Grzybowski S., [w:] *System prawa cywilnego*, t. II, Wrocław 1974.
- Hajn Z., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r.*, I PRN 101/95, OSP 1997, poz. 217.
- Hajn Z., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1991*, I PZP 44/91, OSP 1992, poz. 148.
- Hajn Z., *Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie sfery budżetowej*, [w:] L. Florek (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Hajn Z., *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. nauk. G. Goździkiewicz, t. II, Warszawa 2017.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 1997, nr 6.
- Hajn Z., *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988.
- Hajn Z., *Pracodawca*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. nauk. G. Goździewicz, t. II, Warszawa 2017.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1992.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
- Jończyk J., *Zakład pracy*, [w:] *Zakład pracy. Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz 1977*, Wrocław 1977.
- Klein A., *Ewolucja instytucji osobowości prawnej*, [w:] E. Łętowska (red.), *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław 1983.
- Klimek H., *Zakład pracy jako pomiot stosunku pracy*, PiZS 1978, nr 2.
- Kubot Z., *Dyrektor sądu jako organ sądu*, PiZS 2012, nr 12.
- Kubot Z., *Odcinkowa zdolność pracodawcy w stosunkach pracy*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011.
- Kubot Z., *Odcinkowe zdolności prawne*, PiZS 2012, nr 6.
- Kubot Z., *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, Wrocław 1995.
- Kubot Z., *Organy osób prawnych, ułomnych osób prawnych oraz innych jednostek organizacyjnych*, [w:] M. Zieliński (red.), *W kręgu teoretycznych i praktycznych aspektów prawoznawstwa. Księga jubileuszowa Profesora Bronisława Ziemianina*, Szczecin-Poznań 2005.
- Kubot Z., *Status kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2000.
- Kubot Z., *Umowa o zarządzaniu instytucją kultury*, PiZS 2003, nr 9.
- Kubot Z., *Uprawnienia kierownicze prezesa sądu powszechnego* (artykuł przeznaczony do druku).

- Kubot Z., *Zróżnicowanie konstrukcji odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy*, [w:] A. Kosut, W. Perdeus (red.), *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresie Liszcz „Studia Iuridica Lublinensia”* 2015, vol. XXIV/3.
- Kubot Z., Sanetra W., *Powoływanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, PiP 1983, nr 5.
- Kuczyński T., [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Kuczyński T., *Pojęcie i przedmiot prawa stosunków służbowych*, [w:] R. Hausner, Z. Niewiadowski, A. Wróbel (red.), *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy*, t. 11, Warszawa 2011.
- Kuczyński T., *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2000.
- Lande J., *Studia z filozofii prawa*, Warszawa 1959.
- Liszczyński T., *Pojęcie zakładu pracy według prawa pracy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G. Ius” 1980, vol. XXVII.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2020.
- Łętowska E., *Podmioty prawa cywilnego*, Warszawa 1994.
- Malanowski A., *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, PiP 1979, nr 8-9.
- Maniewska E., [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. nauk. M. Gersdorf, K. Rączka, t. III, Warszawa 2021.
- Mazurczak E., *Wybrane elementy statusu sędziego*, PS 2006, nr 9.
- Mazurczak-Jasińska E., *Glosa do uchwały pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2014 r., BSA I-4110-4/13*, OSP 2015, z. 3, poz. 24.
- Mazurczak-Jasińska E., *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010.
- Mędrala M., *Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Profilaktyczna ochrona zdrowia*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. nauk. M. Gersdorf, K. Rączka, t. III, Warszawa 2021.
- Pazdan M., [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz. Art. 1-449*, Warszawa 2018.
- Pisarczyk Ł., *Pracodawca wewnętrzny*, MPP 2004, nr 12.
- Pilich M., *Wpływ orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego na Kodeks postępowania cywilnego*, [w:] T. Ereciński, K. Weitz, *Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego a Kodeks postępowania cywilnego. Materiały Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego, Serock k. Warszawy 24-26 września 2009 r.*, Warszawa 2010.
- Prusinowski P., *Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym*, Acta Universitatis Wratislaviensis No. 3844, PPIA 2018, t. CXIII.
- Pulka Z., [w:] A. Bator (red.), *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2012.
- Radwański Z., Zieliński M., *Stosowanie i wykładnia prawa cywilnego*, [w:] M. Safjan (red.), *System prawa prywatnego*, t. 1, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012.

- Rączka K., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy*, Warszawa 2014.
- Sanetra W., *Pracownicy i pracodawcy. Niektóre podstawowe pojęcia, problemy i konstrukcje* [w:] W. Sanetra (red.), *Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz 1989*, Wrocław 1989.
- Sanetra W., *W poszukiwaniu pracodawcy*, PiZS 1992, nr 3.
- Sowińska M., *Stosunek pracy jako podstawa zatrudnienia sędziego*, MPP 2014, nr 3.
- Stelina J., *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005.
- Stelina J., *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*, Warszawa 2016.
- Wronkowska S., *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2005.
- Wróblewski J., *Wstęp do prawoznawstwa*, Łódź 1978.
- Zieliński M.J., *Pojęcie i strony stosunku służbowego*, [w:] *System prawa pracy*, red. naczelny K.W. Baran, *Zawody prawnicze*, red. nauk. K. Ślęzak, t. XIII, Warszawa 2021.
- Zieliński T., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Zimmermann J., *Z podstawowych zagadnień sądownictwa administracyjnego*, [w:] J. Góral, R. Hausner J. Trzeciński (red.), *Sądownictwo administracyjne gwarantem wolności i praw obywatelskich 1980-2005*, Warszawa 2005.