Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.111

Krzysztof W. Baran
Uniwersytet Jagielloński
krzysztof.w.baran@gmail.com

Pracodawca jako strona w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy

An Employer as a Party to an Employment Court Case

STRESZCZENIE

Artykuł został poświęcony problematyce pojęcia pracodawcy w znaczeniu procesowym. Ma ono istotne znaczenie zwłaszcza w sprawach z zakresu prawa pracy na tle zatrudnienia cywilnoprawnego, społeczno-prawnego oraz administracyjnoprawnego. W opracowaniu zostały przedstawione konkretne – inne niż pracodawcy z art. 3 k.p. – podmioty biernie legitymowane do uczestnictwa w postępowaniu przed sądami pracy.

Słowa kluczowe: pracodawca, droga sadowa, sprawa z zakresu prawa pracy, kognicja sądów pracy

Problematyka strony pracodawczej w sprawach z zakresu prawa pracy była dotychczas w doktrynie traktowana marginalnie. W moim przekonaniu zagadnienia wymagają pogłębionej refleksji nie tylko na płaszczyźnie praktycznej, ale również teoretycznej. Kierując się dyrektywą *sine ira et studio*, pragnę uwzględnić oba te wymiary. W efekcie opracowanie to będzie miało charakter heterogeniczny – teoretyczno-praktyczny.

Zagadnienie strony pracodawczej w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy ma nader złożony charakter, gdyż wchodzą w tej materii w rachubę zarówno regulacje materialnoprawne[1], jak i proceduralne.[2] Zwłaszcza w tym drugim

[1] Por. W. Sanetra, *W poszukiwaniu pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1992, nr 3, s. 38 i nast.; L. Kaczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1998, nr 5, s. 38 i nast.; P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy" 2007, nr 3, s. 124 i nast.

[2] Por. D. Książek, [w:] *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 165 i nast.;

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

aspekcie w ustawodawstwie pracy panuje chaos terminologiczny. Oto bowiem przepisy k.p.c., regulujące postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, posługują się w aspekcie podmiotowym silnie zróżnicowaną terminologią. W art. 460 § 1 k.p.c. użyto pojęcia „pracodawca", zaś w art. 477^2 § 2 i 477^6 § 1 tegoż kodeksu – pojęcia „zakład pracy". Jak się wydaje, te dwa ostatnie przepisy nie zostały dostosowane do standardów terminologicznych obowiązujących w systemie prawa pracy po jego rekodyfikacji w k.p. z 1996 r. W efekcie terminologia określająca stronę pracodawczą jest odmienna w rozmaitych aktach prawnych, a – co gorsza – niekiedy nawet w jednym akcie prawnym, bez przyczyn uzasadnionych względami merytorycznymi. Ową pojęciową dyferencjację potęguje niekonsekwencja w stosowaniu aparatury terminologicznej w piśmiennictwie prawniczym i judykaturze. W praktyce mamy do czynienia z konglomeratem pojęć, wśród których niekiedy pojawiają się też określenia rodem z minionych epok. Istnienie takiego stanu rzeczy obliguje do podjęcia próby uporządkowania terminologii, przynajmniej w wymiarze ogólnoteoretycznym.

Punktem wyjścia do analizy aspektu podmiotowego w sprawach z zakresu prawa pracy będzie konstatacja, iż po stronie pracodawczej ma ona charakter otwarty, gdyż przepisy k.p.c. – w przeciwieństwie do strony pracowniczej – nie definiują jej zakresu. W tym miejscu warto podkreślić, że uwaga ta odnosi się do strony pracodawczej zarówno w aspekcie biernym, jak i czynnym. Powstaje zatem już na wstępie zasadnicze pytanie, jakie normy określają status procesowy tej kategorii podmiotów. Wbrew pozorom nie są to tylko przepisy odnoszące się do wymiaru podmiotowego, np. art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c. Jak się wydaje, centralne znaczenie zdaje się w tej materii odgrywać § 1 art. 476 k.p.c. Wyznacza on w podstawowym wymiarze zakres kognicji sądów pracy, tym samym pośrednio określając strony postępowania. Subsydiarną rolę odgrywa w tej materii art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c., gdyż w oparciu o dyrektywę *a contrario* wyznacza, ale tylko pośrednio, stronę przeciwną dla pracownika w znaczeniu procesowym.

Na tym tle powstaje w sferze terminologicznej problem, jak nazywać w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy stronę pracodawczą. Użycie pojęcia „pracodawca" może być mylące w kontekście definicji z art. 3 k.p.[3], zwłaszcza w świetle zakazu wykładni homonimicznej. Należy też brać pod uwagę fakt, iż przepisy procesowego prawa pracy (mam tu na myśli zwłaszcza art. 460 § 1 k.p.c., regulujący zdolność sądową i procesową pracodawcy) nie odwołują się – w przeciwieństwie do art. 3 k.p. – do faktora, jakim jest zatrudnienie pracowników, tym samym istotnie rozszerzając zakres tego pojęcia na podmioty zatrud-

---

J. Gudowski, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2012, s. 706 i nast.

[3] Por. M. Piankowski, *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2005, t. XIV, s. 956 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

niające, w tym osoby nieposiadające statusu pracownika w rozumieniu art. 2 k.p., choć mają do nich zastosowanie przepisy prawa pracy.

De lege lata uprawnione jest rozróżnienie w sferze procesowej na pracodawcę *sensu stricto* i *sensu largo*. W pierwszym przypadku status ten będzie posiadał wyłącznie pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p.[4] (pod warunkiem, że posiada zdolność sądową i procesową). Z kolei w znaczeniu szerokim uzasadnione jest objęcie zakresem tego pojęcia wszystkich kategorii podmiotów zatrudniających, uczestniczących w roli czynnej bądź biernej w sprawach z zakresu prawa pracy. W praktyce oznacza to, że do tej kategorii będą zaliczane także podmioty nieposiadające statusu strony stosunku pracy, jeżeli normy prawa pracy, lub nawet szerzej – prawa zatrudnienia, nakładają nań obowiązki wobec osób świadczących pracę bezpośrednio lub pośrednio podporządkowaną. W ujęciu logicznym zakres podmiotów posiadających status pracodawcy w znaczeniu materialnoprawnym z art. 3 k.p. zawiera się w kategorii pojęciowej pracodawcy w znaczeniu procesowym, gdyż obok relacji pracowniczych w rachubę wchodzą stosunki zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym, administracyjnoprawnym, a nawet penalnoprawnym. W efekcie dla potrzeb ogólnoteoretycznych uzasadnione jest, podobnie jak w przypadku pojęcia „pracownik", przyjęcie znaczenia pojęcia „pracodawca" w znaczeniu materialnoprawnym oraz procesowym. W tym drugim przypadku, na określenie pracodawców niezwiązanych z zatrudnionym stosunkiem pracy, będę się posługiwał pojęciem „podmiot zatrudniający".

Dotychczas w centrum uwagi doktryny i judykatury pozostawała definicja pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Zagadnienia te zostały już wnikliwie i wielostronnie przedstawione[5], dlatego nie będę koncentrował swoich wywodów na tych kwestiach. Oczywiście, zawsze pojawiają się szczegółowe problemy, jak choćby posłużenie się w art. 3 k.p. liczbą mnogą w odniesieniu do pracowników zatrudnianych przez pracodawcę. Kierując się jednak argumentacją *a fortiori* oraz wykładnią celowościową w formule *minus dixit quam voluit*, należy objąć zakresem podmiotowym tego przepisu także pracodawców zatrudniających jednego pracownika, niezależnie od wymiaru etatu, na jakim jest on zatrudniony w stosunku pracy.

Analizę podjętej problematyki w pierwszej części tego opracowania skupię na pracodawcach funkcjonujących w administracji publicznej. *De lege lata* nie budzi

[4] Por. Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 5, s. 20; A. Sobczyk, *Uwagi na temat praw pracodawcy w polskim prawie pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1995, s. 211–212.

[5] Por. np. K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 31 i nast.; E. Chmielek-Łubińska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011, s. 23 i nast.; P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 7 i nast.; J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 6 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

wątpliwości, że takiego statusu nie ma Skarb Państwa. Nie jest bowiem jednostką organizacyjną, lecz bytem normatywnym. W efekcie w sferze procesowej status pracodawcy mają głównie *statio fisci* Skarbu Państwa.[6]

W tym kontekście nasuwają się wątpliwości, kto konkretnie – czy podmiot kierujący jednostką, czy też może organ nad nią nadrzędny, czy wreszcie sama jednostka zatrudniająca – ma przymiot pracodawcy. W judykaturze Sądu Najwyższego od kilkunastu lat dominuje wniosek oparty o wykładnię tekstualną, zgodnie z którym za pracodawców uznaje się urzędy państwowe[7], sądy[8], prokuratury[9], okręgowe inspektoraty pracy[10] i delegatury NIK.[11] Zastosowanie tej materii w różnych wariantach argumentacji *a completudine* uważam za w pełni uzasadnione. W swej istocie analogiczne mechanizmy funkcjonują w strukturach samorządowych, gdzie status pracodawcy *ex lege* posiadają *de lege lata* urzędy i inne jednostki organizacyjne zatrudniające pracowników samorządowych[12], a nie jednostki samorządu terytorialnego, jak gminy, powiaty czy województwa. Dotyczy to także osób piastujących w nich najważniejsze funkcje, począwszy od wójta, poprzez starostę, skończywszy na marszałku województwa. W efekcie pozwanym w sprawie z zakresu prawa pracy dla tej kategorii osób będzie wyłącznie urząd gminy, starostwo powiatowe oraz urząd marszałkowski. Odrębnym zagadnieniem jest natomiast kwestia reprezentacji tych podmiotów przed sądami pracy. Dualizm kompetencyjny ustanowiony w tej materii w art. 8–10 ustawy o pracownikach samorządowych sprawia, że w sprawach dotyczących nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy z wójtem, starostą oraz marszałkiem stosowne uprawnienia (także procesowe) realizuje przewodniczący rady gminy, powiatu lub województwa. W pozostałych kategoriach spraw obowiązują ogólne mechanizmy zastępstwa przewidziane w tej ustawie.

Dla procesowego prawa pracy pewne znaczenie ma też zdefiniowanie pracodawców ze sfery służb zmilitaryzowanych.[13] Zagadnienia te nie były dotychczas przedmiotem szerszej refleksji ze strony nauki prawa pracy; można by nawet rzec, iż jest to swoista *terra incognita*, penetrowana głównie przez orzecznictwo sądów administracyjnych. Tymczasem do zakresu kognicji sądów pracy na podstawie art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c. lub innych norm szczególnych rangi ustawowej (np. art.

[6] Por. postanowienie SN z 15 grudnia 2009 r., II PZ 23/09, LEX 577835.

[7] Por. wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, OSNAP 1998, nr 22, poz. 649.

[8] Por. uchwałę SN z dnia 23 lipca 1993 r., I PZN 30/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 123; wyrok SN z 12 grudnia 2010 r., I CSK 111/10, LEX 1001270, t. 2.

[9] Por. uchwałę SN z dnia 23 lipca 2003 r., III PZP 8/03, OSNP 2004, nr 5, s. 75.

[10] Por. uchwałę SN z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993, nr 4, poz. 49.

[11] Por. wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., I PK 95/09, LEX 558565.

[12] Por. wyrok SN z dnia 4 marca 2010 r., I PK 177/09, LEX 585690.

[13] Por. T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach ze stosunków służbowych*, Wrocław 2000, s. 50 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

189 ustawy o Służbie Celnej[14], art. 111a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej[15] albo art. 220 ustawy o Służbie Więziennej[16]), należą niektóre kategorie sprawy funkcjonariuszy służb mundurowych. Odesłania zadekretowane w pragmatykach służbowych mają silnie zróżnicowany charakter: od uprawnień związanych z rodzicielstwem, poprzez uprawnienia urlopowe, skończywszy na majątkowych. Ze względu na temat opracowania swą uwagę pragnę skoncentrować na aspekcie podmiotowym, a konkretnie rzecz ujmując – kto jest biernie legitymowany w tego rodzaju sprawach w postępowaniu przed sądami pracy. Obowiązujące w tej materii przepisy pragmatyk służbowych nie regulują tej kwestii. Ograniczają się one jedynie do wskazania bezpośrednio lub pośrednio podmiotu zatrudniającego.

Wśród obowiązujących *de lege lata* rozwiązań w ujęciu teoretycznym można wyróżnić dwa podstawowe modele: jeden wskazujący na jednostki organizacyjne zatrudniające funkcjonariuszy, drugi – na kierowników tych jednostek, zwanych np. szefami lub komendantami. Do pierwszej grupy można zaliczyć Służbę Celną, Państwową Straż Pożarną oraz Służbę Więzienną, zaś do drugiej – Policję, Straż Graniczną, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Biuro Ochrony Rządu. W tym miejscu należy podkreślić, że wyliczenie to nie ma przymiotu enumeratywności.

Analizę wymiaru podmiotowego w ujęciu procesowego prawa pracy rozpocznę od pierwszego z wyróżnionych modeli, gdzie jako reprezentatywna regulacja jawi się rozwiązanie przyjęte w ustawie o Służbie Celnej. Jej przepisy, zwłaszcza art. 23, *explicite* wyliczają jednostki organizacyjne w postaci między innymi izb i urzędów celnych jako podmiotów, które zatrudniają funkcjonariuszy. Kierując się formułą przyjętą w art. 460 § 1 k.p.c., gdzie dla zyskania przymiotu zdolności sądowej bądź procesowej nie jest wymagane – jak to ma miejsce w art. 3 k.p. – zatrudnianie pracowników, uzasadniona jest w oparciu o argumentację *lege non distinquente* konstatacja, że to jednostki zatrudniające mają procesowy status pracodawcy w szerokim znaczeniu. *Mutatis mutandi* analogiczne mechanizmy funkcjonują w sferze procesowej w odniesieniu do struktur organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej oraz Służby Więziennej.

Bardziej złożony kontekst normatywny występuje w przypadku policji i innych służb zmilitaryzowanych, takich jak Policja[17], Straż Graniczna[18], CBA[19], ABW[20] czy AW. Pragmatyki regulujące ich funkcjonowanie jako podmiot zatrud-

[14] Dz. U. z 2014 r., poz. 1404.
[15] Dz. U. z 2013 r., poz. 1340.
[16] Dz. U. z 2010 r., nr 79, poz. 523 z późn. zm.
[17] Por. art. 32 ustawy o Policji, t.j. Dz. U. z 2011 r., nr 287, poz. 1687.
[18] Por. art. 36 ustawy o Straży Granicznej, t.j. Dz. U. z 2011 r., nr 116, poz. 675.
[19] Por. art. 54 ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 621.
[20] Por. art. 50 ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, t.j. Dz. U. z 2010 r., nr 29, poz. 154.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

niający, wskazują *explicite* bądź *implicite* na szefów lub kierowników tych służb, lub nawet na kierujących jednostkami niższego szczebla. Jednocześnie osoby te mają przymiot zatrudnionych w tych jednostkach. Tego rodzaju dualizm podmiotowy w moim przekonaniu wymaga eliminacji w oparciu o reguły harmonizowania kontekstów normatywnych. Korelacja regulacji dotyczących zdolności procesowej dla spraw z zakresu prawa pracy powinna więc nastąpić poprzez wykładnię rozszerzającą art. 460 § 1 k.p.c. w związku z art. 3 k.p., w oparciu o formułę *ab exemplo*. Również argumentacja *a cohaerentia* przemawia za nadaniem statusu podmiotu zatrudniającego (pracodawcy *sensu largo*) w sprawach z zakresu prawa pracy jednostce zatrudniającej funkcjonariuszy, a nie jej kierownikowi. W tym miejscu warto zaakcentować, że proponowana opcja interpretacyjna ma jednak pewną słabość, gdyż wykracza poza tekstualne brzmienie niektórych pragmatyk służbowych.

Podejmując próbę identyfikacji strony pracodawczej w szerokim znaczeniu, należy także dokonać analizy stosunków prawnych o charakterze cywilnoprawnym.[21] Zostały one przekazane do kognicji sądownictwa pracy na podstawie art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż mieszczą się w zakresie przedmiotowym pojęcia „innych stosunków" prawnych, do których na mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy.

W ramach tej kategorii spraw status podmiotu zatrudniającego posiadają rolnicze spółdzielnie produkcyjne. W praktyce dotyczy to wąskiego zakresu przedmiotowego roszczeń związanych z ciążą oraz rodzicielstwem. Wątpliwości budzą sprawy dotyczące urlopów wypoczynkowych. Uważam, w oparciu o argumentację *a completudine* i *a cohaerencia*, że również ta kategoria spraw należy do postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy.[22] W stosunkach zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym w sferze proceduralnej status pracodawcy *sensu largo* posiadają także nakładcy w rozumieniu rozporządzenia z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, a więc podmioty, na rzecz których jest wykonywana praca. Paragraf 1 tego aktu posługuje się nawet pojęciem „pracodawca", co dobitnie świadczy o silnym powiązaniu stosunku zatrudnienia nakładczego z ustawodawstwem pracy. W efekcie wszystkie spory dotyczące uprawnień wykonawców rozpoznają *de lege lata* sądy pracy, w trybie § 35 rozporządzenia z 1975 r. oraz art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c., a zatem nakładcy mają status strony biernej w procesie pracowniczym.

Identyczny przymiot posiada w konwencji terminologicznej, sformułowanej w ustawie z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich[23], osoba fizyczna, osoba

[21] Por. J. Stelina, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. I, Warszawa 2010, s. 88–89.

[22] Por. K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 203–204.

[23] Dz. U. z 2009 r., nr 127, poz. 1052.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

prawna albo jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, zwana podmiotem przyjmującym na praktykę (art. 2 ust. 1).[24] Dotyczy to jednak tylko spraw objętych odesłaniem z art. 4 wskazanej ustawy, a więc roszczeń dotyczących równego traktowania, wymiaru czasu pracy, prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz pracy w porze nocnej. Przepis ten jako szczególny, zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt excendendae*, nie może być rozszerzająco interpretowany, zatem w innych kategoriach spraw przyjmujący na praktykę nie ma statusu strony biernej w procesie przed sądem pracy. W swej istocie analogiczny mechanizm funkcjonuje wobec organizatora stażu dla bezrobotnych. Na mocy § 8 rozporządzenia z 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych[25], co do roszczeń mających za przedmiot równe traktowanie tej grupy zatrudnionych, organizator stażu – bez względu na formę prawną, w której prowadzi działalność – ma w sferze procesowej przymiot pracodawcy *sensu largo*.

Statusu tego *de lege lata* nie ma co do zasady podmiot, na rzecz którego praca jest świadczona na podstawie kontraktu menedżerskiego.[26] Tego rodzaju umowy mają głównie charakter cywilnoprawny, a w systemie prawa nie ma przepisów odsyłających do norm prawa pracy. W swej istocie analogiczna sytuacja ma miejsce w innych umowach cywilnoprawnych mających za przedmiot wykonywanie pracy. Mam tu na myśli umowy zlecenia, o świadczenie usług czy o dzieło, nawet realizowane przez samozatrudnionych. Zatem zleceniodawca czy przyjmujący dzieło nie ma przymiotu w tych sprawach statusu pracodawcy nawet *sensu largo*.

Analizując relacje obligacyjne[27], warto zatrzymać się nad zagadnieniem zatrudnienia wolontarialnego.[28] Artykuł 45 ust. 1 ustawy o działalności na rzecz organizacji pożytku publicznego i o wolontariacie[29] odsyła do norm prawa pracy, spełnia zatem przesłankę określoną w pkt. 2 § 1 art. 476 k.p.c. W efekcie korzystający z pracy wolontariusza, niezależnie od tego, czy jest to organizacja pozarządowa prowadząca działalność pożytku publicznego, czy organ administracji publicznej, ma w sprawach dotyczących bhp oraz zwrotu kosztów podróży służbowych i diet przymiot podmiotu zatrudniającego i może występować w postępowaniu przed sądami pracy jako strona bierna. W swej istocie analogiczny status

[24] Por. A. Dral, *Staż dla bezrobotnych i praktyka absolwencka jako instytucje promocji zatrudnienia absolwentów*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2010, nr 2, s. 28.

[25] Dz. U. z 2009 r., nr 142, poz. 1160.

[26] Por. np. Z. Kubot, *Pojęcie i rodzaje kontraktów menedżerskich*, [w:] *Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998 s. 250 i nast.

[27] Art. 44 ust. 5 ustawy o działalności na rzecz organizacji pożytku publicznego i o wolontariacie.

[28] Por. K. Kołodziej, *Wolontariat to nie zatrudnienie*, „Służba Pracownicza" 2006, nr 4, s. 23 i nast.

[29] Dz. U. z 2010 r., nr 234, poz. 1536.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

ma podmiot zobowiązany do zatrudnienia na podstawie umowy przedwstępnej z art. 389 k.c.

Podsumowując poczynione tutaj ustalenia, w pełni uzasadnionym jest, tak jak i w przypadku pojęcia „pracownik", rozróżnienie pracodawców według wąskiego i szerokiego ujęcia. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z bezpośrednim odwołaniem do regulacji materialnoprawnej z art. 3 k.p., natomiast w drugim – do szerszej formuły proceduralnej z art. 460 § 1 k.p.c. Tego rodzaju delimitacja pozwala precyzyjniej zdefiniować w sferze proceduralnej krąg podmiotów zatrudniających i odrzucić stereotyp, pokutujący w niektórych środowiskach prawniczych, że sprawy na tle zatrudnienia funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych należą wyłącznie do kognicji sądów administracyjnych, a sprawy na tle zatrudnienia cywilnoprawnego – do sadów cywilnych.

BIBLIOGRAFIA

Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012.

Baran K.W., *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996.

Chmielek-Łubińska E., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011.

Dral A., *Staż dla bezrobotnych i praktyka absolwencka jako instytucje promocji zatrudnienia absolwentów*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2010, nr 2.

Gudowski J., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2012.

Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 5.

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

Kołodziej K., *Wolontariat to nie zatrudnienie*, „Służba Pracownicza" 2006, nr 4.

Korus P., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014.

Książek D., [w:] *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2003.

Kubot Z., *Pojęcie i rodzaje kontraktów menadżerskich*, [w:] *Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998.

Kuczyński T., *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach ze stosunków służbowych*, Wrocław 2000.

Piankowski M., *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2005, t. XIV.

Sanetra W., *W poszukiwaniu pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1992, nr 3.

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

Stelina J., [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Cześć ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. I, Warszawa 2010.

Wąż P., *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy" 2007, nr 3.

Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 11/11/2026 17:35:17

SUMMARY

The aim of this paper is to analyze the employer as a party to an employment court case. According to the Polish legal system status of such a party can have not only a commercial entity (e.g. a company) but also a public authority's entity. To exemplify this problem should be pointed out not only administrative authorities but also police and customs ones. Entities employing volunteers possess the status of an employer as a party to a labor court case too.

Keywords: employer, public authority's entity, customs service, police, employment court, employment law cases

UMCS