

Katarzyna Roszewska¹

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

POJĘCIE „PRACOWNIK” W USTAWIE O SYSTEMIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. CZĘŚĆ I

ABSTRACT

The term of “an employee” in the Act on the social security system – Part One

The term of “an employee” in the Act of October 13, 1998 on the social security system (Journal of Laws of 2019, item 300; hereinafter referred to as the System Act) is one of the concepts with a highly practical value in social security cases. Doctrine and judicature consider its interpretation both in theoretical and legal context, as well as in particular cases. In relation to the term of “an employee”, there are issues such as the distinction between legal relationships by social security authorities in cases where “fictitious” employment contracts are entered into for the purpose of obtaining protection or benefits, the recognition as employees of persons other than the employee and the identification of the payer of contributions when carrying out work under a civil-law contract for the benefit of an employer or the meaning of “being in an active employment relationship”.

¹ Profesor Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, doktor habilitowany nauk prawnych.

Due to the fact that the social security authorities are competent to examine the basis of validity of receivables and individual elements of the contract constituting the basis for social security protection, it is of essential importance to understand the term of “an employee” in the context of the social security law.

This part of the study addresses the scope of regulation of the term of “an employee”, the principles of creating legal definitions, the impact of employee capabilities and citizenship on the status of a person in the social security system. The next part covers specific issues regarding the understanding of these concepts for the purposes of social insurance. (Part Two)

Keywords: the term of “an employee”, employee capabilities, citizenship

Słowa kluczowe: pojęcie „pracownik”, zdolność pracownicza, obywatelstwo

Posługiwanie się pojęciem „pracownik” w ustawie systemowej

Ubezpieczenia społeczne powstały dzięki działaniom reformistycznym Bismarcka polegającym na utworzeniu systemu świadczeń gwarantowanych przez państwo i zaspokajających potrzeby związane z niemożnością zarobkowania ówczesnych robotników². Ubezpieczenie społeczne pracowników stanowi zatem trzon i pierwotną podstawę późniejszych systemów ubezpieczenia, których rozwój polegał m.in. na rozszerzaniu ochrony na inne podmioty czerpiące środki utrzymania z własnej aktywności zawodowej³. Nie oznacza to, że włączenie do systemu ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych pracowników odbywało się na jednolitych zasadach. Od początku przepisy ubezpieczeń społecznych precyzowały grupy pracowników podlegających ubezpieczeniom, jak i posługiwały się konstrukcją wyłączenia niektórych kategorii pracowników na przykład z systemu powszechnego, a nieco później, konstrukcją uznania za pracowników osób nimi niebędących⁴.

² W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987, s. 12.

³ B. Gudowska, Komentarz do art. 6, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, publ. elektr. C.H. Legalis Warszawa 2014.

⁴ Zob. I. Jędrasik-Jankowska, *Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, „PiZS” 2011, nr 8, s. 23–24. Szerzej również na ten temat w drugiej części publikacji.

Obowiązująca ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. t.j. z 2020 r., poz. 266, zwana dalej ustawą systemową) posługuje się pojęciem „pracownik” w różnych kontekstach. Za kluczowe w ustaleniu pojęcia „pracownik” przyjmuje się przede wszystkim art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1–2a ustawy systemowej. Przy czym art. 6 ust. 1 pkt 1 kształtuje obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych. Pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu na podstawie art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy.

W art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej mowa jest o obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych pracowników z wyłączeniem prokuratorów. Obok prokuratorów grupą zawodową, która nie podlega ubezpieczeniom społecznym, są również sędziowie. Ustawodawca nie wskazał wprost na ich wyłączenie z ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w ustawie systemowej. W doktrynie istnieje wątpliwość, czy ich zatrudnienie ma status pracowniczy. Co do zasady przyjmuje się, że sędziowie są pracownikami zatrudnionymi na podstawie mianowania. Pojawiają się jednak głosy, które to kwestionują⁵. Wyłączenie sędziów z obowiązku ubezpieczeń społecznych przewiduje ustawa z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych⁶. Artykuł 91 § 9 stanowi, że od wynagrodzenia sędziów nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne. I w konsekwencji tego art. 100 § 5 wskazuje, że z tytułu pracy na stanowisku sędziego nie przysługuje prawo do emerytury lub renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z zastrzeżeniem przypadków, o których mowa w art. 91 § 10.

Trafnie w literaturze zauważa się, że traktowanie stosunku pracy jako tytułu do ubezpieczeń społecznych jest pewnym skrótem myślowym, bo w art. 6 ustawy systemowej wskazano kategorie osób, które podlegają

⁵ J. Stelina, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2007; A. Rycak (red.), *Wynagradzanie pracowników sądów powszechnych*, [w:] *Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, Warszawa 2014, s. 87.

⁶ T.j. z 2019 r., Dz.U. poz. 52. Osobnym zagadnieniem jest nawiązywanie przez osoby pełniące funkcję sędziego innych stosunków prawnych stanowiących tytuł do ubezpieczeń społecznych. Szerzej na temat sytuacji sędziów w systemie ubezpieczeń społecznych zob. D. E. Lach, *Sędziowie a ubezpieczenia społeczne*, „PS” 2015, nr 9, s. 7–27.

ubezpieczeniu, a nie stosunki prawne. Stosunek pracy stanowi więc podstawę objęcia pracownika ubezpieczeniami⁷. I choć nie ma w doktrynie rozbudowanej teorii tytułu do ubezpieczeń społecznych, przyjmuje się, że tytuł stanowi zatrudnienie, działalność lub sytuacja, których wystąpienie rodzi obowiązek lub uprawnienie do objęcia ubezpieczeniami na zasadzie dobrowolności⁸.

Następnie art. 8 ustawy systemowej odnosi się do pracowników w dwojaki sposób. Po pierwsze odwołuje się do rozumienia pojęcia „pracownik” jako osoby pozostającej w stosunku pracy. Zasygnalizować już w tym miejscu należy, że nie odwołuje się wprost do Kodeksu pracy. Stanowi, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ustępów 2 i 2a. Po drugie przepis ten w wymienionych ust. 2 i 2a wskazuje, kiedy dla celów ubezpieczeń społecznych pracownika należy traktować inaczej – to jest jako osobę współpracującą, a kiedy osobę niebędącą pracownikiem uważać za pracownika w rozumieniu ustawy systemowej. I tak, jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca. Z kolei za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy-zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

O ile co do zasady nie kwestionuje się celu tej regulacji (ochrona przed fluktuacją podmiotową po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy), o tyle wątpliwości budzą normatywne ujęcie osób wykonujących umowy cywilnoprawne i uważanych za pracowników oraz wskazanie płatnika składek w tych wypadkach (o czym szerzej w części drugiej).

⁷ D. Dzieniński, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 99.

⁸ *Op. cit.* s. 100. Przy czym należy zwrócić uwagę, że od 2013 r. dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie wymagają istnienia określonego tytułu. „Prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo” (art. 7 ustawy systemowej).

Istotny dla statusu pracowniczego jest również art. 13 pkt 1. Kształtuje okresy podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez pracowników. Wskazuje, że pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Z punktu zaś widzenia podmiotu zobowiązanego do opłacania składek za osoby niebędące pracownikami, lecz uważanymi za pracowników w rozumieniu ustawy, analizuje się również pojęcie płatnika składek w stosunku do pracowników (art. 4 pkt 2a) oraz art. 18 ust. 1a regulujący podstawę wymiaru składek w przypadku osób uważanych za pracowników (osób, o których mowa w art. 8 ust. 2a)⁹.

Ogólne reguły definiowania pojęć w kontekście pojęcia „pracownik”

W ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych pojawiają się zatem pojęcia takie jak: pracownik, osoba, która jest traktowana jak pracownik, lub osoba będąca pracownikiem, ale traktowana inaczej (tj. jako osoba współpracująca). Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie odwołuje się do Kodeksu pracy ani nie definiuje pracownika na użytek ustawy w słowniczku zawartym w art. 4. Pod znakiem zapytania pozostaje, czy inne przepisy ustawy takiej definicji nie zawierają.

Funkcjonowanie definicji legalnych stwarza wiele trudności praktycznych, z tej przyczyny, że nie istnieje ogólnie przyjęta definicja tego, czym jest sama definicja. Żadna z koncepcji teoretycznych nie pozwala na jednoznaczne sformułowanie przesłanek traktowania konkretnych przepisów jako definicji. Nawet najbardziej pożądanym „słowniczek” wyodrębniony w ustawie rodzi niebezpieczeństwo pominięcia definicji niektórych sformułowań¹⁰. Częstokroć nie kwestionuje się definicji funkcjonujących poza słowniczkiem, ujętych w przepisach merytorycznych. Niesporne są np. definicje wprowadzone „przez wtrącenie” do przepisu

⁹ Por. Z. Kubot, *Spór o definicję legalną płatnika składek*, „PiZS” 2017, nr 3, s. 16 i n.

¹⁰ P. Saługa, *Sposoby wyodrębniania definicji legalnych*, „PiP” 2008, nr 5, s. 76 i 83.

merytorycznego. W prawie pracy takim przykładem jest definicja urlopu¹¹. Sam Trybunał Konstytucyjny zdaje się nie przywiązać wagi do umiejscowienia przepisu definiującego, a próbując nawet bardzo rozbudowane ich formy¹². Zatem brak definicji pojęcia „pracownik” w słowniczku ustawy nie przesądza jeszcze o jej braku w innych częściach ustawy.

Obok wątpliwości związanych z samym umiejscowieniem definicji w tekście ustawy nie mniej istotna jest kwestia, kiedy w ogóle posługiwać się definicją. Regułą jest posługiwanie się określeniami, które zostały już użyte w ustawie podstawowej, w szczególności w ustawie określonej jako „kodeks” lub „prawo”. Podkreślić należy, że chodzi o ustawę podstawową dla danej dziedziny spraw (§ 9 Zasad techniki prawodawczej¹³). W literaturze konstatuje się więc, że jeśli w danej dziedzinie prawa występuje akt, który jest aktem podstawowym dla tej dziedziny, to definicje zawarte w tym akcie stosuje się również w pozostałych aktach prawnych z tej dziedziny¹⁴. W moim przekonaniu § 9 Zasad techniki prawodawczej uprawnia do twierdzenia, że pojęciem, które zostało zdefiniowane w ustawie podstawowej (w szczególności określonej mianem kodeksu) dla danej dziedziny spraw (np. pojęcie pracownika w Kodeksie pracy jako akcie podstawowym dla stosunków pracy), należy posługiwać się również w innych ustawach, spoza danej dziedziny. Stwierdzenie o danej dziedzinie spraw należy odnieść do aktu, który ma stanowić akt podstawowy dla określonej dziedziny spraw. Co oznacza, że nie będzie miała waloru definicji mającej prymat dla innych ustaw np. definicja pracownika w art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c., art. 12 pkt 4 ustawy z 26 listopada 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1397), nie wspominając o definicjach odnoszących się do szczególnych grup pracowników (np. zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze). Definicje kodeksowe – jak to ujął Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie – mają „z założenia znaczenie

11 *Ibidem*, s. 84.

12 Wyrok TK z 28 listopada 2005 r., K 22/05, OTK 2005, nr 10A, poz. 118.

13 Rozporządzenie Prezesa RM z 20 czerwca 2002 r., t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 283.

14 G. Wierczyński, *Komentarz do rozporządzenia w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”*, [w:] *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*, publ. elektr. WK 2016, komentarz do § 9.

wykraczające poza dany akt prawny czy nawet dział prawa, znaczące dla całego systemu prawa”¹⁵. W wyroku z 24 lipca 2007 r. NSA¹⁶ przyjął, że „gdyby ustawodawca uznawał za możliwe posługiwanie się terminem »pracownik« w innym niż kodeksowym znaczeniu, to niewątpliwie w ustawie o transporcie drogowym zawarłby odmienną definicję tego pojęcia”.

Przywołany przepis § 9 Zasad techniki prawodawczej zmierza do możliwie największego zintegrowania siatki terminologicznej w możliwie najszerszych obszarach prawa, nakazując przyjmować kodeksy za wzorce pojęciowe (reguła prymatu definicji kodeksowej)¹⁷. Wyraża ważny cel kodyfikacji polegający na porządkowaniu pojęć, jakimi posługują się przepisy danej gałęzi prawa¹⁸. Reguła prymatu definicji kodeksowej ma zapewnić konsekwencję terminologiczną. System prawny powinien być budowany od ogółu do szczegółu. Sprzyja to nie tylko unikaniu powtórzeń, ale również stabilności i spójności systemu¹⁹. Zatem tam, gdzie ustawodawca nie stanowi wyraźnie inaczej, gdy mowa o pracowniku, należy przez to rozumieć osobę, która zgodnie z art. 2 k.p. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Możliwe są natomiast odstępstwa od reguły wyznaczonej w § 9 Zasad techniki prawodawczej. Jeżeli w ustawie zachodzi wyjątkowo potrzeba odstąpienia od znaczenia danego określenia ustalonego w ustawie

15 Wyroki WSA w Warszawie: z 12 kwietnia 2006 r., VI SA/Wa 37/06, LEX nr 435567; z 20 kwietnia 2006 r., VI SA/Wa 10/06, LEX nr 221747.

16 I OSK 1254/06, LEX nr 366189. Należy jednak odnotować uchwałę SN z 29 maja 2000 r. (III CP 10/00, OSNC 2000/12/215), w której stwierdził, że z kolei niezdefiniowanie danego pojęcia nie uprawnia do sięgania po regulacje mające inny charakter prawny. Dla przykładu administracyjnoprawny charakter danej ustawy nie pozwala łączyć pojęcia zdefiniowanego na jej użytek z pojęciem mającym charakter cywilnoprawny.

17 M. Zieliński, [w:] S. Wronkowska, M. Zieliński, *Komentarz do zasad techniki prawodawczej z dnia 20 czerwca 2002 r.*, Warszawa 2004, s. 46–47; G. Wierczyński, *Komentarz do rozporządzenia w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”*, [w:] *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*, publ. elektr. WK 2016, komentarz do § 9.

18 Por. M. Kępiński, M. Seweryński, A. Zieliński, *Rola kodyfikacji na przykładzie prawa prywatnego w procesie legislacyjnym*, „Prz. Leg.” 2006, nr 1, s. 95.

19 G. Wierczyński, *op. cit.*, komentarz do § 9.

określonej jako „kodeks” lub „prawo” lub innej ustawie podstawowej dla danej dziedziny spraw, należy wyraźnie podać inne znaczenie tego określenia i zakres jego odniesienia, używając zwrotu: „w rozumieniu niniejszej ustawy określenie ... oznacza ...” albo zwrotu: „ilekroć w niniejszej ustawie jest mowa o ..., należy przez to rozumieć ...” (§ 148).

Paragraf 148 równocześnie wskazuje, że odstępianie od znaczenia określonego w ustawie podstawowej dla danej dziedziny spraw powinno mieć charakter wyjątkowy, nie precyzując jednakże, na czym ta wyjątkowość może polegać²⁰.

Wydaje się, że przepisy ustawy systemowej wypełniają znamiona § 148 Zasad techniki prawodawczej. Zachodzi potrzeba odstępiania od znaczenia danego określenia ustalonego w ustawie określonej jako „kodeks”. Z tego powodu art. 8 ust. 1 ustawy systemowej wskazuje, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy z pewnymi zastrzeżeniami.

W doktrynie sporne jest jednak, czy art. 8 ust. 1 – ust. 2 zawierają odstępstwa od kodeksowej definicji pracownika, formułując zawężające lub rozszerzające rozumienie pracownika, czy też mowa jedynie o uznaniu za pracownika innych osób, bądź traktowania określonej kategorii pracowników jako osób współpracujących na użytek ustawy systemowej przy zachowaniu ich statusu prawnego²¹. Nie przesądzając definitywnie jeszcze w tym miejscu tego sporu, należy pamiętać, że dyskusja ta nie miałaby większego znaczenia praktycznego, gdyby nie wątpliwości związane z ustaleniem płatnika składek dla osób, które wykonują pracę na rzecz swojego pracodawcy w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem. Trzeba też mieć na uwadze, że art. 8 ust. 1 ustawy nie odnosi się do samego pojęcia pracownika, lecz podkreśla, że za pracownika uważa się osobę „pozostającą w stosunku pracy”, z czego w prawie ubezpieczeń społecznych wywodzi się określone skutki prawne (oba te wątki zostaną rozwinięte w części drugiej).

20 M. Kokoszyński, [w:] T. Bąkowski i in., *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz*, publ. elektr. ABC 2003, komentarz do § 148.

21 Szerzej M. Rylski, *Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 uat. 2a u.s.u.s.)*. Uwagi polemiczne – cz. 1 i cz. 2, „PiZS” 2018/3, s. 21 i n. oraz „PiZS” 2018/4, s. 12 i n.

Zdolność pracownicza i jej wpływ na ubezpieczenia społeczne

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie odnosi się do tzw. w prawie pracy kwestii „pracowniczej zdolności prawnej”²², „zdolności do bycia pracownikiem”²³ czy też – jak proponuje się rozróżniać – „pracowniczej zdolności prawnej i pracowniczej zdolności do czynności prawnych”²⁴. Na gruncie ubezpieczeń społecznych na ogół nie zachodzi potrzeba kwestionowania statusu zatrudnienia z uwagi na wiek lub zdolność do czynności prawnych. Kwestie te reguluje Kodeks pracy, a w sprawach nieunormowanych na podstawie art. 300 również Kodeks cywilny, choć sporny jest zakres jego zastosowania.

Kodeks pracy przewiduje, że pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat, a ukończyła 15 lat²⁵ (art. 22 § 2 i 190 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 190 § 2 k.p., z pewnymi zastrzeżeniami, zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat. Naruszenie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.).

W doktrynie prawa pracy sporne jest natomiast, czy Kodeks pracy zawiera wobec tego bezwzględny zakaz zatrudniania osób małoletnich poniżej 15. roku życia, a które ukończyły 13. rok życia (tj. mających ograniczoną zdolność do czynności prawnych), oraz jakie skutki zawarcie umowy o pracę wywołuje²⁶. Niewątpliwie zwolennikom bezwzględnej

22 A. Wypych-Żywicka, [w:] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Zakamycze 2005, s. 141. A. Malanowski, *Skutki braku zdolności do zawierania umowy o pracę*, „PiP” 1978, nr 12, s. 62, wyróżniał nawet dwa rodzaje zdolności pracowniczej: ogólnej i zdolności pracowniczych szczególnych.

23 M. Lewandowicz-Machnikowska, [w:] K. W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2019, s. 188.

24 T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 143.

25 Wiek ten nie pozostaje w sprzeczności z wiekiem określonym w Konstytucji RP, ponieważ zakazuje ona „stałego” zatrudniania dzieci do 16 lat.

26 Za nieważnością umowy zawartej z osobą niemającą wymaganego wieku opowiedzieli się: J. Pacho, *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy, praca zbiorowa*, Warszawa 1975, s. 63–64; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 83; Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 121; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 252; M. Gersdorf-Giaro, *W kwestii*

nieważności, jak i jedynie sankcji z Kodeksu pracy, wspólny jest pogląd, że umowa zawarta z taką osobą nie powinna być kontynuowana²⁷.

Postanowieniem z 15 maja 1972 r. SN przyjął, że nieważna jest umowa o pracę zawarta z młodocianym do lat 15. Jednakże w zakresie uprawnień pracowniczych powinien on być traktowany tak jak pracownik skutecznie zatrudniony. Dotyczy to m.in. uprawnień przysługujących w razie wypadków przy pracy²⁸. Orzeczenie to odnosiło się do koncepcji tzw. faktycznego stosunku pracy.

Kwestię tę rozstrzygnął SN uchwałą siedmiu sędziów z 26 stycznia 1982 r., przyjmując, że małoletni, który nie ukończywszy wówczas 14 lat, zawarł umowę o pracę i doznał w związku z zatrudnieniem na skutek wypadku uszczerbku na zdrowiu, uprawniony jest do dochodzenia świadczeń na podstawie ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach pieniężnych

pracowniczej zdolności prawnej, „NP” 1979, nr 5, s. 50; zob. tejeż autorki również: *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, gdzie stwierdza, że jedynym wyznacznikiem podmiotowości pracownika jest wiek, s. 76 i 83; T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 135; M. Włodarczyk, *Problem podmiotowości pracowniczej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1983/4, s. 7–8; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 262; M. Piankowski, [w:] U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk 1996, s. 65–66 i 447–448. U niektórych autorów pojawia się pogląd dotyczący skutków zawarcia takiej umowy, odwołujący się do niemieckiej koncepcji tzw. faktycznego stosunku pracy.

Za ważnością zawartej umowy, lecz z przekroczeniem ograniczeń zawartych w k.p., opowiedzieli się w szczególności: G. Goździewicz, *Problematyka prawna nauki zawodu w uspołecznionych zakładach pracy*, Toruń 1977, s. 22 i n.; również na tle stanu prawnego poprzedzającego wejście w życie Kodeksu pracy tego autora: *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, „PiP” 1972, nr 6, s. 77 i n.; ostatnio tego autora *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, [w:] K. W. Baran, G. Goździewicz (red.), *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna. Rozdział 5: Podmioty stosunku pracy*, wyd. elektr. WKP 2017; A. Malanowski, *Skutki braku zdolności do zawierania umów o pracę*, „PiP” 1978, z. 12, s. 69–70; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I: Ogólna*, Warszawa–Kraków, 1986, s. 251; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 262; A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 124; E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, publ. elektr. LEX 2019, komentarz do art. 190 k.p. Odrębną kwestią są różne poglądy tych autorów na konsekwencje zawarcia umowy o pracę z podmiotem niemającym wymaganego wieku, w szczególności na temat konieczności jej rozwiązania.

27 L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 58–59.

28 III CRN 83/72, OSN 1973, nr 2, poz. 30 z krytyczną glosą G. Goździewicza, „PiP” 1974, z. 1, s. 154–157.

z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Tezie tej SN nadał rangę zasady prawnej²⁹. Artykuł 190 § 2 k.p. wskazuje, że zatrudnianie osób poniżej określonego wieku jest zabronione. Zdaniem SN podejmującego uchwałę ustawowe zastrzeżenie, iż dana czynność jest zabroniona przez prawo, nie jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że jest ona bezwzględnie nieważna. Kodeks pracy nie zawiera więc wyraźnego zastrzeżenia co do bezwzględnej nieważności umowy o pracę zawartej z małoletnim do lat 14 (w ówczesnym stanie prawnym), a analiza statusu prawnego małoletniego prowadzi do wniosku, iż ocena jego sytuacji na podstawie przepisów prawa cywilnego jest dla niego mniej korzystna od sytuacji prawnej ocenianej na podstawie przepisów prawa pracy. W takich więc warunkach stosowanie w stosunkach pracy art. 14 § 1 k.c. nie powinno mieć miejsca, ponieważ pozostawałoby w sprzeczności z zasadami prawa pracy, co w świetle art. 300 k.p. jest niedopuszczalne. Przytoczone zapatrywanie znajduje zdaniem SN dodatkowe potwierdzenie w ogólnych założeniach Kodeksu pracy, który – oprócz wyjątków wyraźnie przewidzianych – zerwał w zasadzie z koncepcją bezwzględnej nieważności oświadczeń woli. Przyjmując zatem ważność – przy jednoczesnym założeniu wadliwości prawnej – umowy o pracę zawartej z małoletnim do lat 14, podkreślił, iż umowa taka wymaga ze względu na istniejące zakazy zatrudniania takich młodocianych wypowiedzenia przez pracodawcę, a małoletni pracownik w okresie wypowiedzenia powinien być odsunięty od pracy. Jednocześnie uznanie umowy o pracę zawartej z małoletnim do lat 14 za ważną uzasadniało zdaniem SN przyjęcie poglądu, iż wypadek, jakiemu uległ on w czasie zatrudnienia, ma charakter wypadku przy pracy.

Podobnie wcześniej SN ustalił, że zatrudnienie osoby, która miała 13 lat, było sprzeczne z zakazem obowiązującym na podstawie art. 2 ust. 1 dekretu z 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz.U. nr 41, poz. 311). Jednak wypadek takiej osoby, który nastąpił przy wykonywaniu polecenia służbowego, był wypadkiem w pracy. SN dodał, że pracodawca, wysyłając dziecko dla załatwienia spraw służbowych poza zakładem pracy, ponosi pełną odpowiedzialność za niebezpieczeństwo, na jakie jest ono przy tym narażone.

²⁹ Uchwała SN siedmiu sędziów – zasada prawna z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNC 1982/7/94 z glosą W. Uziaka, „PiP” 1983/7, s. 133.

Nawet gdyby wypadek nastąpił wyłącznie wskutek lekkomyślności dziecka, fakt ten nie uzasadniałby poglądu, że jest ono wyłącznie lub choćby częściowo odpowiedzialne za ten wypadek, ponieważ dziecko w wieku lat 13 nie ma jeszcze w takich sprawach pełnego rozeznania³⁰.

Kodeks pracy reguluje również częściowo inaczej sytuację prawną pracownika o ograniczonej zdolności do czynności prawnych. Wskazuje, że osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże, gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać (art. 22 § 3 k.p.). Kodeks pracy nie odnosi się jednak do okoliczności podejmowania zatrudnienia przez osoby pozbawione całkowicie zdolności do czynności prawnych. W szczególności w praktyce problem dotyczy świadczenia pracy przez osoby pełnoletnie, lecz ubezwłasnowolnione całkowicie.

Cywilnoprawne skutki ubezwłasnowolnienia polegają na utracie lub ograniczeniu zdolności do czynności prawnych osoby ubezwłasnowolnionej. Trybunał Konstytucyjny w sprawie dotyczącej postępowania o ubezwłasnowolnienie w motywie 5 uzasadnienia wyroku niejako na marginesie wskazał, że posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych jest konstytucyjnym lub ustawowym warunkiem autonomii decyzyjnej w wielu dziedzinach życia i przykładowo w dziedzinie prawa pracy powoduje niedopuszczalność podejmowania pracy przez osoby ubezwłasnowolnione całkowicie oraz ogranicza autonomię w tym zakresie osób częściowo ubezwłasnowolnionych³¹. Zarazem w tym samym uzasadnieniu wskazał, że osoby ubezwłasnowolnione powinny być zasadniczo traktowane jako osoby niepełnosprawne, którym należy się pomoc w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69 Konstytucji RP).

Poglądy w doktrynie prawa pracy dotyczące możliwości bycia pracownikiem przez osobę całkowicie ubezwłasnowolnioną są podzielone³².

30 Orzeczenie SN z 18 sierpnia 1960 r., II CR 1119/59, OSNC 1962/1/13.

31 Wyrok TK z 7 marca 2007 r., K 28/05, OTK-A 2007/3/24.

32 Za taką możliwością opowiedzieli się m.in. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 81, W. Piotrowski, [w:] W. Jaśkiewicz (red.), *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975, s. 39; M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985,

Nadmienić należy, że od lat postuluje się uchylenie instytucji ubezwłasnowolnienia. Zabiega o to samo środowisko osób z niepełnosprawnościami, jak i Rzecznik Praw Obywatelskich. Przychylając się do poglądu, że w obowiązującym stanie prawnym osoba spełniająca warunek wieku, lecz ubezwłasnowolniona całkowicie, ma zdolność pracowniczą, jednocześnie podzielić należy pogląd, iż za tę osobę działać będzie opiekun, za zgodą co najmniej samej osoby; a zarazem nie można odmówić racji pogładowi, że opiekun podlegający kontroli sądu opiekuńczego powinien w zakresie tej czynności wymagać zgody sądu opiekuńczego³³.

Jak się natomiast ostatnio okazało, faktyczne, samodzielne podjęcie pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie, jedynie za wiedzą i przy akceptacji opiekuna, również może rodzić skutki w prawie ubezpieczeń społecznych. W sprawie, w której organ rentowy wnosił o nieobjęcie osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie ubezpieczeniem społecznym z uwagi na nieważność stosunku pracy, Sąd Apelacyjny w Lublinie wyrokiem z 5 kwietnia 2018 r.³⁴ przyjął, że skoro wnioskodawca został

s. 83–94; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 152, tej autorki również ostatnio: *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 145; W. Muszalski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski (red.), Warszawa 2000, s. 61; M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 51; M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, publ. elektr. LexisNexis 2014, komentarz do art. 22 k.p.; a ostatnio M. Paluszkiwicz, *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Łódź 2019, s. 270–271. Przy czym odróżnić należy możliwość bycia stroną stosunku pracy od zdolności do zawarcia umowy o pracę. Zdaniem przywołanych autorów za osoby te działa przedstawiciel ustawowy. Nie jest wśród nich jednoznacznie przesądzone, czy wymaga on zgody sądu opiekuńczego.

Przeciw możliwości bycia pracownikiem opowiedzieli się: J. Pacho, *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy*, praca zbiorowa, Warszawa 1975, s. 63–64; Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 121; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 252; A. Wypych-Żywicka, [w:] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Zakamycze 2005, s. 142; A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 124; M. Tomaszewska, komentarz do art. 22, [w:] K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, publ. elektr. (dostęp: 27 grudnia 2019 r.); G. Goździewicz, komentarz do art. 22, [w:] L. Florec (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2017, publ. elektr. (dostęp: 27 grudnia 2019 r.); M. Rydzewska, E. Wieleba, [w:] P. Majka, M. Rydzewska, E. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Aspekty prawne i podatkowe*, Warszawa 2018, s. 36.

33 M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 88–89.

34 III AUa 837/17, LEX nr 2482908.

dopuszczony do pracy i pracę tę faktycznie wykonywał, doszło do powstania stosunku pracy bez względu na powody, dla których umowa zawarta przez osobę całkowicie ubezwłasnowolnioną nie mogła wywołać skutku. Jednak zastrzec należy, że postanowieniem SN z 10 lipca 2019 r. skarga kasacyjna organu rentowego od tegoż wyroku SA została przyjęta przez SN do rozpoznania³⁵.

Status pracownika na obszarze RP

Pamiętać należy, że ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby, które są pracownikami na obszarze RP (art. 6 ust. 1). Zasada terytorialności oznacza, że podlegają im także obywatele państw obcych, którzy podejmują zatrudnienie stanowiące podstawę objęcia ich obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi. Z tym jednak zastrzeżeniem, że nie podlegają ubezpieczeniom społecznym określonym w ustawie obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej nie ma charakteru stałego i którzy są zatrudnieni w obcych przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, misjach, misjach specjalnych lub instytucjach międzynarodowych, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej (art. 5 ust. 2). Bynajmniej ze spójnika „i” nie wynika wymóg łącznego spełnienia przez obywatela państwa obcego przesłanki braku stałego charakteru pobytu na obszarze RP i warunku zatrudnienia w placówkach wymienionych w tym przepisie³⁶.

Ponadto w razie konieczności ustalania ustawodawstwa właściwego dla obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej (z uwzględnieniem również obywateli polskich) zastosowanie znajdują przepisy dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego³⁷.

35 Postanowienie SN z 10 lipca 2019 r., III UK 329/18, LEX nr 2692813.

36 Wyroki SN: z 28 maja 2008 r., I UK 303/07, OSNAPiUS 2009 nr 17–18, poz. 243 i z 6 stycznia 2009 r., II UK 116/08, LEX nr 738351.

37 K. Ślęzak, Komentarz do art. 1, [w:] *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz*, WKP 2012, publ. elektr. (dostęp: 25 marca 2020 r.).

Z kolei na przykładzie co prawda nie pracownika, lecz osoby prowadzącej działalność gospodarczą niebędącej obywatelem państwa członkowskiego UE, SN w wyroku z 12 lipca 2017 r.³⁸ przyjął, że charakter pobytu nie zależy od tego, jaki zamiar co do okresu przebywania w Polsce przejawia cudzoziemiec. Fakt uzyskania przez cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy wcale nie oznacza, że jego pobyt w Polsce nie ma charakteru stałego. O tym, czy dany pobyt ma charakter stały, nie decyduje więc stały pobyt w sensie jego długotrwałości. Stały pobyt w rozumieniu art. 5 ust. 2 ustawy systemowej podlega ocenie w zależności od realizacji działalności, z której wynika ustawowy obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym. Stały pobyt to pobyt niezmienny w danym okresie, czyli w okresie realizacji podstawy ubezpieczenia, przy czym nie ma większego znaczenia okoliczność dotycząca tego, jaką administracyjną gwarancję prowadzenia działalności lub zapewnienie pobytu miał w Polsce obywatel państwa obcego. Liczy się to, czy obywatel państwa obcego, przebywając na terytorium RP w stałym charakterze, np. prowadził działalność pozarolniczą. Charakteru „stałego” z całą pewnością nie ma pobyt okazjonalny (w celach turystycznych lub rodzinnych itp.). Dla ustalenia charakteru pobytu cudzoziemca na terytorium RP niebagatelne znaczenie ma także wynik badania, gdzie (w jakim państwie) znajduje się centrum interesów życiowych i zawodowych ubezpieczonego³⁹.

Wnioski

Pojęcie „pracownik” towarzyszy ubezpieczeniom społecznym naturalnie od samego początku. To w celu ochrony tej grupy osób doszło do ich powołania i w ujęciu teoretycznym traktowane były przez dłuższy czas jako część prawa pracy. Silne związki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie zapobiegły występowaniu pewnych odrębności przy określaniu

38 II UK 295/16, LEX nr 2347776; zob. także wyroki SN: z 17 września 2009 r., II UK 11/09, OSNP 2011 nr 9–10, poz. 134; z 23 maja 2008 r., I UK 303/07, LEX nr 516772; z 17 stycznia 2006 r., I UK 225/06, LEX nr 351984 oraz postanowienie SN z 18 stycznia 2010 r., II UK 297/09, LEX nr 960479.

39 Wyrok SN z 6 września 2011 r., I UK 60/11, LEX nr 1102994.

pojęć wywodzących się z prawa pracy. W regulacjach prawa ubezpieczeń społecznych wysuwają się na pierwszy plan cele i funkcje tej dziedziny prawa; począwszy od ochrony skutków ryzyk socjalnych osób zatrudnionych na podstawie wadliwych stosunków pracy, a skończywszy na przeciwdziałaniu fluktuacji w zatrudnieniu. Dlatego tak istotne jest podejmowanie prób systematyzowania pojęć z zakresu prawa pracy i ich znaczenia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

Bibliografia

- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Dzienisiuk D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Gersdorf-Giaro M., *Wkwestii pracowniczej zdolności prawnej*, „NP” 1979/5.
- Gersdorf-Giaro M., *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985.
- Gersdorf M., [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, opubl. elektr. LexisNexis 2014.
- Goździewicz G., Glosa do postanowienia SN z 15 maja 1972 r., III CRN 83/72, „PiP” 1974/1.
- Goździewicz G., komentarz do art. 22, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2017, publ. elektr.
- Goździewicz G., *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, „PiP” 1972/6.
- Goździewicz G., *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, [w:] K. W. Baran, G. Goździewicz (red.), *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna. Rozdział 5 Podmioty stosunku pracy*, wyd. elektr. WKP 2017.
- Goździewicz G., *Problematyka prawna nauki zawodu w uspołecznionych zakładach pracy*, Toruń 1977.
- Gudowska B., Komentarz do art. 6, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, publ. elektr. C.H. Legalis, Warszawa 2014.
- Jędrasik-Jankowska I., *Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, „PiZS” 2011/8.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.

- Kępiński M., Seweryński M., Zieliński A., *Rola kodyfikacji na przykładzie prawa prywatnego w procesie legislacyjnym*, „Prz. Leg.” 2006/1.
- Kokoszyński M., [w:] T. Bąkowski i in., *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz*, publ. elektr. ABC 2003.
- Kubot Z., *Spór o definicję legalną płatnika składek*, „PiZS” 2017/3.
- Lach D. E., *Sędziowie a ubezpieczenia społeczne*, „PS” 2015/9.
- Lewandowicz-Machnikowska M., [w:] K. W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2019.
- Liszczycki T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Gdańsk 1995.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Malanowski A., *Skutki braku zdolności do zawierania umowy o pracę*, „PiP” 1978/12.
- Maniewska E., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, publ. elektr. LEX 2019.
- Muszalski W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski (red.), Warszawa 2000.
- Pacho J., *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy*, praca zbiorowa, Warszawa 1975.
- Paluszkiwicz M., *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Łódź 2019.
- Piankowski M., [w:] U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk 1996.
- Piotrowski W., [w:] W. Jaśkiewicz (red.), *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975.
- Rycak A. (red.), *Wynagradzanie pracowników sądów powszechnych*, [w:] *Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, Warszawa 2014.
- Rydzewska M., Wieleba E., [w:] P. Majka, M. Rydzewska, E. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Aspekty prawne i podatkowe*, Warszawa 2018.
- Ryński M., *Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 uat. 2a u.s.u.s.). Uwagi polemiczne – cz. 1 i cz. 2*, „PiZS” 2018/3, s. 21 i n. oraz „PiZS” 2018/4, s. 12 i n.
- Salwa Z., *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977.

- Saluga P., *Sposoby wyodrębniania definicji legalnych*, „PiP” 2008/5.
- Stelina J., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Szubert W., *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Ślebzak K., *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego – wybrane zagadnienia*, „PiZS” 2017/2.
- Ślebzak K., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz*, WKP 2018, publ. elektr.
- Świątkowski A. M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Tomaszewska M., komentarz do art. 22, [w:] K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, publ. elektr.
- Uziak W., glosa do uchwały SN składu siedmiu sędziów – zasady prawnej z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, „PiP” 1983/7.
- Wierczyński G., *Komentarz do rozporządzenia w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”*, [w:] *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*, publ. elektr. WK 2016.
- Włodarczyk M., *Problem podmiotowości pracowniczej*, „PiZS” 1983/4.
- Wypych-Żywicka A., [w:] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2005.
- Zieliński M., [w:] S. Wronkowska, M. Zieliński, *Komentarz do zasad techniki prawodawczej z dnia 20 czerwca 2002 r.*, Warszawa 2004.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986.

Orzecznictwo

- Orzeczenie SN z 18 sierpnia 1960 r., II CR 1119/59, OSNC 1962/1/13.
- Postanowienie SN z 10 lipca 2019 r., III UK 329/18, LEX nr 2692813.
- Postanowienie SN z 15 maja 1972 r., III CRN 83/72, OSN 1973/2/30.
- Postanowienie SN z 18 stycznia 2010 r., II UK 297/09, LEX nr 960479.
- Uchwała SN składu siedmiu sędziów – zasada prawna z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNC 1982/7/94.
- Uchwała SN z 29 maja 2000 r., III CP 10/00, OSNC 2000/12/215.

- Wyrok NSA z 24 lipca 2007 r., I OSK 1254/06, LEX nr 366189.
- Wyrok SA w Łodzi z 12 września 2013 r., III AUa 332/13, LEX nr 1372307.
- Wyrok SA w Lublinie z 5 kwietnia 2018 r., III AUa 837/17, LEX nr 2482908.
- Wyrok SA w Poznaniu z 28 października 2015 r., III AUa 205/15, LEX nr 1993145.
- Wyrok SA w Szczecinie z 7 listopada 2017 r., III AUa 180/17, LEX nr 2463421.
- Wyrok SN z 12 lipca 2017 r., II UK 295/16, LEX nr 2347776.
- Wyrok SN z 17 stycznia 2006 r., I UK 225/06, LEX nr 351984.
- Wyrok SN z 23 maja 2008 r., I UK 303/07, LEX nr 516772.
- Wyrok SN z 28 maja 2008 r., I UK 303/07, OSNAPiUS 2009/17–18/243.
- Wyrok SN z 30 października 2013 r., I UK 132/13, LEX nr 1555100.
- Wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II UK 116/08, LEX nr 738351.
- Wyrok SN z 6 września 2011 r., I UK 60/11, LEX nr 1102994.
- Wyrok TK z 28 listopada 2005 r., K 22/05, OTK 2005, nr 10A, poz. 118.
- Wyrok TK z 7 marca 2007 r., K 28/05, OTK-A 2007/3/24.
- Wyrok WSA w Warszawie z 12 kwietnia 2006 r., VI SA/Wa 37/06, LEX nr 435567.
- Wyrok WSA w Warszawie z 20 kwietnia 2006 r., VI SA/Wa 10/06, LEX nr 221747.
- Wyroki SN z 17 września 2009 r., II UK 11/09, OSNP 2011/9–10/134.

