Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.159

Tomasz Duraj
Uniwersytet Łódzki
t.duraj@wp.pl

Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy

Evolution of the Employee's Subordination as the Structural Feature of the Employment Relationship in the Light of the Provisions of Labour Law

STRESZCZENIE

Przedmiotem niniejszego opracowania jest próba ukazania instytucji pracowniczego podporządkowania w ujęciu ewolucyjnym. Kryterium podporządkowania, którego istotą jest poddanie się pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie wykonywania pracy, w literaturze przedmiotu i orzecznictwie sądowym od początku prawa pracy stanowiło nieodłączny (konieczny) element stosunku pracy (najbardziej podstawową konstrukcyjną cechę tego stosunku), odróżniający go od pozostałych form zatrudnienia, zwłaszcza tych o charakterze cywilnoprawnym. Autor analizuje sposób podejścia ustawodawcy oraz poglądy doktryny prawa pracy i judykatury formułowane w przedmiocie tego kryterium na przestrzeni kolejnych okresów historycznych. Rozważania kończą postulaty *de lege ferenda* co do sposobu ukształtowania instytucji pracowniczego podporządkowania w przepisach prawa pracy.

Słowa kluczowe: pracownicze podporządkowanie, stosunek pracy, pracownik, pracodawca

UWAGI WPROWADZAJĄCE

Przedmiotem niniejszego opracowania jest próba ukazania instytucji pracowniczego podporządkowania w ujęciu ewolucyjnym. Problematyka ta, zwłaszcza w ostatnich latach, znajdowała się w orbicie zainteresowań naukowych szanownej Jubilatki Profesor. T. Liszcz. W tym zakresie na szczególną uwagę zasługują dwa opracowania Jej autorstwa poświęcone tytułowej instytucji, a mianowicie:

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć[1] oraz *W sprawie podporządkowania pracownika*[2], które stanowią istotny wkład w rozwój polskiej nauki prawa pracy. To właśnie Profesor T. Liszcz w swym referacie na XVIII Zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wystosowała apel do środowiska naukowego i praktyków prawa pracy o dogłębną dyskusję „na temat podporządkowania pracownika i uprawnień kierowniczych pracodawcy jako konstytutywnych cech stosunku pracy".[3]

Kryterium pracowniczego podporządkowania, którego istotą jest poddanie się pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie wykonywania pracy, w literaturze przedmiotu i orzecznictwie sądowym od samego początku prawa pracy stanowiło nieodłączny (konieczny) element stosunku pracy (najbardziej podstawową konstrukcyjną cechę tego stosunku), odróżniający go od pozostałych form zatrudnienia, zwłaszcza tych o charakterze cywilnoprawnym.[4] Wynika to z przyjętego na przełomie XVIII i XIX w. modelu najmu siły roboczej za wynagrodzeniem, w ramach którego praca ludzka stała się przedmiotem umowy. Nie mógł być to jednak typowy wynajem, gdyż najemca (podmiot zatrudniający) nie miał możliwości w tym przypadku przejęcia na własność „pracy" (przedmiotu umowy). Podporządkowanie pracownika woli pracodawcy miało zatem w założeniu rekompensować niemożność bezpośredniego wejścia podmiotu zatrudniającego w posiadanie siły roboczej, do której pracodawca nabył prawo w drodze umowy. Zdaniem M. Fabre-Magnana, „stanowiąc wyjątek od tego, co zwykle przyjmuje się za istotę wynajmu, nie ma w tym przypadku materialnego przekazania siły roboczej na rzecz pracodawcy, jako że nie istnieje możliwość oddzielenia jej od ciała pracownika. […] Podporządkowanie wydaje się w tym przypadku być substytutem wywłaszczenia".[5] Jak słusznie podsumował to A. Supiot, „w umowie o pracę połączono tym sposobem pracę, stanowiącą dobro, które można od pracownika odseparować, podporządkowaniem, stanowiącym szczególną formę wejścia w posiadanie tego dobra".[6]

---

[1] T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.

[2] *Eadem*, *W sprawie podporządkowania pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.

[3] *Ibidem*, s. 122.

[4] Zob. szerzej literaturę i orzecznictwo sądowe potwierdzające tę tezę: T. Duraj, *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne" 2011, t. LXXXIII, s. 35 i nast.

[5] M. Fabre-Magnan, *Le contrat de travail défini par son objet*, [w:] *Le travail en perspectives*, Paris 1998, s. 101, 119.

[6] A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 138.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

Model zatrudnienia pracowniczego wymaga zatem podporządkowania pracowników w procesie pracy woli kierownictwa podmiotu zatrudniającego. Skoro pracodawca został zobligowany, pod sankcją kary, do zapewnienia prawidłowej organizacji pracy oraz przygotowania procesu produkcyjnego w sposób gwarantujący pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, to oczywistą konsekwencją tego musi być ich podporządkowanie podmiotowi zatrudniającemu. Pracodawca winien mieć zagwarantowane prawem określone uprawnienia kierownicze, które pozwolą mu na właściwe zorganizowanie środowiska i toku pracy. To wreszcie pracodawca ponosi ryzyko związane z zatrudnianiem pracowników i realizacją procesu pracy. Dzięki przysługującym mu kompetencjom dyrektywnym może efektywnie spożytkować posiadany potencjał pracy, łagodząc ryzyko niedostępności czy nieprzydatności świadczenia. Pomimo nieodwracalnych zmian warunków społeczno-gospodarczych, postępującego rozwoju technologicznego, upowszechniania się nowoczesnych odmian organizacji pracy oraz nietypowych (elastycznych) form zatrudnienia pracowniczego (takich jak choćby telepraca), które akcentują większą autonomię i niezależność pracownika, podporządkowanie nadal wyznacza zakres wykorzystania stosunku pracy, a przez to zakres zastosowania prawa pracy. Zdaniem T. Liszcz „podporządkowanie pracownika należy uznać za opisową zasadę prawa pracy, która ułatwia ocenę sytuacji (pozycji) pracownika w stosunku pracy w fazie jego realizacji”.[7]

Na potrzeby niniejszego opracowania przyjmuję, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy to stosunek zależności występujący pomiędzy podmiotem wykonawczym (pracownikiem) a podmiotem decyzyjnym (pracodawcą), w ramach którego pracodawca może, za pomocą uprawnień kierowniczych konkretyzujących (w drodze wiążących poleceń) obowiązki pracownicze, oddziaływać na zachowanie pracownika w procesie pracy. Przedmiotem tego oddziaływania może być rodzaj świadczonej pracy (przydzielenie pracownikowi zadań do wykonania, wybór metod i środków ich wykonania oraz ewentualne doprecyzowanie sposobu ich realizacji), miejsce i czas pracy (doprecyzowanie miejsca i czasu wykonywania zadań powierzonych pracownikowi) oraz wewnętrzny porządek w zakładzie. Podporządkowanie to także podległość obowiązującej u danego pracodawcy organizacji, w tym również organizacji czasu pracy. Oczywiście, przedstawiona tu formuła pracowniczego podporządkowania nie zawsze jest w pełni obecna w każdym zatrudnieniu pracowniczym. Nie wszystkie elementy tak rozumianego podporządkowania muszą występować jednocześnie i z jednakowym nasileniem. Według mnie warunkiem *sine qua non* istnienia pracowniczego podporządkowania w każdym stosunku pracy, absolutnym minimum potrzebnym do identyfikacji stosunku pracy, jest posiadanie przez pracodawcę (którego reprezentuje przełożony) uprawnienia w przedmiocie konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych.

[7] T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika…*, s. 159.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

PRACOWNICZE PODPORZĄDKOWANIE W OKRESIE MIĘDZYWOJENNYM

Paradygmat stosunku pracy oraz modelowy kształt pracowniczego podporządkowania pojawił się w okresie wczesnego powstawania prawa pracy, które swoim zakresem podmiotowym obejmowało wówczas przede wszystkim robotników fabrycznych świadczących pracę w sposób skooperowany i zespołowy.[8] Proces ten został zapoczątkowany w XIX w. wraz z upowszechnieniem się pracy najemnej, a w odniesieniu do nowo powstających regulacji prawnych przez długi czas używano powszechnie terminu „ustawodawstwo fabryczne". Charakterystyczną cechą stosunków pracy w XIX w. i na początku XX w. było zatrudnienie fabryczne, w „zamkniętych" zakładach pracy, gdzie z reguły praca polegała na wykonywaniu nieskomplikowanych i powtarzalnych czynności realizowanych zespołowo, w tym samym miejscu i czasie, w warunkach bezpośredniego nadzoru nad sposobem świadczenia pracy. Podporządkowanie pracowników fabrycznych przejawiało się w wydawaniu im poleceń dotyczących kolejności i sposobu wykonywania ściśle określonych czynności zawodowych oraz nadzorowaniu przestrzegania dyscypliny pracy.[9] Praca miała najczęściej charakter skooperowany, cechowała się powtarzalnością wykonywanych czynności oraz ich odtwórczością.[10]

W okresie międzywojennym w Polsce stosunki pracy regulowane były przede wszystkim przepisami Kodeksu zobowiązań[11] oraz dwoma rozporządzeniami Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników[12] oraz o umowie o pracę pracowników umysłowych.[13] Żaden z przywołanych tu aktów prawnych nie posługiwał się pojęciem „pracowniczego podporządkowania" jako cechy charakteryzującej stosunek pracy i pozwalającej na jego odróżnienie od innych prawnych stosunków zatrudnienia.[14] Kodeks zobowiązań wskazywał jedy-

[8] Por. M. Gersdorf, *Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1993, nr 9, s. 53; M. Skąpski, *Glosa do wyr. NSA z 5.12.2001 r., II SA 2091/01*, OSP 2003, nr 3, s. 149.

[9] Por. A.M. Świątkowski, *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*..., Warszawa 2011, s. 54–55.

[10] Zob. L. Mitrus, *Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*..., s. 123–124.

[11] Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U., nr 82, poz. 598 z późn. zm.).

[12] Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U., nr 35, poz. 324 z późn. zm.).

[13] Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U., nr 35, poz. 323 z późn. zm.).

[14] Uwaga ta dotyczy także innych aktów prawnych z zakresu prawa pracy, uchwalonych w okresie międzywojennym. Zob. szerzej: R. Mroczkowski, *Instytucja podporządkowania pracownika według polskiego kodeksu pracy. Zarys problematyki prawnej*, Lublin 1976, s. 9–11.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

nie w art. 441, że przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem. Artykuł 448 k.z. stanowił natomiast, iż pracownik powinien pełnić pracę sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy (§ 1). W tych granicach pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy, niesprzeciwiających się umowie, ustawom i dobrym obyczajom. O ile natura stosunku na to pozwala, pracodawca może poruczyć kierownictwo innej osobie (§ 2). Z kolei art. 6 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę robotników zobowiązywał ich do należytego i sumiennego spełniania tych zarządzeń swych przełożonych, które dotyczą robót objętych umową o pracę i które nie są sprzeczne z prawem i dobrymi obyczajami.[15]

Pomimo braku bezpośredniego odniesienia ustawodawcy do pracowniczego podporządkowania jako konstytutywnej cechy stosunku pracy, od samego początku doktryna prawa pracy[16] i orzecznictwo sądowe nie miały co do tego najmniejszych wątpliwości, uznając podporządkowanie za jeden z najważniejszych elementów konstrukcyjnych stosunku pracy. Zdaniem Z. Fenichela istotą stosunku pracy jest „zależność pracownika od pracodawcy".[17] Autor ten, analizując art. 441 k.z., wskazywał, iż w ujętej tam definicji umowy o pracę „występują obie strony tego stosunku prawnego, to jest pracownik i pracodawca, i treść świadczeń obu stron jest wyraźnie określona. Szczególnie uwagę zwrócić tu należy na słowo «dla», gdyż z niego wynika w następstwie zależność pracownika od pracodawcy (p. art. 448 k.z.). Dział o umowie o pracę k.z. ma zastosowanie tylko do pracy zależnej i w tym kierunku kodeks nie pozostawia żadnych wątpliwości".[18] Także A. Raczyński uważał zależność pracownika od pracodawcy za powszechnie uznany warunek stosunku pracy i definiował umowę o pracę jako kontrakt, w którym praca świadczona przez pracownika jest zależna od pracodawcy.[19] Nazywał on prawo pracy prawem niesamodzielnych pracowników.[20] Z kolei E. Sissle, analizując pracownicze podporządkowanie jako charakterystyczną cechę stosunku pracy, wyróżniał zależność o charakterze zewnętrznym, polegającą na wyznaczaniu przez pracodawcę czasu i miejsca pracy, oraz zależność i podporządkowanie

[15] Co ciekawe, analogicznej regulacji nie przewidywało Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

[16] Na początku XX w. Z. Leser, charakteryzując stosunek pracy, tak ujmował zależność pracownika od pracodawcy: „[…] robotnik, wynajmując swą siłę roboczą, nie pozbywa się czegoś pozostającego poza obrębem jego osobowości, lecz oddaje zarazem część swojej istoty lub też całą swą indywidualność w krótszą lub dłuższą niewolę". Z. Leser, *Umowa o pracę*, Lwów 1905, s. 8.

[17] Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930, s. 38.

[18] *Idem*, *Polskie prawo prywatne i procesowe*, Kraków 1936, s. 321.

[19] A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 35.

[20] *Ibidem*, s. 32.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

wewnętrzne, przez co rozumiał obowiązek spełniania przez pracownika poleceń pracodawcy.[21]

W literaturze okresu międzywojennego dosyć powszechnie przyjmowano, że podporządkowanie – interpretowane jako zależność pracownika od pracodawcy – jest najważniejszym kryterium odróżniającym stosunek pracy od innych prawnych form zatrudnienia, zwłaszcza tych o charakterze cywilnoprawnym. O ile w umowach prawa cywilnego podmiot przyjmujący zobowiązanie zachowuje przy jego realizacji prawną niezależność, sam organizuje sobie proces produkcyjny, decyduje samodzielnie o czasie i sposobie wykonania zobowiązania, o tyle zupełnie inaczej wygląda osobista relacja pomiędzy stronami stosunku pracy. Pracownik, zobowiązując się do „pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem", musi stosować się do ustalonego przez podmiot zatrudniający czasu i miejsca wykonywania pracy, przestrzegać ustalonego w zakładzie porządku pracy oraz dostosować się do zorganizowanego przez pracodawcę procesu produkcyjnego. Pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy i winien stosować się do poleceń pracodawcy. Wszystkie te elementy łącznie czynią pracownika zależnym od pracodawcy, podporządkowanym mu.[22]

Odosobniony pogląd w kwestii pracowniczego podporządkowania, idący w kierunku rezygnacji z tej cechy stosunku pracy, prezentował S. Wróblewski. Jego zdaniem „najwyższy czas, aby się tego upiora pozbyć. […] Zapewne każdy pracownik pozostaje w stosunku zależności już przez to samo, że pracuje dla innej osoby, ale jeżeli się przez zależność rozumie podporządkowanie pracownika czy w ten sposób, że powinien w pracy swej stosować się do poleceń pracodawcy, czy choćby nawet w rozmiarze ciaśniejszym, to […] wcale często spotyka się przypadki, w których istnienie stosunku pracy jest zupełnie niewątpliwe, a w których nie ma ani śladu zależności w powyższym znaczeniu […]".[23] S. Wróblewski, pod-

[21] E. Sissle, *O istocie umowy o pracę*, Warszawa 1930, s. 63 i nast. Zdaniem L. Peipera stosunek posłuszeństwa wskazówkom pracodawcy odnosi się zarówno do pracowników umysłowych, jak i fizycznych, o ile nie sprzeciwiają się one umowie, ustawom i dobrym obyczajom. Zob. L. Peiper, *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, Kraków 1934, s. 621.

[22] Zob. J. Bloch, *Polskie ustawodawstwo społeczne. Kodeks pracy*, Warszawa 1928, s. 4–5. Por. też: *idem*, *Kodeks pracy*, Warszawa 1936, 158 i nast.; Z. Fenichel, *Prawo pracy – komentarz*, Kraków – Warszawa 1939, s. 3 i nast.; *idem*, *Charakterystyka przepisów o umowie o pracę w kodeksie zobowiązań*, „Głos Prawa" 1935, nr 1–2, s. 5; *idem*, *Glosa do wyr. NTA z 23.3.1937 r., 6416/35,* Orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach podatkowych i administracyjnych 1937, poz. 2053, s. 967; A. Raczyński, *op. cit.*, Warszawa 1930, s. 73; I. Rosenblüth, *Prawo pracy. Ustawy, rozporządzenia, orzecznictwo. Wyjaśnienia*, Kraków 1935, s. 104; J. Korzonek, I. Rosenblüth, *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, t. I, Kraków 1936, s. 1088; K. Piątkiewicz, *Umowa o pracę i dzieło na tle postanowień kodeksu zobowiązań i austriackiej ustawy cywilnej*, „Czasopismo Sędziowskie" 1935, s. 155; S. Rosmarin, *Znaczenie orzecznictwa podatkowego NTA dla prawa pracy*, Warszawa 1939, s. 16; R. Longchamps de Bérier, *Zobowiązania*, wyd. 2, Lwów 1939, s. 517–518.

[23] S. Wróblewski, *Glosa do wyr. NTA z 16.9.1932 r., 7249/29*, OSNSPiA R. I–II, 1932–1933,

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

dając w wątpliwość doniosłość pracowniczego podporządkowania jako istotnej cechy stosunku pracy, uważał, iż niewiele ona wnosi, bowiem występuje w każdym przypadku świadczenia pracy przez jedną osobę na rzecz drugiej.

Także orzeczenia Sądu Najwyższego i Najwyższego Trybunału Administracyjnego wydane w okresie międzywojennym, analizując cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, jednoznacznie wskazywały na podporządkowanie jako element, który decyduje o tożsamości tego stosunku zatrudnienia.[24] Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 27 października 1927 r. istotną cechą stosunku służbowego jest zależność pracownika od pracodawcy, wyrażająca się w obowiązku podporządkowania się pierwszego temu ostatniemu, która nie zachodzi przy stosunku adwokata jako radcy prawnego do banku jako klienta, nawet w przypadkach stałego wydawania opinii prawnych za periodyczne, z góry określone wynagrodzenie.[25] O zależności tej – w świetle ówczesnego orzecznictwa – często świadczył obowiązek zgłaszania się codziennie u pracodawcy.[26] Z kolei w wyroku z dnia 7 maja 1935 r. SN przyjął, że „umowa pracy różni się od usług samodzielnego przedsiębiorcy w szczególności: zależnością pracownika od pracodawcy, związaniem pracownika czasem lub miejscem pracy, uprawnieniem jego do dochodu bez względu na wynik pracy".[27]

W wyroku z dnia 4 kwietnia 1930 r. SN orzekł, iż zasadniczym kryterium, które – poza cechą płatności pracy, stanowiącej przedmiot umowy – rozstrzyga o uznaniu stosunku umownego, czy to za umowę o pracę, czy też za umowę innego rodzaju (np. umowę o dzieło, umowę pełnomocnictwa, czy umowę nienazwaną), jest cecha zależności pracownika od pracodawcy.[28] To, że pracownicze podporządkowanie decyduje o odróżnieniu stosunku pracy od innych prawnych form wykonywania pracy, SN przesądził także w wyrokach, które zapadły na tle odgraniczenia pojęcia ajenta handlowego od komiwojażera posiadającego status

---

t. II, poz. 408. Krytycznie na temat stanowiska S. Wróblewskiego wypowiedział się J.G. Wengierow, *Jeszcze o zależności pracownika w stosunku pracy*, „Przegląd Prawa Pracy" 1939, nr 1, s. 2 i nast.

[24] Por. Z. Fenichel, *Istota umowy o pracę w świetle orzecznictwa*, „Przegląd Sądowy" 1935, nr 12, s. 421 i nast.

[25] Wyrok SN z dnia 27 października 1927 r., I.C. 515/26, Zb. Urz. nr 126/27. Zob. także: wyrok SN z dnia 18 grudnia 1931 r., I.C. 705/31, Zb. Urz. nr 244/31; wyrok SN z dnia 29 kwietnia 1932 r., I.C. 3067/31, Zb. Urz. nr 96/32; wyrok SN z dnia 24 sierpnia 1933 r., I.C. 630/33, OSP XIII.50; wyrok SN z dnia 19 kwietnia 1932 r., I.C. 2105/31, Zb. Urz. nr 86/32; wyrok SN z dnia 29 maja 1935 r., II.C. 325/35, „Przegląd Sądowy" 1936, poz. 180; wyrok SN z dnia 30 maja 1933 r., I.C. 565/33, Zb. Urz. nr 355/34; wyrok S.O. w Warszawie VII.1.AC. 108/30, cyt. za: J. Bloch, *Kodeks pracy – dodatek*, Warszawa 1931, s. 126.

[26] Zob. wyrok SN z 1930 r., I.C. 201/30, Zb. Urz. nr 84/30; wyrok SN z 1932 r., I.C. 2072/32; wyrok SN z 1933 r., I.C. 93/33. Por. też: wyrok SN z dnia 23 marca 1933 r., II.C. 366/33, Zb. Urz. nr 174/33; wyrok SN z 1930 r., I.C. 294/30, „Głos Sądowy" 1930, nr 11.

[27] Wyrok SN z dnia 7 maja 1935 r., II.C. 86/35, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych" 1935, s. 507.

[28] Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1930 r., I.C. 201/30, Zb. Urz. nr 84/30.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

pracownika umysłowego. Zdaniem SN podróżujący ajent, pełniący usługi samodzielnie co do czasu pracy, miejsca i sposobu jej wykonania, za prowizją, bez stałego wynagrodzenia, nie pozostaje w stosunku służbowym.[29] Ajent asekuracyjny, rozporządzający czasem zupełnie samodzielnie i na własne ryzyko, nie może być uznany za pracownika umysłowego.[30] Z kolei w innym wyroku SN przyjął, że komiwojażer nie jest związany umową o pracę, skoro nie jest kontrolowany podczas podróży, nie otrzymuje dyspozycji od firmy, nie posiada stałego uposażenia i, co najważniejsze, nie jest zależny od firmy przy wykonywaniu powierzonych czynności.[31]

PRACOWNICZE PODPORZĄDKOWANIE W OKRESIE PRL DO 1974 R.

Po drugiej wojnie światowej, pomimo istotnych zmian w ustroju społeczno-gospodarczym, polski ustawodawca nie zdecydował się na odrzucenie dotychczasowego porządku prawnego. Pozostawiono zatem w mocy obowiązujące w okresie międzywojennym przepisy prawa pracy, na czele z Kodeksem zobowiązań i dwoma rozporządzeniami Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników oraz o umowie o pracę pracowników umysłowych.[32] Na tle niezmienionego stanu prawnego można było zaobserwować, zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie sądowym, kontynuację dotychczasowych poglądów na temat pracowniczego podporządkowania jako konstytutywnej cechy stosunku pracy. Zdaniem W. Szuberta „istotną cechę stosunku pracy stanowi fakt, że stawia on pracownika w pozycji podporządkowania. Pracownik nie może decydować sam o sposobie dopełnienia świadczenia pracy, lecz musi działać w ramach wewnętrznego porządku, jaki obowiązuje w danym zakładzie, przestrzegając postanowień regulaminu pracy oraz stosując się do poleceń wydawanych mu przez osoby powołane do kierowania procesem pracy zespołowej w imieniu podmiotu zatrudniającego".[33] Według R. Longchamps de Bériera zależność pracownika od pracodawcy należy interpretować przede wszystkim jako obowiązek wykonywania pracy w czasie określonym przez podmiot zatrudniający (związanie czasowe), obowiązek posłuszeństwa jego poleceniom w granicach określonych przez art. 448 § 2 k.z., a także obowiązek lojalności wobec niego.[34] Z kolei M. Święcicki łą-

[29] Wyrok SN z 1932 r., Rw. 762/32, „Przegląd Sądowy" 1933, nr 8.

[30] Wyrok SN z 1933 r., Rw. 966/33, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny" 1934, nr 2.

[31] Wyrok SN z dnia 23 czerwca 1932 r., I.C. 785/32, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych" 1932, s. 305.

[32] Uchylone zostały jedynie te przepisy prawa pracy, które uznano za sprzeczne z socjalistycznym ustrojem społeczno-gospodarczym.

[33] W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 86. Por. też: *idem*, *O prawie pracy i jego metodach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1962, nr 9–10, s. 8.

[34] R. Longchamps de Bérier, *Zobowiązania*, Poznań 1948, s. 529 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

czył pracownicze podporządkowanie z uprawnieniem pracodawcy do zobowiązania drugiej strony stosunku pracy do wykonywania oznaczonych czynności oraz z obowiązkiem stworzenia przez podmiot zatrudniający odpowiednich warunków świadczenia pracy przez pracownika, miedzy innymi w drodze wiążących poleceń wydawanych przez przełożonego. Zdaniem tego autora kluczowym elementem podporządkowania w ramach stosunku pracy jest obowiązek wykonywania przez podwładnego pracy skooperowanej na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w warunkach i przy użyciu środków produkcji i środków pracy dostarczanych przez podmiot zatrudniający.[35]

Konstatując, za reprezentatywną w literaturze przedmiotu tamtego okresu należy uznać opinię wyrażoną na temat pracowniczego podporządkowania przez W. Szuberta. Autor ten, na gruncie obowiązującego ówcześnie stanu prawnego, jednoznacznie stwierdził, iż „podporządkowanie to jest niewątpliwie jedną z cech charakterystycznych stosunku pracy, wyróżnia go od innych stosunków prawnych pokrewnych (w szczególności stosunku z umowy o dzieło) i określa w sposób istotny sytuację prawną pracownika. Ze względu na tę okoliczność nazywano pracę pełnioną w ramach stosunku pracy – zależną w przeciwieństwie do samodzielnej działalności gospodarczej wykonywanej przez rzemieślnika pracującego na własny rachunek, właściciela placówki handlowej czy przedstawiciela wolego zawodu”.[36] Według W. Szuberta owo podporządkowanie przenika wszystkie obowiązki pracownika, wyciskając piętno na stosunku pracy. Twierdził, iż może być ono uznane za jedną z podstawowych zasad prawa pracy, pomocnych w interpretowaniu jego przepisów.[37] Zdaniem T. Zielińskiego „istotną cechą strukturalną procesu pracy skooperowanej jest kierownicza rola podmiotu zatrudniającego i zasada podporządkowania obowiązująca pracowników”.[38] Przedstawione tu ugruntowane stanowisko doktryny prawa pracy w kwestii pracowniczego podpo-

[35] M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 15, 143.

[36] W. Szubert, *Zasady prawa pracy*, „Prokuratura i Prawo” 1957, nr 7–8, s. 52. Zob. też: *idem*, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 92–94. Na temat podporządkowania jako charakterystycznej cechy stosunku pracy, odróżniającej go od innych prawnych stosunków zatrudnienia, w tamtym okresie wypowiadali się między innymi: M. Święcicki, *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, „Prokuratura i Prawo”1957, nr 9, s. 351–353; *idem*, *Umowa o pracę. Istota i funkcje*, Warszawa 1964, s. 123–124; W. Masewicz, *Nadużycie prawa w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1961, nr 2, s. 21; T. Gleixner, *Glosa do wyr. SN z 20.3.1965 r., III PU 28/64*, OSPiKA 1965, nr 12, poz. 253, s. 540; M. Rafacz-Krzyżanowska, *Podporządkowanie pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1968, nr 8, s. 7; *eadem*, *Problem obowiązków pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1968, nr 1, s. 16; Z. Salwa, *Systematyka stosunków pracy (ich rodzaje i podmioty)*, wyd. 5, Warszawa 1970, s. 23; *idem*, *Socjalistyczna dyscyplina pracy*, Warszawa 1961, s. 48 i nast.

[37] W. Szubert, [w:] Z. Salwa, W. Szubert, M. Święcicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 52–53.

[38] T. Zieliński, *Problem „swobodnego uznania” w prawie pracy*, „Prokuratura i Prawo” 1961, nr 11, s. 715.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

rządkowania zostało potwierdzone decyzją Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 12 lipca 1962 r. w przedmiocie odróżnienia stosunku pracy od innych prawnych stosunków zatrudnienia.[39] Zgodnie z jej treścią, do kryteriów wyróżniających stosunek pracy należy zaliczyć: podporządkowanie służbowe pracownika kierownictwu zakładu pracy „co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy" oraz podleganie pracownika rygorom przewidzianym w przepisach o dyscyplinie pracy.

Analizując poglądy obecne w literaturze przedmiotu tamtego okresu w przedmiocie pracowniczego podporządkowania jako cechy charakterystycznej stosunku pracy, nie sposób nie zwrócić uwagi na wyrażane niekiedy mniejszościowe stanowisko kwestionujące znaczenie tego kryterium jako decydującego o odróżnieniu stosunku pracy od innych form zatrudnienia. W ten nurt wpisywał się zwłaszcza S. Wójcik, którego zdaniem zależność pracownika od pracodawcy przy umowie o pracę nie stanowi szczególnej cechy stosunku pracy i w konsekwencji nie może być podstawą dla odgraniczenia od siebie pojęcia umowy o dzieło i umowy o pracę.[40] Po pierwsze, są takie kategorie pracowników (np. lekarz, adwokat, dziennikarz, naukowiec), gdzie nie występuje szczególna zależność pracownika od pracodawcy. Po drugie, zależność jednego kontrahenta od drugiego występuje w każdym stosunku prawnym, także w stosunkach prawa cywilnego.[41] Także S.M. Grzybowski nie widział w podporządkowaniu pracownika charakterystycznej cechy stosunku pracy. Jego zdaniem wskutek ewolucji tego stosunku nastąpiła jego przemiana jakościowa w kierunku „zelżenia" zależności pracownika. Jest ona na tyle osłabiona, że nie można już – według S.M. Grzybowskiego – uznać podporządkowania pracownika za cechę charakterystyczną stosunku pracy.[42] Kontynuacja dotychczasowych poglądów na temat pracowniczego podporządkowania jako konstytutywnej cechy stosunku pracy była również obecna w stanowisku judykatury okresu poprzedzającego uchwalenie w Polsce Kodeksu pracy.[43] W wyroku z dnia 4 czerwca 1952 r.[44] SN orzekł, iż umowę o pracę charakteryzuje

[39] Decyzja nr 15/116/ZKR/61, PiZS 1963, nr 3, s. 76. Centralna Rada Związków Zawodowych była organem kierowniczego robotniczego ruchu związkowego.

[40] S. Wójcik, *Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę i od umowy zlecenia*, „Zeszyty Naukowe UJ. Prace Prawnicze" 1963, nr 10, s. 172–173.

[41] Zob. szerzej: *ibidem*, s. 173–175. Zdecydowanie krytycznej oceny poglądów S. Wójcika dokonuje M. Święcicki,*Umowa o pracę*..., s. 124.

[42] S.M. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 96. W literaturze tamtego okresu można spotkać się również z uproszczoną charakterystyką stosunku pracy, która całkowicie pomija podporządkowanie jako swoistą cechę tego stosunku. Zob. np. Z. Żabiński, *Systematyka umownych stosunków prawnych pod względem treści*, „Studia Cywilistyczne" 1972, t. XIX, s. 115.

[43] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502.

[44] C 1011/51 (niepublikowane). Cyt. za: B. Nabzdyk-Kaczmarek, *Stosunek pracy na tle stosunków cywilnoprawnych*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998, s. 83.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

ścisłe podporządkowanie pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy, tudzież obowiązek stosowania się do jego dyspozycji, nawet w technicznym zakresie działania, co odróżnia go od umowy agencyjnej, mimo że także tę umowę charakteryzuje zależność od dającego zlecenie. Zgodnie zaś ze stanowiskiem SN wyrażonym w wyroku z dnia 20 marca 1965 r. „pracownik zobowiązuje się pełnić pracę w zorganizowanym kolektywie pracowniczym, podporządkowanym kierownictwu podmiotu zatrudniającego w granicach wynikających z odpowiednio określonego rodzaju pracy, słusznych potrzeb zakładu pracy i zastrzeżonych ustawowo lub w umowie praw pracownika". Zdaniem SN „zasada podporządkowania pracownika w powyższym znaczeniu (i związane przez zgodne z tak pojętą zasadą prawo pracodawcy do konkretyzacji obowiązków pracownika) jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług".[45]

PRACOWNICZE PODPORZĄDKOWANIE W OKRESIE OBOWIĄZYWANIA KODEKSU PRACY

Kluczową rolę w ewolucji polskiego prawa pracy odegrało uchwalenie dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy[46], które było zwieńczeniem kilkudziesięcioletniego rozwoju ustawodawstwa pracy.[47] Obowiązujący od dnia 1 stycznia 1975 r. akt po raz pierwszy kompleksowo, w sposób uporządkowany, uregulował indywidualny stosunek pracy, dostosowując kształt unormowań prawnych do istniejącego ówcześnie socjalistycznego ustroju społeczno-gospodarczego. Podobnie jak na gruncie poprzedniego stanu prawnego, przepisy Kodeksu pracy, charakteryzując stosunek pracy, nie posługiwały się terminem „pracownicze podporządkowanie". Artykuł 22 § 1 k.p. w pierwotnym brzmieniu stanowił, iż „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem". Pomimo braku wyraźnego odniesienia ustawodawcy w Kodeksie pracy do pracowniczego podporządkowania jako konstytutywnej cechy stosunku pracy, doktryna prawa pracy[48] i orzecznictwo sądowe, kontynuując stanowisko utrwa-

[45] Wyrok SN z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157. Por. też: wyrok SN z dnia 23 października 1956 r., I CR 45/56, OSNPG 1958, nr 11, poz. 33; wyrok SN z dnia 7 stycznia 1966 r., I CR 369/65, OSPiKA 1966, nr 12, s. 550; wyrok SN z dnia 22 stycznia 1970 r., II PR 298/69 (niepublikowany).

[46] Dz.U., nr 24, poz.141.

[47] Zob. np. W. Jaśkiewicz, *Zagadnienia ogólne kodeksu pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975, s. 11 i nast.; *Kodeks pracy z komentarzem*, red. M. Piekarski, Warszawa 1979.

[48] Zob. np. R. Mroczkowski, *Instytucja…*, s. 20, 104 i nast.; H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 5, 21; J.R. Strugała, *Podporządkowanie i dyspozycyjność pracownika*, RPEiS 1977, nr 1, s. 21, 25; J. Kufel, *Umowa agencyjna*, Warszawa –

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

lone w okresie przedkodeksowym, jednoznacznie uznały podporządkowanie za jeden z najważniejszych elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, odróżniających go od innych prawnych form zatrudnienia. Według W. Szuberta „istotną cechę stosunku pracy stanowi fakt, że stawia on pracownika w pozycji podporządkowania. Pracownik nie może decydować sam o sposobie dopełnienia świadczenia pracy, lecz musi działać w ramach wewnętrznego porządku, jaki obowiązuje w danym zakładzie pracy, przestrzegając postanowień regulaminu pracy oraz stosując się do poleceń wydawanych mu przez osoby powołane do kierowania procesem pracy zespołowej w imieniu podmiotu zatrudniającego. Okoliczność ta stanowi jedną z zasadniczych różnic między stosunkiem pracy a stosunkiem powstającym na podstawie umowy o dzieło […]”.[49] Nie sposób pominąć tu także stanowiska, jakie zajął SN w wyroku z dnia 2 grudnia 1975 r.[50] Zgodnie z nim „niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy o świadczenie usług, jako umowy o pracę, jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, wymóg osobistego świadczenia pracy oraz obciążanie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy”. Z kolei w wyroku z dnia 7 października 1980 r. SN stwierdził, iż „jedną z podstawowych cech charakteryzujących stosunek pracy jest podporządkowanie zatrudnionego w zakresie świadczonych przezeń usług”.[51]

W związku z dążeniem socjalistycznego ustawodawcy do umocnienia w Kodeksie pracy zasady jednoosobowego kierownictwa, zrezygnowano w pierwotnej wersji tego aktu ze znanych w okresie międzywojennym, z art. 448 § 2 k.z., kryteriów wyznaczających w sposób wyraźny ramy obowiązku pracownika podporządkowania się poleceniom dotyczącym pracy. Artykuł 100 § 1 k.p. stanowił jedynie, iż „pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy”. Powyższa modyfikacja spotęgowała istniejące w doktrynie prawa

---

Poznań 1977, s. 48–50; R. Mroczkowski, *Pojęcie podporządkowania pracownika w świetle polskiego kodeksu pracy*, „Nowe Prawo” 1978, nr 3, s. 381; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, t. I, Katowice 1979, s. 238; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 90; S. Piwnik, *Jeszcze o pojęciu podporządkowania pracownika w świetle polskiego prawa pracy*, „Nowe Prawo” 1980, nr 2, s. 101 i nast.; W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Białystok 1994, s. 34; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 120–121.

[49] W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 90. Odosobniony pogląd w kwestii pracowniczego podporządkowania prezentował A. Chobot, który kwestionował znaczenie podporządkowania jako cechy wyróżniającej stosunek pracy. Zob. A. Chobot, *Twórczość wynalazcza a umowa o pracę nad wynalazkami*, Poznań 1976, s. 103–104.

[50] I PRN 42/75, LEX nr 14292.

[51] IV PRN 8/80, PiZS 1982, nr 6, s. 54. Zob. także: wyrok SN z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNC 1976, nr 11, poz. 241, z glosą W. Masewicza, OSP 1976, nr 12, poz. 225.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

pracy kontrowersje i rozbieżności interpretacyjne na tle granic obowiązku pracownika podporządkowania się poleceniom dotyczącym pracy.[52]

Z punktu widzenia analizowanej problematyki istotne znaczenie miała nowelizacja Kodeksu pracy dokonana na mocy ustawy z dnia 2 lutego 1996 r.[53] W jej wyniku wprowadzono do kodeksowej charakterystyki stosunku pracy kryterium wykonywania pracy „pod kierownictwem pracodawcy", co spowodowało, iż pojęcie to stało się terminem języka prawnego. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., w brzmieniu ustalonym w wyniku cytowanej tu nowelizacji, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zdecydowana większość przedstawicieli doktryny uznała, iż modyfikacja art. 22 § 1 k.p., dokonana w 1996 r., akcentując *expressis verbis* zależność pracownika od podmiotu zatrudniającego, stanowiła jedynie potwierdzenie ugruntowanego już wcześniej w nauce prawa pracy i judykaturze poglądu na kwestię pracowniczego podporządkowania jako charakterystycznej cechy stosunku pracy. Z. Góral, oceniając tę nowelizację, stwierdził, iż „nie jest to z pewnością zmiana o charakterze merytorycznym. […] Wyeksponowanie tej cechy w definicji kodeksowej ułatwia rozróżnienie między stosunkami pracy a innymi stosunkami prawnymi związanymi ze świadczeniem pracy, w których element podporządkowania nie występuje. Ma to istotne znaczenie w sytuacji, gdy powszechnie występującym zjawiskiem jest określanie mianem «umowy zlecenia» (lub innej umowy cywilnoprawnej) więzi prawnych, których zewnętrzne oznaki świadczą wyraźnie o pracowniczym charakterze zatrudnienia".[54] W podobnym tonie wypowiedział się także SN, który w uzasadnieniu postanowienia z dnia 11 października 2007 r. stwierdził, że nie jest prawdą jakoby cecha stosunku pracy w postaci podporządkowania została wprowadzona do prawa pracy w 1996 r.: „Stanowi ona bowiem od początku, tj. od wyodrębnienia prawa pracy z prawa cywilnego, jedną z zasadniczych cech przemawiających na rzecz istnienia stosunku pracy, natomiast jej brak wskazywał na cywilnoprawny charakter zatrudnienia".[55]

---

[52] Zob. uwagi polemiczne: M. Rafacz-Krzyżanowska, *Podporządkowanie*..., s. 7 i nast.; G. Rejman, *O podporządkowaniu pracownika w procesie pracy – krytycznie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1969, nr 7, s. 12 i nast.; *eadem*, *Jeszcze raz polemicznie o podporządkowaniu pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne"1969, nr 8–9, s. 40 i nast.

[53] Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U., nr 24, poz. 110, z późn. zm.

[54] Z. Góral, [w:] *Zmiany w Kodeksie pracy. Komentarz*, red. Z. Hajno, Warszawa 1996, s. 32. Podobnie np. J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 64; B. Bury, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005, nr 7, s. 6.

[55] Postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 366.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

W literaturze przedmiotu tamtego okresu można było także spotkać krytyczne uwagi pod adresem ustawodawcy nowelizującego art. 22 § 1 k.p. Zdaniem J. Piątkowskiego użycie w prawie pracy terminu „pod kierownictwem" może mylnie sugerować odejście w znowelizowanym prawie stosunku pracy od dotychczasowego mechanizmu podporządkowania pracownika w kierunku zwiększenia stopnia dyspozycyjności tej osoby.[56] Dlatego też, według A. Kijowskiego, przepis art. 22 § 1 k.p. powinien zamiast sformułowania o wykonywaniu pracy na rzecz pracodawcy „i pod jego kierownictwem" posługiwać się zwrotem o wykonywaniu na rzecz pracodawcy „podporządkowanej pracy" określonego rodzaju.[57] Zgadzając się z tym stanowiskiem, można w sposób niebudzący wątpliwości stwierdzić, iż charakteryzowana tu nowelizacja zapoczątkowała w literaturze i orzecznictwie sądowym wzmożoną analizę konstrukcji pracowniczego podporządkowania, szczególnie pod względem oceny zasadności kierownictwa pracodawcy wobec pracowników świadczących pracę względnie samodzielną.[58] Od tego momentu w literaturze przedmiotu trwa spór na temat relacji pomiędzy pracowniczym podporządkowaniem a terminem „kierownictwo pracodawcy". Nie wdając się w szczegóły, z uwagi na ograniczone ramy opracowania, popieram w tej kwestii stanowisko T. Liszcz, która uważa, iż „kierownictwo pracodawcy" ma węższy zakres znaczeniowy niż „pracownicze podporządkowanie".[59] Podporządkowanie pracownika pracodawcy – zdaniem autorki – nie jest prostą odwrotnością terminu „kierownictwo pracodawcy", lecz ma szerszy od niego zakres. Według T. Liszcz „podporządkowanie pracownika zawiera w sobie poddanie się pracownika kierownictwu pracodawcy w toku wykonywania pracy i obowiązek spełniania jego poleceń, ale nie wyczerpuje się na nich, obejmując sobą także wielorakie inne zależności od pracodawcy, wynikające z istoty świadczenia pracownika, które polega na oddaniu się do dyspozycji i pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym do wykonywania pracy, w celu wykorzystania przez pracodawcę jego zdolności do pracy".[60] Najlepiej brak tożsamości pomię-

[56] J. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000, s. 34. Warto w tym miejscu zwrócić również uwagę na stanowisko M. Gersdorf, według której wprowadzone do Kodeksu pracy pojęcie „kierownictwo" uniemożliwia *de lege lata* bardziej liberalne pojmowanie zasady podporządkowania. Zob. M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2000, s. 52–53. Zdaniem M. Gersdorf wprowadzony do Kodeksu pracy termin „kierownictwo" już wówczas nieco zawężał dawne pojęcie podporządkowania pracownika. Zob. M. Gersdorf, *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 10, s. 19.

[57] A. Kijowski, *Oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy*, „Przegląd Sądowy" 1996, nr 6, s. 22–23.

[58] A. Korytowska, *Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Księga Pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Prof. A. Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 98.

[59] Por. T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika…*, s. 147, 159.

[60] *Eadem*, *W sprawie…*, s. 115.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

dzy „podporządkowaniem pracownika" a „kierownictwem pracodawcy" widoczny jest – moim zdaniem – w obszarze organizacji i porządku, w tym również organizacji czasu pracy obowiązującej w danym zakładzie pracy. Tutaj bowiem podporządkowanie pracownika znacznie wykracza poza obszar uprawnień kierowniczych pracodawcy. Wynika to z faktu, iż organizacja i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także organizacja czasu pracy (obowiązujące u danego pracodawcy systemy i rozkłady czasu pracy) najczęściej są ustalane w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, a zatem przy ograniczonym wpływie pracodawcy, który musi tu z reguły współpracować z działającymi u niego organizacjami związkowymi.

Ustawa zmieniająca Kodeks pracy z dnia 2 lutego 1996 r. uchyliła także przepisy posługujące się wieloznacznym terminem „dyscyplina pracy", rezygnując tym samym z obowiązku przestrzegania przez pracownika tej dyscypliny. Ponadto bardzo ważną zmianą, w kontekście prawnej regulacji pracowniczego podporządkowania, było doprecyzowanie w art. 100 k.p. jego granic, nawiązujące swoją treścią do regulacji art. 448 § 2 k.z. Nowe brzmienie art. 100 § 1 k.p., dokonując konkretyzacji kryteriów wyznaczających ramy obowiązku pracownika podporządkowania się poleceniom dotyczącym pracy, wskazywało, iż pracownik winien stosować się jedynie do tych poleceń przełożonych, które nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W kontekście ewolucji rozwiązań prawnych w zakresie pracowniczego podporządkowania, istotną rolę odegrała także nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 26 lipca 2002 r.[61] W jej wyniku polski ustawodawca, chcąc doprecyzować pojęcie pracowniczego podporządkowania, istniejącą od 1996 r. formułę art. 22 § 1 k.p., w myśl której „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem […]", uzupełnił o stwierdzenie, iż wskazane powyżej zobowiązanie pracownika odnosi się także do wykonywania pracy „w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę". Zdaniem M. Gersdorf po nowelizacji z 2002 r. pojęcie kierownictwa „[…] należy odnosić jedynie do kierownictwa w zakresie sposobu świadczenia pracy […]", natomiast zaakcentowane przez ustawodawcę „wyznaczanie miejsca i czasu wykonywania pracy" należy traktować oddzielnie, przy czym ten drugi element – według autorki – oznacza prawo i obowiązek pracodawcy w zakresie ustalania dla konkretnego pracownika szczegółowego harmonogramu pracy oraz prawo do weryfikacji danego pracownika z tego punktu widzenia.[62] Według T. Zielińskiego dodanie zwrotu akcentującego uprawnienie pracodawcy

[61] Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 135, poz. 1146 z późn. zm.

[62] M. Gersdorf, *Cechy charakterystyczne…*, s. 19–20; *eadem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2010, s. 100 i nast. Por. też: B. Bury, *op. cit*., s. 6; M. Piankowski, [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004, s. 72.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

do wyznaczenia pracownikowi miejsca pracy, było błędem. „Miejsce pracy (czy ściślej miejsce wykonywania pracy) określają strony w umowie o pracę, jak to wyraźnie postanawia art. 29 § 1 pkt 2 k.p. Jednostronne wyznaczenie tego miejsca przez pracodawcę narusza istotę stosunku pracy mającego charakter umowny".[63]

Niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy uznają, iż nowelizacja art. 22 § 1 k.p. miała jedynie charakter informacyjny (celem było uwypuklenie cech odróżniających stosunki pracy od stosunków cywilnoprawnych)[64] i nie zmieniła „merytorycznie jego treści".[65] W literaturze przedmiotu można jednak spotkać odmienne stanowisko. Zdaniem A. Musiały przyjęta w art. 22 § 1 k.p. definicja istotnie zawęża zakres wykorzystania stosunku pracy.[66] Można odnieść wrażenie, iż ustawodawca *de lege lata* przyjmuje wąskie rozumienie pracowniczego podporządkowania, które zakłada istnienie przełożonego w pracowniczym stosunku zatrudnienia.[67] W podobnym tonie wypowiada się M. Gersdorf, według której projektodawcy przepisu punktu ciężkości zmian upatrywali „w tym, iż każdy pracownik musi mieć zwierzchnika, który wyznaczy mu nie tylko rodzaj pracy, sposób jej wykonania, ale i czas oraz miejsce jej świadczenia. Wprowadzone do Kodeksu pracy zmiany nie tylko jednak mogą zapobiegać tzw. samozatrudnianiu, lecz także mogą prowadzić do uniemożliwienia zatrudnienia w charakterze pracowników osób bardziej samodzielnych, twórczych, kreatywnych".[68] M. Gersdorf w innym opracowaniu, wskazując na wąskie ujęcie pracowniczego podporządkowania w art. 22 § 1 k.p., zastanawiała się nad tym, czy nowa redakcja tego przepisu obejmuje swoją formułą pracę świadczoną w tzw. zadaniowym czasie pracy. System ten nie spełnia bowiem kryterium pracy pod kierownictwem w zakresie określania czasu pracy. Pracodawca, zgodnie z art. 140 k.p., określa czas pracy jedynie wymiarem zadań, faktycznie nie kontrolując pracownika i nie wyznaczając mu konkretnych godzin pracy.[69] Według mnie, przyjmując racjonalność naszego ustawodawcy, należy uznać, iż analizowana nowelizacja nie miała

[63] T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2003, s. 232.

[64] J. Stelina, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. I, Warszawa 2010, s. 103.

[65] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2009. Por. też np. J. Wratny, *op. cit.*, s. 64.

[66] A. Musiała, *Glosa do wyr. SN z dnia 7.3.2006 r. (I PK 146/05)*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa" 2009, nr 1, poz. 12, s. 131. W podobnym tonie wypowiada się także W. Sanetra, według którego rozwiązania wprowadzone do art. 22 § 1 k.p. w 1996 i 2002 r. są wyrazem tendencji do wąskiego ujęcia zakresu podmiotowego i przedmiotowego stosunku pracy. Zob. W. Sanetra, *Stosunek pracy i jego przemiany*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych...*, s. 19.

[67] Por. też: T. Romer, *Definicja stosunku pracy po ostatnich zmianach w Kodeksie pracy*, „Prawo Pracy" 2003, nr 3, s. 4–5.

[68] M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, s. 101.

[69] *Eadem*, *Cechy charakterystyczne*..., s. 20.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

jedynie charakteru informacyjnego (nie modyfikuje się definicji stosunku pracy bez istotnej potrzeby), a celem jej było podkreślenie – moim zdaniem nie dość wyraźne – minimalnego zakresu pracowniczego podporządkowania w każdym stosunku pracy, jakim jest podległość przełożonemu, który posiada kompetencje (najczęściej w drodze wiążących poleceń – dodane przez autora) do „wyznaczania miejsca i czasu wykonywania pracy".

PRACOWNICZE PODPORZĄDKOWANIE – UWAGI *DE LEGE FERENDA*

Konstatując, uważam, iż w przyszłości ustawodawca powinien pozostawić dotychczasowy model stosunku pracy oparty na kryterium pracy podporządkowanej, które od dziesięcioleci – co przedstawiłem w niniejszym opracowaniu – stanowi cechę konstrukcyjną tego stosunku, odróżniającą go od innych prawnych stosunków zatrudnienia. To właśnie ten model musi gwarantować najszerszy (najpełniejszy) zakres ochrony, która winna rekompensować pracownikowi permanentny stan zależności (podporządkowania) względem pracodawcy. W tym właśnie kierunku idzie projekt nowego Kodeksu pracy, przygotowany w kwietniu 2008 r.[70] przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy[71], który w art. 44 § 1 stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy podporządkowanej określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i jego ryzyko, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei art. 153 tego projektu nakłada na niego powinność stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zdecydowanie pozytywnie należy ocenić fakt, iż w propozycji tej – uwzględniając dotychczasowe stanowisko doktryny prawa pracy – rezygnuje się ze zwrotu „pod kierownictwem pracodawcy", zastępując go terminem „podporządkowanie". Zmiana ta niewątpliwie przyczyniłaby się do zamknięcia dyskusji nad niejasną relacją pomiędzy wskazanymi tu pojęciami, która obecnie toczy się w literaturze przedmiotu. Zdaniem T. Liszcz pojęcie „podporządkowanie pracownika" bardziej przystaje do współczesnych relacji między pracodawcą i pracownikiem.[72]

Niestety, podstawową wadą zaproponowanego unormowania jest brak precyzyjnego określenia treści pracowniczego podporządkowania jako cechy wyróżniającej stosunek pracy, co pozostawia – tak jak w obowiązującym stanie prawnym – daleko idącą swobodę w zakresie interpretacji najważniejszego kryterium decydującego o tożsamości tego stosunku zatrudnienia. Taka sytuacja – moim

[70] Zob. www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy.

[71] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 sierpnia 2002 r. w sprawie utworzenia Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, Dz. U., nr 139, poz. 1167 z późn. zm.

[72] T. Liszcz, *W sprawie*..., s. 122.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

zdaniem – podważa sens jego wyodrębnienia. Dlatego też *de lege ferenda* należy dookreślić w Kodeksie pracy kryterium pracowniczego podporządkowania. Nie chodzi jednak – według mnie – o sformułowanie precyzyjnej jego definicji. Zależność pracownika od pracodawcy w ramach stosunku pracy ma charakter wieloaspektowy, może dotyczyć przedmiotu świadczenia pracy, miejsca, czasu, organizacji i porządku pracy. Elementy te występują w danym stosunku pracy z różną intensywnością, zależnie od zajmowanej przez pracownika pozycji (stanowiska), zakresu przydzielonych obowiązków i zadań czy też miejsca wykonywania pracy. Dlatego ustawodawca powinien określić w Kodeksie pracy uniwersalny „rdzeń", składający się na każde podporządkowanie, którego zaistnienie będzie uzasadniać dopuszczalność zatrudnienia pracowniczego. Prawne doprecyzowanie minimalnego zakresu podporządkowania w każdym zatrudnieniu pracowniczym – moim zdaniem – musi spełniać dwa zasadnicze warunki. Po pierwsze, winno identyfikować stosunek pracy, pozwalając na jego w miarę precyzyjne odróżnienie od cywilnoprawnych form zatrudnienia. Po drugie, musi ono uwzględniać autonomię i samodzielność pracowników oraz nie może stanowić przeszkody dla rozwoju elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia pracowniczego. Uważam, iż jedynym aspektem zależności, który spełnia oba wymienione tu założenia i może tym samym stanowić minimalny zakres podporządkowania w każdym stosunku pracy, jest uprawnienie pracodawcy do konkretyzowania – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. Chodzi tutaj o zagwarantowanie pracodawcy potencjalnej możliwości korzystania z tego uprawnienia, a konkretyzacja ta nie musi dotyczyć istoty wykonywanej pracy, ale może odnosić się jedynie do niektórych, często drugorzędnych obowiązków pracownika związanych z techniczno-organizacyjną stroną świadczenia pracy. Tak doprecyzowany przez ustawodawcę „trzon" podporządkowania winien warunkować dopuszczalność wykorzystania stosunku pracy w każdym przypadku. Zaproponowana formuła podporządkowania wbrew pozorom umożliwia szerokie rozumienie stosunku pracy, bowiem mieszczą się w niej z powodzeniem zarówno pracownicy „profesjonalni" i wysokospecjalistyczni (samodzielni pracownicy nauki, sędziowie, radcy prawni, czy lekarze), jak i pracownicy świadczący pracę w nietypowych (elastycznych) formach zatrudnienia (pracownicy tymczasowi, telepracownicy, czy osoby zatrudnione w zadaniowym czasie pracy). Dlatego też, odwołując się do istniejącej w art. 44 § 1 projektu nowego Kodeksu pracy z 2008 r. definicji stosunku pracy, opowiadam się za jej uzupełnieniem o sformułowanie, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy podporządkowanej określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i jego ryzyko, w ramach której pracodawca posiada uprawnienie do konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – jego obowiązków, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

BIBLIOGRAFIA

Bloch J., *Kodeks pracy*, Warszawa 1936.
Bloch J., *Polskie ustawodawstwo społeczne. Kodeks pracy*, Warszawa 1928.
Bury B., *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005, nr 7.
Chobot A., *Twórczość wynalazcza a umowa o pracę nad wynalazkami*, Poznań 1976.
Duraj T., *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne" 2011, t. LXXXIII.
Fabre-Magnan M., *Le contrat de travail défini par son objet*, [w:] *Le travail en perspectives*, Paris 1998.
Fenichel Z., *Charakterystyka przepisów o umowie o pracę w kodeksie zobowiązań*, „Głos Prawa" 1935, nr 1–2.
Fenichel Z., *Glosa do wyr. NTA z 23.3.1937 r., 6416/35*, Orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach podatkowych i administracyjnych 1937, poz. 2053.
Fenichel Z., *Istota umowy o pracę w świetle orzecznictwa*, „Przegląd Sądowy" 1935, nr 12.
Fenichel Z., *Polskie prawo prywatne i procesowe*, Kraków 1936.
Fenichel Z., *Prawo pracy – komentarz*, Kraków – Warszawa 1939.
Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930.
Gersdorf M., *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 10.
Gersdorf M., *Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1993, nr 9.
Gleixner T., *Glosa do wyr. SN z 20.3.1965 r., III PU 28/64*, OSPiKA 1965, nr 12, poz. 253.
Grzybowski S.M., *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947.
Jaśkiewicz W., *Zagadnienia ogólne kodeksu pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975.
Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
Kijowski A., *Oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy*, „Przegląd Sądowy" 1996, nr 6.
Kodeks pracy. Komentarz, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2010.
Kodeks pracy. Komentarz, red. T. Zieliński, Warszawa 2003.
Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2009.
Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, Warszawa 2000.
Kodeks pracy z komentarzem, red. M. Piekarski, Warszawa 1979.
Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004.
Korytowska A., *Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Prof. A. Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010.
Korzonek J., Rosenblüth I., *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, t. I, Kraków 1936.
Kufel J., *Umowa agencyjna*, Warszawa – Poznań 1977.
Leser Z., *Umowa o pracę*, Lwów 1905.
Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977.
Liszcz T., *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.
Liszcz T., *W sprawie podporządkowania pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

Longchamps de Bérier R., *Zobowiązania*, wyd. 2, Lwów 1939.
Longchamps de Bérier R., *Zobowiązania*, Poznań 1948.
Masewicz W., *Glosa do wyr. SN z 11.5.1976 r., I PZP 18/76*, OSP 1976, nr 12, poz. 225.
Masewicz W., *Nadużycie prawa w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1961, nr 2.
Mitrus L., *Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
Mroczkowski R., *Instytucja podporządkowania pracownika według polskiego kodeksu pracy. Zarys problematyki prawnej*, Lublin 1976.
Mroczkowski R., *Pojęcie podporządkowania pracownika w świetle polskiego kodeksu pracy*, „Nowe Prawo" 1978, nr 3.
Musiała A., *Glosa do wyr. SN z dnia 7.3.2006 r., I PK 146/05*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa" 2009, nr 1, poz. 12.
Nabzdyk-Kaczmarek B., *Stosunek pracy na tle stosunków cywilnoprawnych*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998.
Peiper L., *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, Kraków 1934.
Piątkiewicz J., *Umowa o pracę i dzieło na tle postanowień kodeksu zobowiązań i austriackiej ustawy cywilnej*, „Czasopismo Sędziowskie" 1935.
Piątkowski J., *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000.
Piwnik S., *Jeszcze o pojęciu podporządkowania pracownika w świetle polskiego prawa pracy*, „Nowe Prawo" 1980, nr 2.
Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930.
Rafacz-Krzyżanowska M., *Jeszcze raz polemicznie o podporządkowaniu pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1969, nr 8–9.
Rafacz-Krzyżanowska M., *Podporządkowanie pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1968, nr 8.
Rafacz-Krzyżanowska M., *Problem obowiązków pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1968, nr 1.
Rejman G., *O podporządkowaniu pracownika w procesie pracy – krytycznie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1969, nr 7.
Romer T., *Definicja stosunku pracy po ostatnich zmianach w Kodeksie pracy*, „Prawo Pracy" 2003, nr 3.
Rosenblüth I., *Prawo pracy. Ustawy, rozporządzenia, orzecznictwo. Wyjaśnienia*, Kraków 1935.
Rosmarin S., *Znaczenie orzecznictwa podatkowego NTA dla prawa pracy*, Warszawa 1939.
Salwa Z., *Socjalistyczna dyscyplina pracy*, Warszawa 1961.
Salwa Z., *Systematyka stosunków pracy (ich rodzaje i podmioty)*, wyd. 5, Warszawa 1970.
Salwa Z., Szubert W., Święcicki M., *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957.
Sanetra W., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Białystok 1994.
Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
Sissle E., *O istocie umowy o pracę*, Warszawa 1930.
Skąpski M., *Glosa do wyr. NSA z 5.12.2001 r.*, II SA 2091/01, OSP 2003, nr 3.
Strugała J.R., *Podporządkowanie i dyspozycyjność pracownika*, RPEiS 1977, nr 1.
Supiot A., *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999.
Szubert W., *O prawie pracy i jego metodach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1962, nr 9–10.
Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 29/11/2026 13:06:47

Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
Szubert W., *Zasady prawa pracy*, „Prokuratura i Prawo" 1957, nr 7–8.
Świątkowski A.M., *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
Święcicki M., *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, „Prokuratura i Prawo" 1957, nr 9.
Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
Święcicki M., *Umowa o pracę. Istota i funkcje*, Warszawa 1964.
Wengierow J.G., [w:] *Jeszcze o zależności pracownika w stosunku pracy*, „Przegląd Prawa Pracy" 1939, nr 1.
Wójcik S., *Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę i od umowy zlecenia*, „Zeszyty Naukowe UJ. Prace Prawnicze" 1963, nr 10.
Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
Wróblewski S., *Glosa do wyr. NTA z 16.9.1932 r., 7249/29*, OSNSPiA R. I–II, 1932–1933, t. II, poz. 408.
Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy, red. K.W. Baran, t. I, Warszawa 2010.
Zieliński T., *Problem „swobodnego uznania" w prawie pracy*, „Prokuratura i Prawo" 1961, nr 11.
Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy*, t. I, Katowice 1979.
Zmiany w Kodeksie pracy. Komentarz, red. Z. Hajno, Warszawa 1996.
Żabiński Z., *Systematyka umownych stosunków prawnych pod względem treści*, „Studia Cywilistyczne" 1972, t. XIX.

SUMMARY

The foregoing study attempts to present the institution of the employee's subordination in evolutionary terms. From the very beginning of the labour law, the criterion of subordination, defined mainly as submission of the employee to the authority of the employer in the work process, was described in the literature of the subject and judicial decisions as an inherent (necessary) constituent of the employment relationship (the most basic structural feature of that relationship), distinguishing it from other forms of employment, especially a relation under civil law. The author analyzes the approach of the legislature as well as the views of the labour law doctrine and judicature made in relation to this criterion over subsequent periods in history. Finally, the study is concluded with some *de lege ferenda* postulates as to how to shape the institution of employee's subordination in the provisions of the labour law.

Keywords: employment subordination, employment relationship, employee, employer