Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.349

Zbigniew Góral
Uniwersytet Łódzki
zgoral@wpia.uni.lodz.pl

Stosunki pracy z mianowania z perspektywy 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy

Employment Relations Established under a Nomination from the Perspective of 40 Years of Validity of the Labour Code

STRESZCZENIE

W opracowaniu przedstawiono zmiany, jakie zachodziły w kodeksowej regulacji stosunków pracy z mianowania. Autor ocenia znaczenie Kodeksu pracy w tej materii, ustosunkowuje się do sporów dotyczących charakteru prawnego stosunków pracy z mianowania i samego aktu mianowania, zwłaszcza w kontekście art. 11 k.p. Zgłasza też wątpliwości co do zasadności zachowania w przyszłych przepisach prawnych tej podstawy zatrudnienia pracowniczego.

Słowa kluczowe: prawne podstawy zatrudnienia, charakter prawny mianowania, Kodeks pracy, swoboda umów, przyszłość prawa pracy

W bogatym i wielowątkowym dorobku naukowym Pani Profesor Teresy Liszcz zwracają uwagę również jej opracowania dotyczące pozaumownych stosunków pracy. Szczególnie dużo pisała o stosunkach pracy z powołania, co było związane z Jej zainteresowaniem statusem prawnym dyrektora przedsiębiorstwa państwowego i co zaowocowało znakomitą monografią na ten temat, wydaną w 1986 r. Poświęciła jednak sporo miejsca i innym pozaumownym podstawom zatrudnienia pracowniczego. Znalazło to swój wyraz w podręcznikach – zarówno tych dotyczących prawa pracy, jak i prawa urzędniczego. Bardziej szczegółowe kwestie podejmowała w artykułach i glosach. Najpełniej swoje zapatrywania w tej materii zaprezentowała, jak dotychczas, w opracowaniu pt. *Pozaumowne stosunki pracy*.[1] Zawarła w nim nie tylko pogłębioną analizę obowiązujących regulacji prawnych

[1] T. Liszcz, *Pozaumowne stosunki pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

dotyczących stosunków pracy na podstawie powołania, wyboru i mianowania, ale także krytycznie oceniła zasadność utrzymywania w przyszłych unormowaniach prawa pracy tych podstaw zatrudnienia, zwłaszcza w niezmienionym zakresie podmiotowym. Nawiązując do niektórych poglądów Pani Profesor, w niniejszym opracowaniu uwaga została skoncentrowana tylko na pewnym aspekcie regulacji prawnej odnoszącej się do stosunków pracy z mianowania. Chodzi o znaczenie Kodeksu pracy jako źródła tej regulacji. Czterdziestolecie tego aktu prawnego skłania dodatkowo do refleksji nie tylko o jego zmieniającym się znaczeniu dla stosunków pracy z mianowania, ale również o perspektywach mianowania jako podstawy zatrudnienia pracowniczego.

1.

Uchwalenie Kodeksu pracy w 1974 r. często ocenia się jako przełomowe dla postrzegania mianowania jako podstawy zatrudnienia. Tocząca się wcześniej na temat jego charakteru prawnego dyskusja miała kilka faz. Początkowo niekwestionowanym zapatrywaniem był pogląd o administracyjnoprawnej naturze stosunku zatrudnienia opartego na mianowaniu i jego przynależności do prawa publicznego ze wszystkimi tego konsekwencjami. Przesądzał zresztą o tym sam ustawodawca. Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r.[2] stosunek państwowej służby cywilnej miał charakter publicznoprawny i mógł być zmieniony, zawieszony lub rozwiązany wyłącznie przy zastosowaniu przepisów prawa publicznego. Po drugiej wojnie światowej można było zaobserwować dokonujące się stopniowo przemiany w tak traktowanym stosunku zatrudnienia z mianowania. Widać to zarówno na płaszczyźnie normatywnej, jak i w poglądach przedstawicieli nauki prawa. Nie wchodząc w tym miejscu w szczegóły, wykraczałoby to bowiem poza cel niniejszego opracowania, można poprzestać na stwierdzeniu, że w coraz większym stopniu w statusie osób zatrudnianych na podstawie mianowania zaczęto dostrzegać te elementy, które były charakterystyczne dla stosunków pracy. Znamienne było też coraz częstsze odchodzenie od mianowania jako aktu kreującego zatrudnienie na rzecz umowy o pracę (niekiedy również powołania). W przededniu uchwalenia Kodeksu pracy stopień zbliżenia statusu osób zatrudnionych na podstawie mianowania (z wyłączeniem statusu funkcjonariuszy służb mundurowych) do statusu pracowników umownych był już z pewnością znaczny, choć administracyjnoprawne elementy występujące w tych pierwszych ciągle były źródłem odmiennych zapatrywań na temat charakteru prawnego więzi łączącej nominata z podmiotem zatrudniającym. Jeśli zatem określano ją mianem „stosunku pracy", to z dopełnieniem: „administracyjny" lub „służbowy". Według innego ujęcia mianowanie miało podwójne oblicze: było aktem powierzenia funk-

[2] Dz. U. z 1922 r., nr 21, poz. 164.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

cji publicznej, ale również czynnością prawną, „w której należy upatrywać umowę o świadczenie pracy".[3]

Jeśli zatem mówi się o przełomie, jaki w tym zakresie został dokonany w Kodeksie pracy, to w tym znaczeniu, że kodeks jednoznacznie przesądził o tym, że mianowanie może rodzić – podobnie jak umowa o pracę – stosunek pracy o zobowiązaniowym charakterze.[4] Tak należało bowiem – jak można sądzić – odczytywać treść art. 2 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p. Jednak znaczny zakres odrębności stosunków pracy z mianowania sprawił, że ustawodawca nie zawarł w Kodeksie pracy regulacji prawnej, która bezpośrednio odnosiłaby się tylko do nich (nawet w tak minimalnym stopniu, jak w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie powołania i wyboru). Status prawny pracowników mianowanych – posługiwanie się takim określeniem stało się pełnoprawne w świetle art. 2 k.p.– jest wyznaczony przede wszystkim w przepisach pozakodeksowych, zwanych pragmatykami, i cechuje się daleko idącą dyferencjacją. Bez wątpienia w statusie tym ciągle są obecne elementy bliskie prawu administracyjnemu, co sprawia, że stosunki pracy z mianowania wychodzą poza sferę czysto zobowiązaniową. Jak pisał T. Zieliński, suma powiązań zachodzących w toku pełnienia służby obejmuje dwa oddzielne stosunki prawne: stosunek pomiędzy państwową jednostką organizacyjną jako podmiotem zatrudniającym a osobą świadczącą pracę na podstawie mianowania jako pracownikiem oraz stosunek pomiędzy państwem a nominatem jako podmiotem wykonującym określone funkcje administracyjne.[5] W efekcie również na gruncie Kodeksu pracy utrzymują się różnice zdań na temat natury prawnej stosunków pracy z mianowania. Określanie ich mianem „pracowniczych stosunków służbowych" nie należy w związku z tym do rzadkości, a różny stopień nasycenia ich elementami administracyjnoprawnymi daje asumpt do wyróżniania w ich ramach kilku kategorii pojęciowych, takich jak: stosunki służbowo-pracownicze, stosunki pracowniczo-służbowe oraz stosunki pracownicze z elementami służby.[6] Teza, zgodnie z którą po uchwaleniu Kodeksu pracy stosunki pracy z nominacji stały się częścią prawa pracy, jest tym bardziej poddawana w wątpliwość przez przedstawicieli nauki prawa administracyjnego, którzy niekiedy twierdzili wręcz, że stosunek pracy mianowanych pracowników administracji ma charakter wyłącznie administracyjnoprawny[7], choć tak radykalne ujęcia trudno byłoby uznać za wyłączny sposób postrzegania tej kwestii.[8] Dodajmy, że kontrowersje

[3] M. Święcicki*, Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 134.

[4] T. Liszcz, *Pozaumowne stosunki…*, s. 237.

[5] T. Zieliński, *Problem stosunków służbowych a kodyfikacja prawa pracy*, „Państwo i Prawo" 1974, nr 6, s. 55.

[6] T. Kuczyński, *Pojęcie i przedmiot stosunków służbowych*, [w:] *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, t. XI, Warszawa 2011, s. 23 i nast.

[7] J. Łętowski, *Prawo administracyjne. Podstawowe zagadnienia*, Warszawa 1990, s. 113.

[8] Por. E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2004, s. 23 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

dotyczące charakteru prawnego stosunków pracy z mianowania i ich przynależności gałęziowej ujawniły się z całą mocą również w orzecznictwie sądowym. Dotyczy to zwłaszcza poglądów prezentowanych przez NSA, który przez pewien czas dość jednoznacznie oceniał stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania jako mieszczący się wyłącznie w sferze prawa administracyjnego.[9] Dopiero w jednym ze swoich późniejszych wyroków zmodyfikował swoje zapatrywanie, stwierdzając, że oparty na mianowaniu stosunek pracy „jest stosunkiem administracyjnym w sferze prawa pracy".[10]

Konkludując, teza o przełomowym znaczeniu kodyfikacji prawa pracy dla sposobu prawnej kwalifikacji stosunków pracy z mianowania wydaje się przesadzona. Kodeks pracy nie przeciął dyskusji na ten temat, a sprawił raczej, zwłaszcza ze względu na niezmierną lakoniczność zawartej w nim regulacji dotyczącej tych stosunków, że dyskusje te weszły w nową fazę. Z art. 2 k.p. wynika jedynie, że mianowanie, podobnie jak umowa o pracę i inne wymienione tam zdarzenia prawne, rodzi stosunek pracy. Przepis ten nie zawiera jednak żadnych wskazówek co do tego, jaki jest charakter samego mianowania, kiedy i dlaczego akt mianowania jako akt kreujący stosunek pracy nie może być zastąpiony przez umowę o pracę, i wreszcie – jak daleko mogą iść odrębności statusu prawnego osoby mianowanej, by mieściły się jeszcze w ramach zakreślonych przez definicję stosunku pracy z art. 22 k.p.

2.

Bez wątpienia znacznie bardziej istotny dla dyskusji o charakterze prawnym mianowania i wynikającym z niego stosunku pracy jest art. 11 k.p. Zgodnie z pierwotnym jego brzmieniem nawiązanie stosunku pracy „bez względu na jego podstawę" (dotyczy to zatem również nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania) wymaga zgodnego oświadczenia woli podmiotu zatrudniającego i pracownika. W aktualnej wersji tego przepisu owo zgodne oświadczenie woli jest konieczne także w przypadku ustalania warunków pracy i płacy. Na tle tego unormowania powstaje kilka wątpliwości, których rozstrzygnięcie rzutuje na postrzeganie natury prawnej mianowania jako podstawy stosunku pracy.

Po pierwsze, nie jest jasna relacja, w jakiej pozostaje treść art. 11 do art. 2 k.p. Wymóg zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika jako warunek nawiązania stosunku pracy z mianowania prowadzi niektórych autorów do wniosku, że w istocie bezprzedmiotowy jest podział na jednostronne i dwustronne czynności prawne, skutkujące powstaniem tego stosunku. Skoro tylko zgodne oświadczenie woli stron powoduje taki skutek, to należy przyjąć – jak się twierdzi

[9] *Ibidem*, s. 24–25.
[10] II SA 746/91, OSP 1992, nr 9, poz. 175.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

– że wszystkie akty kreujące stosunek pracy mają naturę aktu umownego, redukują się zatem do umowy o pracę.[11] W związku z tym, że w art. 2 k.p. czyni się jednak rozróżnienie między umową o pracę a m.in. mianowaniem, trudno byłoby te akty utożsamiać. Broniąc tezy o umownej podstawie każdego stosunku pracy, powyższe zapatrywanie jest w związku z tym poddawane pewnej modyfikacji. Za taką należy uznać pogląd, zgodnie z którym wymienione w art. 2 k.p. akty kreujące stosunek pracy mają charakter dwustronnej czynności prawnej, a więc umowy, przy czym jednak jest to umowa „w szerszym (cywilnoprawnym) znaczeniu", co pozwala na jej odróżnienie od umowy o pracę.[12] Według innego ujęcia akt mianowania (podobnie jak akt wyboru i powołania) jest odrębny od aktu nawiązania stosunku pracy, co może nawet prowadzić do sytuacji, w której podmiot powierzający stanowisko nie musi być tożsamy z podmiotem nawiązującym stosunek pracy. Niekiedy do formułowania tego rodzaju poglądu prowokuje sam ustawodawca. Wystarczy w tym miejscu wskazać na art. 4 ustawy o pracownikach samorządowych z 1990 r. (w pierwotnym brzmieniu), zgodnie z którym statut określał „organ lub osoby właściwe do nawiązania stosunku pracy na podstawie wyboru, mianowania i powołania.[13] Przyjęcie takiego zapatrywania prowadziłoby do kontrowersyjnych *de lege lata* wniosków. Musiałoby bowiem oznaczać, że wskazane w przepisach prawnych akty mianowania, powierzające określone stanowiska, mają w gruncie rzeczy znaczenie jedynie w sferze organizacyjnoprawnej, natomiast dla wywołania skutku z zakresu prawa pracy, jakim jest nawiązanie stosunku pracy, konieczne jest ich dopełnienie przybierające postać umowy o pracę.[14] W rezultacie należałoby przyjąć, że mianowanie jest aktem jedynie poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy. Pozostaje to w sprzeczności z brzmieniem art. 2, a także z art. 76 k.p., z których wynika jednoznacznie, że stosunek pracy jest nawiązywany na podstawie mianowania. Stanowi ono zatem samodzielny akt kreujący ową więź prawną, inny niż umowa o pracę. Jego znaczenie nie ogranicza się wobec tego tylko do powierzenia stanowiska.

[11] Tak jeszcze w okresie przedkodeksowym twierdził R. Seler (*Istota i funkcje nominacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1971, nr 12, s. 10), wówczas jednak żaden przepis nie przewidywał *expressis verbis*, tak jak obecnie art. 2 k.p., że podstawą stosunku pracy może być mianowanie.

[12] J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 26.

[13] Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, Dz. U., nr 21, poz. 1 ze zm. Warto jednak zauważyć, że również na gruncie obowiązującej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U., nr 223, poz. 1458 ze zm.) mogą wystąpić podobne wątpliwości (choć niedotyczące mianowania w związku z jego wyeliminowaniem jako podstawy zatrudnienia pracownika samorządowego). Ilustruje to treść art. 8 (czynności z zakresu prawa pracy między innymi wobec wójta, „związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy wykonuje przewodniczący rady gminy") w związku z art. 4, zgodnie z którym wójt jako pracownik samorządowy jest zatrudniany na podstawie wyboru.

[14] Wyrok NSA z dnia 10 marca 1995 r., II SA 1839-IISA/1840/94, Wspólnota z 1995 r., nr 24. Por. też: A. Agopszowicz, *Zarys prawa samorządu terytorialnego*, Katowice 1991, s. 98.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

Po drugie, na tle analizowanych w tym miejscu przepisów kodeksowych daleko idące rozbieżności poglądów dotyczą samego charakteru prawnego mianowania. Przede wszystkim powstaje pytanie, czy jego znaczenie jest inne wówczas, gdy stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy, i inne wtedy, gdy prowadzi do powstania stosunku służbowego. Oczywiście, kwestia ta nie występowała na gruncie unormowań wcześniej obowiązujących, według których skutkiem mianowania było zawsze nawiązanie stosunku służbowego o publicznoprawnym charakterze. Mianowanie było w związku z tym zgodnie traktowane jako akt administracyjnoprawny. Obecnie – jak się niekiedy twierdzi – mamy do czynienia z inną sytuacją. Przepisy obowiązujące mogą bowiem dawać podstawę do rozróżniania między mianowaniem „pracowniczym" (jeśli w jego następstwie powstaje stosunek pracy) i mianowaniem „służbowym" (jeśli w jego następstwie powstaje stosunek prawny o takim właśnie charakterze). Coraz bardziej rozpowszechniony jest w związku z tym pogląd, że owo mianowanie „pracownicze" nie jest pojęciem z zakresu prawa administracyjnego. Na gruncie Kodeksu pracy nabiera innego znaczenia, stając się „swoistego rodzaju czynnością prawa pracy", co w konsekwencji oznacza, że w kwestiach nieuregulowanych w poszczególnych pragmatykach podlega przepisom Kodeksu pracy, a poprzez art. 300 k.p. – również odpowiednio stosowanym przepisom Kodeksu cywilnego.[15] Zapatrywanie to znalazło swój wyraz także w orzecznictwie sądowym. W jednej z uchwał SN, dostrzegając to, że mianowaniu powszechnie przyznaje się charakter aktu administracyjnego, podkreślił, że z inną sytuacją mamy do czynienia wtedy, gdy skutkiem mianowania jest powstanie stosunku pracy. Wówczas jest ono „także aktem prawa pracy (czynnością prawną z zakresu prawa pracy)".[16]

Zaprezentowane wyżej stanowisko jest jednak kwestionowane w literaturze przedmiotu. Jego oponentką jest także Profesor Teresa Liszcz, której argumentacja opiera się na trudnym do zakwestionowania spostrzeżeniu, że w prawie pracy są wykorzystywane „konstrukcje pojęciowe, metody i procedury ukształtowane w różnych gałęziach, a zwłaszcza w prawie cywilnym i administracyjnym". Jedną z takich konstrukcji jest akt mianowania, który został ukształtowany w prawie administracyjnym.[17] Do przepisów Kodeksu pracy został wprowadzony „w gotowej postaci" z tego właśnie prawa. Nie ma w związku z tym żadnych przesłanek, które pozwalałyby określać inaczej jego charakter prawny niż jako akt administracyjny ze wszystkimi tego konsekwencjami, również gdy chodzi o stosowanie do niego przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. Traktowanie mianowania

[15] Poglądu takiego bronił już w latach 80. ubiegłego wieku Z. Sypniewski, *Sytuacja prawna urzędników państwowych w świetle ustawy 16 IX 1982*, RPEiS 1983, z. 3, s. 66 i nast. W późniejszych latach zyskał też innych zwolenników, por. zwłaszcza: J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 84 i nast.

[16] Uchwała z dnia 3 kwietnia 1997 r., III ZP 14/94, OSNP 1997, nr 20, poz. 179.

[17] T. Liszcz, *Pozaumowne stosunki…*, s. 239.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

jako czynności prawnej prawa pracy nie znajduje uzasadnienia w żadnym z przepisów prawa pracy, które regulowałyby, nawet najogólniej, istotę tej czynności, jej treść, formę czy tryb dokonywania. Prowadzi to do konkluzji, że mianowanie jest aktem administracyjnym wywierającym skutki w obszarze prawa pracy. Takim skutkiem jest nawiązanie stosunku pracy, do którego dochodzi pod warunkiem zgody osoby nominowanej, co nie zmienia tezy o jednostronnym (w wymiarze formalnym) charakterze tego aktu.

W toczącym się sporze doktrynalnym z pewnością ważną rolę odgrywa interpretacja występującego w art. 11 k.p. sformułowania „zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika". Dla zwolenników pierwszego z wyżej zaprezentowanych poglądów ma ono wręcz kluczowe znaczenie.[18] Jak się twierdzi, określenie „oświadczenie woli" przenosi nas (poprzez art. 300 k.p.) na grunt przepisów Kodeksu cywilnego, tam bowiem znajdujemy jego wyjaśnienie. Nie są przydatne w tym przypadku przepisy prawa administracyjnego, które takim pojęciem się nie posługują. W zgodzie z art. 11 byłoby zatem albo przyjęcie, że mianowanie jest czynnością powierzającą określone stanowisko w sferze publicznej, której towarzyszy porozumienie między pracownikiem i pracodawcą nawiązujące stosunek pracy, albo też jest oświadczeniem woli pracodawcy (złożoną przez niego ofertą), powodującym nawiązanie stosunku pracy, jeśli tylko jest z nim zgodne oświadczenie złożone przez pracownika (jeśli pracownik przyjmuje złożoną ofertę).

Dla oceny art. 11 k.p. nie można jednak abstrahować od funkcji, jaką przypisuje ustawodawca wymogowi zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Być może jej uwzględnienie pozwoliłoby na ukazanie spolaryzowanych stanowisk w innym świetle. Przede wszystkim warto spojrzeć na regulację zawartą w omawianym przepisie poprzez pryzmat konstytucyjnej regulacji o wolności człowieka.[19] Nie ulega wątpliwości, że jej szczególnym aspektem jest swoboda podejmowania decyzji o nawiązywaniu stosunków prawnych, których przedmiotem jest świadczenie pracy (nie tylko w ramach stosunku pracy). W art. 11 k.p. daje się wyraz swobodzie nawiązywania stosunków pracy. Zgodnie z art. 31 ust. 2 Konstytucji RP „nikogo nie można zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje". W świetle konstytucyjnych uwarunkowań aksjologicznych nie może zatem dojść do powstania stosunku pracy wbrew woli pracodawcy bądź pracownika. Znajduje tu swój wyraz swoboda doboru pracowników i wolność pracy. Gdyby jedyną podstawą powstania stosunku pracy była umowa o pracę, której istotą jest zgodne oświadczenie woli dwóch stron[20], art. 11 k.p. o takiej właśnie treści byłby zbędny. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy ma zatem znaczenie o tyle, o ile rozciąga się także na pozaumowne stosunki pracy. Ich

[18] J. Stelina, *op. cit*., s. 85–86.

[19] Por. A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 36.

[20] A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001, s. 262.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

nawiązanie, jeśli miałoby być różne od zawarcia umowy o pracę, mogłoby oznaczać zgodne oświadczenie woli stron tylko w tym sensie, że warunkowane jest od zgody pracownika (zgoda pracodawcy zawiera się już w decyzji o mianowaniu). Przyznać jednak trzeba, że stylistyka art. 11 k.p. daje duże pole do rozbieżnych interpretacji.

Po trzecie, po nowelizacji dokonanej w 2003 r. w przepisie art. 11 k.p. przewiduje się, że wymóg zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika odnosi się również do ustalenia warunków pracy i płacy. Znajduje w tym swój wyraz zobowiązaniowa natura stosunku pracy, z której wynika, że strony dobrowolnie zaciągają wobec siebie zobowiązania i decydują o ich treści. Trzeba jednak zdawać sobie sprawę z tego, że zakres swobody w ustalaniu treści nawiązywanego stosunku pracy zależy w znacznym stopniu od podstawy zatrudnienia. Zastrzeżenie to ma szczególne znaczenie w odniesieniu do stosunków pracy z mianowania. Nie ulega wątpliwości, że ich powiązanie ze stosunkami organizacyjnymi oraz finansowo-prawnymi, a zwłaszcza z dyscypliną budżetową, sprawia, iż odstępowanie od ustawowego wzorca regulacji jest tu w dużym stopniu ograniczone.[21] Zgoda na nawiązanie stosunku pracy z mianowania oznacza zatem zgodę na ukształtowanie warunków pracy i płacy w sposób narzucony przez ustawodawcę. Wiąże się to również ze zwiększonym stopniem dyspozycyjności pracowników mianowanych. Rzutuje to na odpowiedź na pytanie, czy ustanowiony w art. 11 k.p. wymóg zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika co do ustalania warunków pracy i płacy odnosi się także do fazy trwania stosunku pracy. Przyjęcie takiego stanowiska oznaczałoby przekreślenie natury stosunków pracy z mianowania, skoro w ich ramach dopuszcza się określoną w ustawie możliwość jednostronnych zmian warunków zatrudnienia w drodze decyzji zmieniających. Jednocześnie nakazuje zachowanie ostrożności w wyprowadzaniu zbyt daleko idących wniosków z brzmienia art. 11 k.p., ustanawiającego wymóg zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika odnośnie do nawiązania stosunku pracy oraz ustalania warunków pracy i płacy „bez względu na podstawę tego stosunku".

3.

Z przepisów Kodeksu pracy wynikają dwa wnioski dotyczące źródeł regulacji stosunków pracy z mianowania. Pierwszy, najważniejszy, sprowadza się do stwierdzenia, że stosunki te są regulowane bezpośrednio w odrębnych przepisach. Ściślej rzecz ujmując, przepisy odrębne określają, w jakich przypadkach stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania (art. 76 k.p.). Brak jakiejkolwiek regulacji kodeksowej dotyczącej tej materii sprawia, że owe przepisy odrębne wyznaczają nie tylko zakres występowania stosunków pracy z mianowania, ale

[21] Por. J. Stelina, *op. cit.*, s. 172.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

bezpośrednio regulują całokształt sytuacji prawnej pracownika mianowanego. Nie oznacza to jednak, że przepisy Kodeksu pracy są tu bez znaczenia. W stosunku do regulacji szczególnych (tzw. pragmatyk pracowniczych) pełnią one funkcję aktu ogólnego (*lex generalis*). Jednoznaczne tego potwierdzenie znajdujemy w niektórych pragmatykach. Przykładem jest ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.[22] Zgodnie z jej art. 9 ust. 1 w sprawach dotyczących stosunków pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w tej ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Nawet jeśli w pragmatyce przewidującej mianowanie nie znajdujemy podobnego odesłania (brak takiego np. w ustawie o pracownikach urzędów państwowych z 1982 r.[23]), trudno byłoby nie zwrócić uwagi na art. 5 k.p., zgodnie z którym jeśli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Między pragmatykami i Kodeksem pracy występuje zatem relacja typu: *lex specialis – lex generalis*. Drugi wynikający z Kodeksu pracy wniosek, dotyczący źródeł regulacji stosunków pracy z mianowania, ma wymiar negatywny. Wyłącza się bowiem w stosunku do niektórych pracowników mianowanych zawieranie układów zbiorowych pracy. Zgodnie z art. 239 § 3 k.p., który również ulegał zmianom, nie zawiera się układów zbiorowych pracy m.in. dla mianowanych członków korpusu służby cywilnej, dla zatrudnionych na podstawie mianowania pracowników urzędów państwowych, dla mianowanych pracowników samorządowych (choć w tym przypadku wyłączenie to straciło swoją aktualność w związku z wyeliminowaniem mianowania jako podstawy zatrudnienia w samorządzie terytorialnym) oraz sędziów i prokuratorów. W odniesieniu do ostatnich dwóch kategorii osób dokonane wyłączenie ma dodatkowe znaczenie, ponieważ potwierdza ich status pracowniczy, co nie jest tak oczywiste na gruncie przepisów do nich się odnoszących (gdyby sędziowie i prokuratorzy nie byli pracownikami, zbędne by było wskazywanie w Kodeksie pracy, że nie zawiera się dla nich układu zbiorowego). Jak z powyższego wynika, znaczenie Kodeksu pracy jako źródła regulacji stosunków pracy z nominacji jest pochodną stopnia szczegółowości normowania tych stosunków w odpowiednich pragmatykach. W tym zakresie pragmatyki charakteryzują się sporą dyferencjacją przyjmowanych rozwiązań prawnych. W niektórych z nich znajdujemy wyraźne odesłania do konkretnych przepisów Kodeksu pracy lub innych przepisów powszechnego prawa pracy. Znacznie częściej sięganie do przepisów kodeksowych zależy od oceny, czy dana sprawa nie została całościowo uregulowana w pragmatyce. Na tym tle powstają jednak niekiedy poważne wątpliwości interpretacyjne.Szczególnie kłopotliwe są przypadki związane z dopuszczalnością stosowania do stosunków pracy z mianowania

[22] T.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1111.
[23] T.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 269.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

przepisów powszechnego prawa pracy, w tym przepisów Kodeksu pracy, ustanawiających ochronę trwałości zatrudnienia. Oczywiście, nie odnosi to się do sytuacji, gdy mechanizmy ochronne są adresowane do wszystkich pracowników, bez względu na podstawę zatrudnienia. Pominięcie tych mechanizmów w regulacji zawartej w pragmatyce nie stanowi przeszkody w ich stosowaniu również wobec pracowników mianowanych. Ilustracją jest względny zakaz wypowiadania i rozwiązywania stosunków pracy z tzw. działaczami związkowymi, ustanowiony w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.[24] Źródłem kontrowersji jest dopuszczalność stosowania przepisów ochronnych, które – zgodnie z brzmieniem ustawy, w jakiej zostały zamieszczone – są adresowane do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, co w przypadku Kodeksu pracy jest regułą. Tylko w niektórych pragmatykach znajdujemy wyraźne do nich odesłanie. Przykładem może być ustawa z 1982 r., w myśl której w wypadkach w niej określonych stosuje się do stosunków pracy z mianowania art. 38 k.p., przewidujący obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. W wielu innych pragmatykach takiego odesłania do art. 38 k.p. nie znajdujemy. Uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy z mianowania jest w nich uregulowane w sposób wyczerpujący, musi prowadzić do wniosku, zgodnie z którym przepis ten nie ma zastosowania.[25] Takie stanowisko jest prezentowane na przykład na gruncie ustawy o służbie cywilnej[26] (podobnie jest na gruncie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym[27] i w wielu innych pragmatykach). Milczenie ustawodawcy jest tu równoznaczne z wyrażeniem przez niego negatywnego stanowiska co do dopuszczalności kontroli związkowej rozwiązywania stosunku pracy z mianowanymi urzędnikami służby cywilnej. Spotyka się to niekiedy z zarzutem dyskryminacji tej kategorii pracowników w porównaniu do pracowników umownych[28], co jednak nie przekonuje, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę generalnie wyższy poziom stabilności zatrudnienia urzędników niż pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.Większe spory dotyczą stosowania w odniesieniu do pracowników mianowanych kodeksowych przepisów o ochronie szczególnej. Przede wszystkim znacznie bardziej jest w tej materii zróżnicowana postawa ustawodawcy. W niektórych pragmatykach (w ustawie o służbie cywilnej, w ustawie o pracownikach urzędów państwowych, w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy[29]) znajdujemy zastrzeżenie, że unormowania w nich zawarte nie naruszają przepisów dotyczących szczególnej ochrony pracowników w zakresie

[24] T.j. Dz. U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.

[25] Tak też: T. Liszcz, [w:] *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszcz, Lublin 2005, s. 57.

[26] Z. Góral, [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz,* red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 284–285.

[27] T.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 572.

[28] H. Szewczyk, *Zagadnienie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym urzędnikiem służby cywilnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 11, poz. 26.

[29] Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r., j.t. Dz. U. z 2012 r., poz. 404 ze zm.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

wypowiedzenia i rozwiązania stosunków pracy. Warto zauważyć, że odczytując dosłownie to sformułowanie, można mieć wątpliwości, czy chodzi w nim o przepisy kodeksowe, które wszak – jak to wyżej podkreślono – przewidują ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umów o pracę, a nie stosunków pracy. Jak się wydaje, mimo to można podzielić zapatrywanie, że intencją ustawodawcy było uwzględnienie zarówno unormowań pozakodeksowych, jak i tych zawartych w Kodeksie pracy.[30] W innych pragmatykach, o ile nie zawierają one własnej regulacji dotyczącej ochrony szczególnej przed rozwiązaniem stosunku pracy z mianowania, brak jest jakichkolwiek odesłań do przepisów prawa pracy (w tym zwłaszcza kodeksowych), które taką ochronę przewidują. Powinno to prowadzić do wniosku, że pracownicy mianowani objęci tymi pragmatykami nie korzystają z ochrony ustanowionej dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Jak się twierdzi, milczenie ustawodawcy można traktować jako sposób wypowiedzi. W rezultacie pominięcie w pragmatyce przepisów o ochronie szczególnej trudno uznać za sprawę nieuregulowaną.[31] Dlatego właśnie nie przekonuje stanowisko, że przepisy kodeksowe zawierające zakazy wypowiadania umów o pracę mogą być stosowane do pracowników mianowanych *per analogiam*.[32] Pozbawienie tych kategorii pracowników dobrodziejstw płynących z przepisów o ochronie szczególnej spotyka się jednak z daleko idącymi zastrzeżeniami. Przytaczany jest zwłaszcza argument, zgodnie z którym oznaczałoby to postawienie pracowników mianowanych w gorszej sytuacji niż pracowników umownych, choć intencją ustawodawcy jest zapewnienie tym pierwszym wyższego poziomu stabilizacji zatrudnienia.[33] Pewną próbą rozwiązania tego dylematu jest sięgnięcie do argumentacji bazującej na unormowaniach konstytucyjnych. Jest ona zwłaszcza przekonująca, gdy służy uzasadnieniu rozciągnięcia na stosunki pracy z mianowania ochrony szczególnej, przyznanej w Kodeksie pracy kobietom w ciąży oraz na urlopie macierzyńskim.[34]

Konkludując, wobec dużej dyferencjacji pragmatyk pracowniczych przewidujących mianowanie jako podstawę zatrudnienia, Kodeks pracy jako akt wobec nich generalny ma zróżnicowany zakres zastosowania do poszczególnych kategorii pracowników mianowanych. Brak regulacji dotyczących określonych aspek-

[30] Por. A. Dubowik, *Wzmożona trwałość stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 9, s. 21 i nast. Problematyczny jest jednak taki wniosek w odniesieniu do ochrony przed tzw. wypowiedzeniem obligatoryjnym, na co zwraca uwagę autorka tego opracowania.

[31] E. Mazurczak-Jasińska, [w:] *System prawa administracyjnego…*, s. 296 i nast.

[32] Pogląd taki przedstawił Z. Sypniewski, *Wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1979, nr 4, s. 43.

[33] K. Rączka, [w:] W. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, Warszawa 2001, s. 207 i nast.

[34] Zwraca na to uwagę między innymi T. Liszcz, [w:] E. Jarzęcka-Siwik, T. Liszcz, M. Niezgódka-Medkova, W. Robaczyński, *Komentarz do ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli*, Warszawa 2000, s. 247.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

tów ich statusu prawnego w jednych pragmatykach, a uwzględnienie tych aspektów w innych, nie zawsze da się uzasadnić przesłankami merytorycznymi. Nie jest jasne, kiedy mamy do czynienia z milczeniem ustawodawcy jako sposobem wypowiedzi prawotwórczej, a kiedy ze świadomym pominięciem danej kwestii, pozwalającym na subsydiarne stosowanie Kodeksu pracy. Sprawia to nie tylko wrażenie chaosu legislacyjnego, ale przede wszystkim prowadzi do zanegowania sensu odstępowania, w niektórych przynajmniej przypadkach, od standardów regulacyjnych dotyczących umów o pracę.

4.

W odniesieniu do pozaumownych podstaw zatrudnienia Kodeks pracy, w zamyśle ustawodawcy, odgrywa też inną rolę – wskazuje na zakres ich występowania. Przyznać jednak trzeba, że instruktywność kodeksu w tej materii jest znikoma. Dotyczy to w szczególności stosunków pracy z mianowania. O ile w swoim pierwotnym brzmieniu przepisy kodeksowe zawierały w tym względzie pewne, co prawda, ogólne wskazówki, trudno się takich dopatrzyć w przepisach obowiązujących. Dla wyznaczenia zakresu podmiotowego stosunków pracy z mianowania we wcześniejszym stanie prawnym miały znaczenie dwa przepisy: art. 76 k.p. oraz art. 298 k.p. W tym pierwszym wskazywano, że na tej podstawie nawiązuje się stosunek pracy „w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy", co miało znaleźć swój wyraz w odrębnych przepisach lub w przepisach wydanych na podstawie wskazanego wyżej art. 298 k.p. Przekreślało to możliwość uznania dopuszczalności dowolnego kształtowania zakresu podmiotowego stosunków pracy z mianowania. Niedookreśloność zwrotu „przypadki uzasadnione szczególnym charakterem pracy" dawała jednak spore pole do dyskusji o tym, jakie kategorie pracowników ze względu na charakter świadczonej pracy powinny mieć status pracowników mianowanych. Bez wątpienia dla odkodowania pojęcia zamieszczonego w art. 76 k.p. kluczowe znaczenie miały historyczne korzenie mianowania jako podstawy zatrudnienia. Biorąc to pod uwagę, szczególny charakter pracy należało wiązać z wykonywaniem jej w sferze publicznej, z pełnieniem zadań publicznych, zwłaszcza dzięki przyznanym osobie mianowanej kompetencjom władczym. Poprawność takiej właśnie interpretacji znajdowała, przynajmniej częściowo, swoje potwierdzenie w art. 298 k.p., zawierającym delegację, która m.in. umożliwiała Radzie Ministrów wprowadzenie nawiązywania stosunku pracy na podstawie mianowania z pracownikami zatrudnianymi w urzędach państwowych, innych działach służby państwowej, zakładach służby zdrowia, jednostkach wojskowych i innych zakładach pracy na stanowiskach związanych ze służbą zagraniczną lub z obronnością kraju, a nawet zatrudnianymi za granicą przez polskie przedsiębiorstwa. Przegląd przepisów wydanych na podstawie art. 298 k.p. pokazuje, że Rada Ministrów w bardzo nie-

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

wielkim zakresie skorzystała z przyznanej jej możliwości wprowadzenia mianowania jako podstawy zatrudnienia pracowniczego, i to w zasadzie nie w sferze administracji publicznej. Poza niektórymi kategoriami służby dyplomatyczno-konsularnej oraz służby celnej mianowanie wprowadzono jeszcze w stosunku do pracowników kolejowych, pracowników „Polskiej Poczty, Telegrafu i Telefonu" oraz pracowników lasów państwowych. W okresie po uchwaleniu Kodeksu pracy również pragmatyki ustawowe przewidywały nawiązywanie stosunków pracy na podstawie mianowania – wyłączywszy wymiar sprawiedliwości oraz administrację kontroli państwowej – raczej w tych sferach działalności publicznej (nauka, szkolnictwo wyższe, oświata), w których decydowały o tym bardziej względy związane z tradycją sięgającą okresu międzywojennego niż powody dotyczące realizacji imperium państwowego, co słusznie Profesor Teresa Liszcz określiła jako paradoksalne.[35] Powrót do mianowania jako podstawy zatrudnienia w administracji publicznej nastąpił dopiero w 1982 r. (w odniesieniu do pracowników urzędów państwowych). W 1990 r. stało się ono również jedną z podstaw zatrudnienia pracowników samorządowych[36], choć o jego zakresie zastosowania miały decydować statuty gmin. Wreszcie, stosunki pracy z mianowania znalazły się w reaktywowanej w 1996 r. służbie cywilnej.

W ostatnich latach pojawiają się nowe tendencje w kształtowaniu zakresu podmiotowego stosunków pracy z mianowania. Zmieniła się przede wszystkim regulacja kodeksowa, która wiąże się z tą materią. W związku z zarzutem niekonstytucyjności, został uchylony art. 298 k.p. (warto przy tym podkreślić, że już w 1998 r. utraciły moc przepisy wykonawcze wydane na podstawie delegacji w nim zawartej, a przewidziane w nich stosunki pracy z mianowania przekształciły się w umowy o pracę na czas nieokreślony).[37] Spowodowało to również zmianę art. 76, w wyniku której nie tylko pominięto w nim wzmiankę o art. 298, ale również zrezygnowano ze sformułowania „w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy". Oznacza to, że obecnie Kodeks pracy przewiduje jedynie, że stosunki pracy z mianowania nawiązują się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, nie zawierając jakiejkolwiek wskazówki, która wyznaczałaby – choćby w sposób najbardziej ogólny – zakresu podmiotowego tej podstawy zatrudnienia pracowniczego. Jeśli chodzi o te odrębne przepisy, w nich również widać zmiany świadczące o nowym podejściu prawodawcy do mianowania. Najwcześniej zrezygnowano z niego, co do zasady, w administracji rządowej. Już bowiem w 1994 r., w wyniku nowelizacji pragmatyki urzędniczej[38], przyjęto, że w urzędach państwowych nie nawiązuje się nowych sto-

[35] T. Liszcz, *Pozaumowne stosunki…*, s. 236–237.

[36] Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, Dz. U., nr 21, poz. 124 ze zm.

[37] Dz. U. z 2003 r., nr 213, poz. 2081.

[38] Dz. U., nr 136, poz. 704.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

sunków pracy na podstawie mianowania (utrzymując w mocy mianowania już dokonane). W jednostkach samorządowych stosunki pracy nawiązywane na tej podstawie stawały się coraz rzadsze w związku z odstępowaniem od nich w statutach gmin (symptomatyczne było, że w ogóle nie wprowadzono mianowania w powołanym w 1998 r. samorządzie powiatowym i województwa).[39] Pojawiały się w związku z tym postulaty formalnego zniesienia tej podstawy zatrudnienia.[40] Obowiązująca ustawa o pracownikach samorządowych mianowania już nie przewiduje.[41] Również w służbie cywilnej zakres zastosowania mianowania jako podstawy zatrudnienia ulegał przekształceniom. O ile w pierwszej ustawie z dnia 5 lipca 1996 r.[42] była to podstawa jedyna, o tyle w późniejszych aktach regulujących status prawny członków korpusu służby cywilnej mianowanie występuje obok umowy o pracę. Tak jest również w obowiązującej ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. Warto przy tym podkreślić, że o zakresie zastosowania tych dwóch podstaw zatrudnienia nie decyduje charakter pracy wykonywanej przez członka korpusu. Mianowanie nie jest wręcz podstawą nawiązania stosunku pracy, lecz aktem powodującym nadanie osobie już zatrudnionej statusu urzędnika, modyfikującego warunki wykonywania dotychczasowej pracy zarówno w sferze uprawnień, jak i w poziomie dyspozycyjności. Daleko idące zmiany zaszły również w regulacji odnoszącej się do szkół wyższych.[43] W przepisach znowelizowanej ustawy prawo o szkolnictwie wyższym utrzymuje się mianowanie wyłącznie w odniesieniu do profesorów tytularnych, niezależnie od stanowiska, na jakim są zatrudniani. Stosunki pracy innych nauczycieli akademickich są nawiązywane na podstawie umowy o pracę, choć pozostają w mocy stosunki pracy już nawiązane na podstawie mianowania. Nie ulega wątpliwości, że i w tym przypadku inne potraktowanie podstawy zatrudnienia profesorów tytularnych w porównaniu do pozostałych kategorii nauczycieli akademickich nie wiąże się z odmiennościami związanymi z charakterem wykonywanej pracy. Mianowanie pełni tu raczej funkcję pewnego wyróżnienia ich pozycji akademickiej, stoją zatem za nim względy pozamerytoryczne.

Nie wnikając w bardziej szczegółowe rozważania, można dojść do wniosku, że obecnie stosunki pracy z mianowania oderwały się dość znacznie od swojego pierwowzoru, jakim są stosunki służbowe o charakterze publicznoprawnym. Przede wszystkim nie wiążą się one już tak wyraźnie z powierzeniem wykony-

[39] Z. Góral, *Swoistości stosunków pracy pracowników samorządowych*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 129 i nast.

[40] *Idem*, *Zakres i cel odmiennej regulacji samorządowych stosunków pracy w relacji do kodeksu pracy*, [w:] *Stosunki pracy pracowników samorządowych*, red. M. Stec, Warszawa 2008, s. 76.

[41] Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r., Dz. U., nr 223, poz. 1458 ze zm.

[42] Dz. U., nr 89, poz. 402 ze zm.

[43] Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

wania władczych kompetencji państwa, a w każdym razie kompetencje te trudno wiązać tylko z mianowaniem. Nie ulega wątpliwości, że mogą być wykonywane również przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Daje temu wyraz sam ustawodawca, który zdaje się zamiennie traktować te dwie podstawy zatrudnienia, kierując się przy wyborze jednej z nich nie zawsze czytelnymi motywami.[44] Biorąc m.in. to pod uwagę, w literaturze przedmiotu został zaprezentowany pogląd, zgodnie z którym mianowanie jest coraz częściej zastępowane umowami o zatrudnienie służbowe.[45] Tendencja do nadawania umownej postaci zatrudnieniu na podstawie mianowania leży u podstaw trudności interpretacyjnych art. 11 k.p. Być może warto w związku z tym postawić pytanie o dalsze losy mianowania jako podstawy nawiązania stosunku pracy. Pani Profesor Teresa Liszcz wysuwa postulat zmniejszenia listy ustaw regulujących stosunki pracy nawiązywane na tej podstawie.[46] Należałoby się zastanowić, czy nie byłoby zasadne uczynienie kroku dalej idącego, polegającego na całkowitym wyeliminowaniu z prawa pracy tej podstawy zatrudnienia i zastąpieniu jej umową o pracę podlegającą – o ile to konieczne ze względu na charakter pracy – szczególnej regulacji prawnej. Taki zabieg nie objąłby zatrudnienia sędziów i prokuratorów, których status, związany z ich zatrudnieniem, już dziś ma raczej charakter publicznoprawny. Ustawodawca powinien to jednoznacznie przesądzić, rozciągając jedynie na te kategorie osób niektóre ochronne regulacje prawa pracy.

BIBLIOGRAFIA

Agopszowicz A., *Zarys prawa samorządu terytorialnego*, Katowice 1991.

Dubowik A., *Wzmożona trwałość stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 9.

Góral Z., *Swoistości stosunków pracy pracowników samorządowych*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.

Góral Z., *Zakres i cel odmiennej regulacji samorządowych stosunków pracy w relacji do kodeksu pracy*, [w:] *Stosunki pracy pracowników samorządowych*, red. M. Stec, Warszawa 2008.

Jagielski W., Rączka K., *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, Warszawa 2001.

Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014.

Kuczyński T., *Pojęcie i przedmiot stosunków służbowych*, [w:] *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, t. XI, Warszawa 2011.

Kuczyński T., *Umowy o zatrudnienie służbowe*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.

Liszcz T., [w:] E. Jarzęcka-Siwik, T. Liszcz, M. Niezgódka-Medkova, W. Robaczyński, *Komentarz do ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli*, Warszawa 2000.

Liszcz T., *Pozaumowne stosunki pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian,* red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.

[44] J. Stelina, *op. cit*., s. 107–108.

[45] T. Kuczyński, *Umowy o zatrudnienie służbowe*, [w:] *Szczególne formy…*, s. 93 i nast.

[46] T. Liszcz, *Pozaumowne stosunki…*, s. 248.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 21:34:11

Łętowski J., *Prawo administracyjne. Podstawowe zagadnienia*, Warszawa 1990.
Mazurczak-Jasińska E., [w:] *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, t. XI, Warszawa 2011.
Prawo urzędnicze, red. T. Liszcz, Lublin 2005.
Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
Seler R., *Istota i funkcje nominacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1971, nr 12.
Stelina J., *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005.
Sypniewski Z., *Sytuacja prawna urzędników państwowych w świetle ustawy 16 IX 1982*, RPEiS 1983, z. 3.
Sypniewski Z., *Wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1979, nr 4.
Szewczyk H., *Zagadnienie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym urzędnikiem służby cywilnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 11.
Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
Wolter A., Ignatowicz J., Stefaniuk K., *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001.
Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
Ura E., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2004.
Zieliński T., *Problem stosunków służbowych a kodyfikacja prawa pracy*, „Państwo i Prawo" 1974, nr 6.

SUMMARY

The paper presents the changes that have occurred in the Labour code regulations concerning employment relations established under a nomination. The author assesses the importance of the Labour code in this matter, addresses the disputes concerning the legal nature of the employment relations established under a nomination and the act of nomination itself, especially in the context of art. 11 of the Labour code. He also raises doubts about the legitimacy of maintenance of this employment base in future legislation.

Keywords: legal bases of employment, legal character of nomination, Labour code, freedom of contract, the future of labour law