

TERESA BACH SAC

KOŚCIELNE JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE JAKO PODMIOT ZATRUDNIAJĄCY WEDŁUG POLSKIEGO PRAWA PRACY

WSTĘP

W systemie polskiego prawa pracy daje się zauważyć dużą różnorodność podmiotów zatrudniających. Obok zakładów państwowych istnieją też zakłady społeczne. Stanowią one stronę stosunku pracy w sektorze uspołecznionym. W sektorze nie uspołecznionym różnorodność ta jest jeszcze większa. Jedną z grup podmiotów, które faktycznie nawiązują stosunki pracy z pracownikami, są jednostki organizacyjne Kościołów i związków wyznaniowych. Pomimo że od dawna jednostki te stanowią miejsca pracy, i to nie tylko osób duchownych i zakonnych, nie ma wyraźnych przepisów prawnych, które regulowałyby te stosunki. Nie zajmują się tą problematyką przepisy kodeksu pracy ani przepisy wykonawcze. Nie ma też, poza jednym wyjątkiem¹, żadnej literatury na ten temat. W związku z faktycznym dokonywaniem procesów pracy w ramach tych instytucji oraz uznaniem przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowy o pracę z tymi instytucjami jako legalną podstawę ubezpieczenia społecznego nasuwają się różnorodne pytania.

Głównym zagadnieniem, którym się tu zajmiemy, będzie problem, czy kościelne jednostki organizacyjne są podmiotami zatrudniającymi w rozumieniu kodeksu pracy. Artykuł niniejszy nie pretenduje do roli czynnika wyjaśniającego wszystkie problemy z tego zakresu. Będzie on jedynie nieśmiałą próbą podjęcia tematu bardzo aktualnego i jednocześnie złożonego.

Ponieważ brak jest wyraźnych unormowań prawnych tej problematyki, bazą wyjściową dla naszych rozważań będą ogólne przepisy prawa pracy obowiązujące w PRL. Na ich podstawie, a także opierając się na dotychczasowej nauce prawa pracy zostanie przedstawione pojęcie pod-

¹ H. Klimek. *O podmiotach i odrębnościach regulacji prawnej stosunków pracy w gospodarce nie uspołecznionej PRL*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980 nr 4 s. 12-22.

miotu zatrudniającego i zakładu pracy. Następnie na tle pojęcia podmiotu zatrudniającego zajmiemy się problematyką kościelnych jednostek organizacyjnych. Nasze rozważania ograniczymy jedynie do tych instytucji, które działają w ramach Kościoła rzymskokatolickiego. Nie będą nas interesowały jednostki organizacyjne Kościołów i związków wyznaniowych prawnie uznanych i działających na terenie PRL, nie należących do tegoż Kościoła. Ze względu na złożoność i rozległość tematu tylko zasygnalizujemy problemy prawne związane z tym zagadnieniem.

1. POJĘCIE PODMIOTU ZATRUDNIAJĄCEGO

W dawnych tekstach prawnych posługiwano się terminem „pracodawca”. Nie wyrażał on w pełni funkcji, jaką podmiot zatrudniający sprawował w stosunku do pracownika. Wyrażał jednocześnie stosunek nadrzędności pracodawcy nad pracownikiem. Ten pierwszy dysponował prawem do pracy.

W okresie międzywojennym w ustawodawstwach, oprócz pojęcia „pracodawca”, używano także terminu „zakład pracy”. Po wojnie oba te określenia stały się synonimami².

W PRL stopniowo zanika pojęcie „pracodawca”. Jest ono zastępowane przez „zakład pracy”. Kodeks pracy zastąpił w zasadzie całkowicie termin „pracodawca” przez „zakład pracy”. Jednak — jak zauważa Malanowski³ — w przepisach wykonawczych do kodeksu pracy, w układach zbiorowych pracy oraz w literaturze termin „pracodawca” jest w dalszym ciągu stosowany dość szeroko. Zdaniem autora utrzymanie tego terminu nawet tylko dla osób fizycznych zatrudniających pracowników nie znajduje żadnego uzasadnienia. W literaturze prawa pracy można też spotkać taki pogląd, że zakład pracy utożsamia się z podmiotem zatrudniającym⁴. Jest to nieścisle. Termin „podmiot zatrudniający” ma szerszy zakres. Oznacza on zarówno zakład pracy, jak i osobę fizyczną zatrudniającą pracowników. Trudno zgodzić się z tym, by osobę fizyczną traktować jako zakład pracy. Malanowski postuluje, by w obecnym stanie prawnym dla określenia obu podmiotów zatrudniających stosować wyłącznie terminy „zakład pracy” oraz „osoba fizyczna zatrudnia-

² J. Pietrzykowski. *Pojęcie zakładu pracy według kodeksu pracy*. „Państwo i Prawo” 1976 nr 6 s. 93. Na temat ewolucji pojęcia również: A. Malanowski. *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*. „Państwo i Prawo” 1979 nr 8-9 s. 97-98.

³ Jw. s. 97-98; por. też: J. Kruszevska. *Z problematyki zatrudnienia pracowników przez osobę fizyczną*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980 nr 3 s. 62.

⁴ H. Hasiec, T. Liszcz. *Prawo pracy (zarys wykładu)*. Rzeszów 1977 s. 15.

jąca pracowników”⁵. Postulat ten wydaje się całkowicie uzasadniony. Termin „podmiot zatrudniający” jest terminem o zasięgu ogólnym. Oddaje rzeczywistość zatrudnienia. Obejmuje jednostki organizacyjne posiadające osobowość prawną oraz te, które jej nie posiadają, a także osoby fizyczne zatrudniające pracowników.

Podmiotem zatrudniającym będzie więc każdy, „kto pozostaje z pracownikiem w stosunku pracy”⁶, zarówno zakład pracy jak i osoba fizyczna. Nas interesować będzie jedynie pierwszy z wymienionych podmiotów zatrudniających⁷.

2. POJĘCIE ZAKŁADU PRACY

Przystępując do rozważenia problematyki związanej z kościelnymi jednostkami organizacyjnymi zatrudniającymi pracowników, na wstępie należy zająć się samym pojęciem „zakład pracy”. Jakkolwiek w kodeksie pracy w części I sprecyzowano, co należy rozumieć przez ten termin, to jednak nie wydaje się on wystarczająco jasny i precyzyjny. Świadczy o tym bogata literatura na ten właśnie temat. Wokół pojęcia „zakład pracy” toczy się szeroka dyskusja. Nie będzie ona bez znaczenia dla naszych rozważań związanych z kościelnymi jednostkami organizacyjnymi zatrudniającymi pracowników. Dlatego poświęcimy jej również sporo uwagi.

2.1. POJĘCIE ZAKŁADU PRACY WEDŁUG KODEKSU PRACY

Określenie terminu „zakład pracy” podaje kodeks pracy w art. 3: „Zakładem pracy jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W szczególności zakładem pracy jest przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna”.

Z definicji tej wynika, że chodzi o jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników, czyli taką, w której wykonuje się pracę na podstawie stosunku pracy. Cytowany artykuł mówi również, że jednostka ta sama jest zdolna nawiązać stosunek pracy z osobami które nie pracują⁸.

⁵ Jw. s. 62.

⁶ Por. M. Świącicki. *Prawo pracy*. Warszawa 1968 s. 127.

⁷ Jednak w dalszej części rozważań w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Kościoła i zakonów termin „zakład pracy” nie będzie stosowany. Będzie używane określenie „podmiot zatrudniający” lub „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników”.

⁸ *Stosunek pracy i jego podmioty*. W: *Nowe prawo pracy*. Red. J. Pacho. Warszawa 1975 s. 64-65.

Niekonieczne jest posiadanie przez nią osobowości prawnej. Posiadanie jej nie jest kryterium, traktującym o tym, czy dana jednostka może być zakładem pracy. Jej brak nie stanowi żadnej przeszkody w zatrudnianiu pracowników.

Widać stąd, że cywilistyczna koncepcja podmiotowości nie odpowiada potrzebom prawa pracy. Podmiotami w prawie cywilnym są tylko osoby fizyczne i osoby prawne. Dlatego podmiotowość w sferze stosunku pracy została uniezależniona od osobowości prawnej prawa cywilnego, choć część zakładów pracy posiada również tę cechę.

Z art. 3 wynika, że w obrocie prawnym prawa pracy zakładami pracy są również jednostki organizacyjne pozbawione osobowości prawnej. W dalszej swej części przepis kodeksowy wymienia jednostki organizacyjne, które uznaje za zakłady pracy. Są nimi przedsiębiorstwa państwowe, urzędy, inne państwowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie, organizacje społeczne. Nie jest to jednak wyliczenie taksatywne. Z użycia przez prawodawcę wyrażenia „w szczególności” należy wnioskować, że również inne jednostki organizacyjne, przy spełnieniu odpowiednich warunków, mogą być uznane za zakłady pracy w rozumieniu tegoż artykułu.

2.2. ROZUMIENIE TERMINU „ZAKŁAD PRACY” W NAUCE PRAWA PRACY

Na podstawie art. 3 kodeksu różni autorzy próbują formułować definicję zakładu pracy. Rozróżniają oni stronę podmiotową i przedmiotową zakładu pracy. Czyni to m.in. J. Pacho. Według niego „zakładem pracy jest każda — państwowa, spółdzielcza, społeczna lub zrzeszająca osoby fizyczne — jednostka organizacyjna, w której wykonywana jest praca na podstawie stosunku pracy, a która jest z mocy swych kompetencji (czyli prawa do ważnego dokonywania danych czynności) uprawniona do nawiązywania stosunku pracy”⁹. Jest to definicja w znaczeniu podmiotowym.

Każda jednostka organizacyjna posiada także substrat przedmiotowy. W tym rozumieniu autor określa zakład pracy jako „jednostkę posiadającą trwale wydzielone środki i względnie samodzielne organy zarządu tymi środkami, w której wykonuje się pracę na podstawie stosunku pracy, mającą prawo nawiązywania tego stosunku”¹⁰. Nie ma przy tym znaczenia, czy jednostka ta ma osobowość prawną czy nie.

⁹ Tamże s. 65-66.

¹⁰ Tamże s. 66.

Aspekt podmiotowy i przedmiotowy wyróżniają też inni autorzy¹¹. Nas interesować będzie szczególnie aspekt podmiotowy tej definicji, tzn. zakład pracy jako jednostka organizacyjna, w której dokonywana jest praca na podstawie stosunku pracy.

Analizując przepisy kodeksowe dotyczące pojęcia zakładu pracy poszczególni autorzy wyróżniają cechy, które stanowią istotne warunki, by dana jednostka organizacyjna mogła występować jako strona stosunku pracy — podmiot zatrudniający. Nie są oni zgodni ani co do ilości tych elementów, ani co do ich treści.

J. Pietrzykowski, analizując kodeksowe określenie zakładu pracy, wyróżnia trzy cechy normatywne tego pojęcia:

- odrębność organizacyjną i wyposażenie w niezbędne środki oraz urządzenia umożliwiające organizowanie pracy, a także kierowanie jej procesem;
- zdolność zatrudniania pracowników oraz dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunku pracy,
- dysponowanie środkami finansowymi, niezbędnymi do wynagradzania pracowników i spełniania wszelkich innych, przewidzianych w prawie pracy świadczeń¹².

Dwie pierwsze cechy mają — według autora — znaczenie podstawowe. By dana jednostka mogła zatrudniać pracowników, musi być wydzielona pod względem organizacyjnym. Zdolność do zatrudniania pracowników autor rozumie jako „zdolność do nawiązania, zmiany lub rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy”¹³. Chodzi tu o szeroko pojętą zdolność zatrudniania pracowników. Wyodrębniona trzecia cecha — wyposażenie w środki finansowe — jest, zdaniem J. Pietrzykowskiego, związana organicznie ze zdolnością zatrudniania pracowników, uzależnioną od elementów organizacyjnych i finansowych. Bez tego bowiem nie można mówić o zakładzie pracy jako względnie samodzielnym podmiocie zatrudniającym, niemniej jednak cechę tę wyróżnia jako odrębną od pozostałych.

¹¹ W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski. *Prawo pracy. Zarys wykładu*. Warszawa 1980 s. 125-126; W. Szubert. *Zarys prawa pracy*. Warszawa 1980 s. 85-86; Święcicki, jw. s. 128; Malanowski, jw. s. 98; Pietrzykowski, jw. s. 94; T. Zieliński. *Zarys wykładu prawa pracy*. Część I ogólna. Katowice 1977 s. 236; H. Klimek. *Zakład pracy jako podmiot stosunku pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978 nr 2 s. 4 i in. Odmienny pogląd na ten temat prezentuje T. Liszcz w: *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy*. „Annales UMCS” 27:1980 nr 7 s. 112-113.

¹² Jw. s. 94-99.

¹³ Tamże s. 97.

Większość autorów zajmujących się problemem pojęcia zakładu pracy w kodeksie pracy wskazuje na dwie jego cechy: posiadanie określonej organizacji oraz zdolność zatrudniania pracowników¹⁴.

Co do pierwszego kryterium autorzy są zgodni, natomiast wokół drugiego toczy się szeroka dyskusja. Problem polega na tym, czy ze sformułowania art. 3 kodeksu: „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników” wynika, że chodzi prawodawcy o zdolność zatrudniania pracowników czy też o faktyczne zatrudnianie¹⁵. Jeżeli zaś o samo jego uprawnienie do nawiązywania stosunku pracy, to co jest jego źródłem.

By dać odpowiedź na zaistniałą wątpliwość w interpretacji przepisu, autorzy podejmują próbę wyjaśnienia problemu. K. Kolasiński twierdzi, że „do istoty podmiotowości prawnej ex definitione należy zdolność do składania oświadczeń woli”¹⁶. Przyjmuje on, że użyty w art. 3 termin „zakład pracy” oznacza podmiot stosunku pracy, a więc jednostkę organizacyjną mającą zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych w prawie pracy. Tak więc, według niego, „jednostce organizacyjnej, spełniającej organizacyjno-finansowe warunki, umożliwiające jej występowanie w stosunku pracy we własnym imieniu przysługuje zdolność prawna już z mocy art. 3 k.p.”¹⁷.

Trafną, moim zdaniem, uwagę podaje T. Liszcz¹⁸, wyjaśniając, że w dyskusji nad pojęciem zakładu pracy nie chodzi o definicję tegoż jako strony stosunku pracy, lecz o ustalenie, jakie jednostki organizacyjne mogą wchodzić w stosunki pracy w charakterze podmiotów zatrudniających. Stosując wykładnię logiczną i systemową autorka analizuje treść art. 3 kodeksu. Według niej jednostka organizacyjna nie jest zakładem pracy ze swej natury. Jest nią o tyle, „o ile zatrudnia pracowników, tzn. pozostaje w stosunku pracy z jednym chociażby pracownikiem”¹⁹ (art. 3 zd. 1 w zw. z art. 2 par. 1 kodeksu). Zatrudniania jednak autorka nie traktuje jako przesłanki posiadania przez jednostkę organizacyjną podmiotowości w stosunkach pracy, bez względu na to, czy „zatrudnianie pracowników” pojmie się jako faktyczne zatrudnianie, czy też jako

¹⁴ Tak m. in.: M. Gersdorf-Giaro. *Strony umowy o pracę*. „Nowe Prawo” 1978 nr 1 s. 53; J. Leśniewski. *Podmiot odpowiedzialności z art. 190 k.p. na tle pojęcia zakład pracy*. „Państwo i Prawo” 1982 nr 11 s. 85; Malanowski, jw. s. 101; Pachó, jw. s. 64 n.

¹⁵ Za zrozumieniem wyrażenia kodeksowego jako „faktyczne zatrudnianie” opowiadają się m. in.: K. Kolasiński, *Zdolność prawna zakładu pracy*. „Państwo i Prawo” 1978 nr 7 s. 79; W. Piotrowski. *Zawarcie umowy o pracę*. W: *Studia nad kodeksem pracy*. Red. M. Jaśkiewicz. Poznań 1975 s. 38; Klimek. *Zakład pracy* s. 4.

¹⁶ Jw. s. 79.

¹⁷ Tamże s. 82.

¹⁸ Liszcz. *Pojęcie zakładu pracy* s. 112.

¹⁹ Tamże s. 116.

zdolność zatrudniania pracowników. Jak słusznie zauważa²⁰, przy analizie kodeksowego pojęcia zakładu pracy istotne znaczenie ma wyjaśnienie samego pojęcia „jednostka organizacyjna” w kontekście art. 3. Chodzi więc o przeprowadzenie wyraźnej granicy między osobami fizycznymi zatrudniającymi pracowników, a jednostkami organizacyjnymi będącymi zakładami pracy. W tym kontekście pojawia się też problem jednostek organizacyjnych o złożonej strukturze wewnętrznej jako podmiotów zatrudniających²¹. Autorka w wyniku dokonanej analizy wymienionego pojęcia wyprowadziła konkretne wnioski. Twierdzi ona, że „jednostki organizacyjne posiadające osobowość prawną (z wyjątkiem Skarbu Państwa) mają — ze względu na stopień zorganizowania i odrębność od osób fizycznych, które za nimi stoją — zdolność bycia podmiotem zatrudniającym (zakładem pracy), bez potrzeby spełniania jakichkolwiek dodatkowych przesłanek”²². Interpretacja taka, moim zdaniem, nie budzi wątpliwości.

Jeżeli chodzi o jednostki organizacyjne nie wyposażone przez prawo w przymiot osobowości prawnej, autorka opowiada się za jak najszerszym rozumieniem pojęcia „zakład pracy” w stosunku do tych tworców społecznych. Jej zdaniem wystarczy, że „dany twór społeczny jest dopuszczony przez prawo i posiada określoną strukturę”²³. Przez dopuszczenie przez prawo autorka rozumie, że „prawo przewiduje tworzenie danego rodzaju organizacji, regulując tryb ich powstania oraz strukturę bezpośrednio lub nawet pośrednio przez odesłanie do umowy, statutu lub innego aktu założycielskiego”²⁴. Minimum zorganizowania, które jednostka organizacyjna winna wykazywać, to — według niej — „uregulowanie sposobu kierowania jej sprawami i reprezentowania jej w stosunkach z otoczeniem oraz prawne wyodrębnienie jej majątku od majątku jej założycieli (członków)”²⁵. Wyżej wymienione przesłanki wystarczą, by daną jednostkę organizacyjną uznać w pełni za zakład pracy. Takie rozumienie pojęcia „zakład pracy” ukazuje — moim zda-

²⁰ Tamże s. 117.

²¹ Problem ten pozostaje na marginesie naszych rozważań. Bliższe zajmowanie się zagadnieniem przekraczałoby ramy niniejszego artykułu. Nie jest ono konieczne przy rozpatrywaniu zarysowanego w tytule tematu, choć przy dogłębnej analizie problemu może okazać się pomocne. Na temat zakładów pracy o złożonej strukturze wewnętrznej patrz: J. Jończyk. *Zakład pracy*. W: *Zakład pracy. Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*. Wrocław 1977 s. 12-16; Malanowski, jw. s. 102-103; Liszcz. *Pojęcie zakładu pracy* s. 118; Klimek. *Zakład pracy* s. 5-6; Gersdorf-Giaro, jw. s. 53-54.

²² Liszcz. *Pojęcie zakładu pracy* s. 123.

²³ Tamże s. 123.

²⁴ Tamże.

²⁵ Tamże s. 123-124.

niem — bardziej jasne kryteria dla określenia, czy dana jednostka organizacyjna może być zakładem pracy, czy też nie.

W tym miejscu należy dodać, że obok pojęcia „zakład pracy” kodeks posługuje się terminem „uspołeczniony zakład pracy” (art. 28 par. 1, 88 par. 1, 108 par. 1 i 2, 243). Wnioskować należy, że istnieją także nie uspołecznione zakłady pracy. Potwierdza to art. 240 par. 1 pkt 1 kodeksu, który wprost używa tego terminu.

„Zakład pracy” jest więc pojęciem jednolitym, odnoszącym się do wszystkich uspołecznionych i nie uspołecznionych zakładów pracy. Jest przeciwstawny jedynie osobie fizycznej zatrudniającej pracowników²⁶. Wśród zakładów pracy należy więc wyróżnić: uspołecznione zakłady pracy oraz nie uspołecznione zakłady pracy.

Nas interesować będzie jedynie sektor nie uspołeczniony gospodarki. Do niego bowiem należy zaliczyć działające w Polsce jednostki organizacyjne Kościoła, zakonów i zgromadzeń zakonnych*. Powyższe uwagi należy mieć na względzie, przystępując do analizy problematyki kościelnych jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników.

3. KOŚCIELNE JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE JAKO PODMIOT ZATRUDNIAJĄCY

Na tle dotychczasowych, teoretycznych rozważań o pojęciu i cechach normatywnych zakładu pracy jawi się pytanie, czy jednostki organizacyjne Kościoła, zakonów i zgromadzeń zakonnych są zakładami pracy w rozumieniu kodeksu pracy. Zatrudnianie pracowników, i to nie tylko osób duchownych czy zakonnych, przez te jednostki organizacyjne jest faktem powszechnie znanym, a obecnie również uznawanym w różnego rodzaju aktach prawnych niższego rzędu. Czy więc stosunek pracy nawiązany przez kościelne jednostki organizacyjne pociąga za sobą takie same skutki prawne, jak zawarty z jednostkami państwowymi lub społecznymi? Jak kształtuje się zakres wzajemnych praw i obowiązków wynikających z (prawdopodobnie ważnie) zawartego stosunku pracy?

²⁶ Por. m. in.: Malanowski, jw. s. 106; Szubert, jw. s. 86; Klimek. *O podmiotach i odrębnościach* s. 12-13; W. Szubert. *Zakres podmiotowy i przedmiotowy kodeksu pracy*. „Państwo i Prawo” 1974 nr 8-9 s. 10. Tak też: glosa A. Świątkowskiego do uchwały 7 sędziów z dnia 6 VIII 1980, V PZP 12/78. „Państwo i Prawo” 1982 nr 11 s. 148-149.

* W nowym Kodeksie Prawa Kanonicznego z 1983 r. terminy „zakon” i „zgromadzenie zakonne” zostały zastąpione wspólną nazwą „instytuty zakonne” (kan. 607 § 2). W niniejszym opracowaniu będą zachowane terminy tradycyjne. Nie wydaje się konieczne wprowadzanie nowych określeń z uwagi na to, że powoływane niżej ustawodawstwo państwowe oraz literatura (wydane przed 1983 r.) posługuje się funkcjonującymi wówczas określeniami tych instytucji.

Są to pytania, które nasuwają się w związku z postawionym problemem. Odpowiedź rzeczowa wymaga głębokiej analizy przepisów prawnych zarówno z dziedziny obowiązującego prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego, wyznaniowego, jak i prawa kanonicznego. To ostatnie nie może być pominięte. Ono bowiem reguluje problemy związane z powstaniem i działaniem poszczególnych kościelnych jednostek organizacyjnych. Pominięcie całej specyfiki instytucji kościelnych wraz z ich zadaniami w ramach poszczególnych kościołów lokalnych (parafii, diecezji) czy wreszcie całego Kościoła powszechnego mogłoby prowadzić do próby swoistej laicyzacji tych instytucji. Należy pamiętać, że każda jednostka organizacyjna, która została przez prawo kanoniczne powołana do istnienia i działania, jest włączona w realizację naczelnej misji Kościoła, tj. zbawienia ludzi²⁷. W ramach tegoż Kościoła i dla realizacji jego celów zbawczych istnieją i działają różnego rodzaju zakony i zgromadzenia zakonne. Szczegółowe ich zadania są określone przez prawo wewnętrzne, a powiązane ściśle z charyzmatem danego instytutu oraz celami, jakie stawia w konkretnym środowisku. Wszystko to ma istotne znaczenie dla poruszanej problematyki.

Wśród postawionych pytań na pierwsze miejsce wysuwa się wątpliwość, czy przepisy kodeksu pracy dotyczące zakładów pracy odnoszą się również do jednostek organizacyjnych Kościoła i zakonów, zatrudniających pracowników. Odpowiedzi na to pytanie nie znajdziemy w samym kodeksie. Jednostki te pomija on całkowitym milczeniem. W żadnym przepisie nie ma o nich wzmianki. W praktyce ma miejsce faktyczne zatrudnianie osób, i to nie tylko zakonnych, w różnych instytucjach należących do Kościoła i zakonów. Gdy zestawimy przedmiot działalności tych instytucji z przedmiotem działalności państwowych czy spółdzielczych jednostek organizacyjnych, to niewątpliwie daje się zauważyć zasadniczą różnicę. O wykluczeniu spod kodeksowej regulacji tych stosunków pracy nie może decydować jednak odrębny przedmiot ich działalności. Dla oceny bowiem, czy dana jednostka organizacyjna jest zakładem pracy czy nie, nie ma decydującego znaczenia przedmiot jej

²⁷ Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym w numerze 40 (rozdz. IV) mówi: „Kościół pochodzący z miłości Ojca przedwiecznego, założony w czasie przez Chrystusa Odkupiciela, zjednoczony w Duchu Świętym, ma cel zbawczy i eschatologiczny [...]. [...] Kościół, stanowiąc zarazem zrzeszenie dostrzegalne i wspólnotę duchową, kroczy razem z całą ludzkością i doświadcza tego samego losu ziemskiego co świat, istniejąc w nim jako zczyn i niejako dusza społeczności ludzkiej, która ma się w Chrystusie odnowić i przemienić w rodzinę Bożą” (*Sobór Watykański II. Konstytucje, dekryty, deklaracje*. Poznań 1968 s. 567).

działalności. Również forma własności mienia, pozostająca w dyspozycji tej jednostki, nie jest istotna ²⁸.

Literatura prawa pracy zdaje się przemilczać problematykę prawną, związaną z zatrudnianiem pracowników przez jednostki organizacyjne Kościoła, zakonów i zgromadzeń zakonnych ²⁹. Jedynie szeroka interpretacja definicji kodeksowej zakładu pracy, dokonywana przez niektórych autorów, sugeruje, że pozostawiają oni margines, na którym można by umieścić te właśnie podmioty zatrudniające. Czyni tak np. T. Liszcz, opowiadając się za jak najszerszym pojmowaniem kodeksowej definicji zakładu pracy, zamieszczonej w art. 3 kodeksu ³⁰. Jest to tym bardziej uzasadnione, gdy interpretuje się przepisy kodeksu pracy z uwzględnieniem całego szeregu aktów wykonawczych (które przecież nie mogą być sprzeczne z ustawą, lecz powinny być wyrazem praktycznej jej realizacji), oraz w odniesieniu do realiów życia społecznego.

Jedyny spośród licznych autorów zajmujących się problematyką prawa pracy, H. Klimek ³¹, wzmiankuje o istnieniu takich podmiotów zatrudniających. Na terenie gospodarki nie uspołecznionej, oprócz osób fizycznych zatrudniających pracowników, wyróżnia on: jednostki organizacyjne stanowiące własność osób fizycznych (np. zakład rzemieślniczy, usługowy, handlowy) oraz nie uspołecznione osoby prawne.

Do drugiej grupy autor zalicza: PAX, niektóre stowarzyszenia i organizacje społeczne, biura parafialne, itp. W dalszej części rozważań autor wymienia podmioty zatrudniające w gospodarce nie uspołecznionej. W punkcie 9 zamieszcza wyraźnie stowarzyszenia charytatywne i związki religijne (także osoby prawne kościołów). Zdaniem autora jednostki kościelne i zakonne zasługują w pełni na miano zakładów pracy w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy.

Jeżeli chodzi o wymienioną przez autora kategorię jednostek organizacyjnych Kościoła i zakonów, uznanych przez państwo jako osoby prawne, przychyliam się do zdania T. Liszcz, iż jednostki te mają, „ze względu na stopień zorganizowania i odrębność od osób fizycznych, które za nimi stoją, zdolność bycia podmiotem zatrudniającym bez spełniania jakichkolwiek dodatkowych przesłanek” ³².

W obecnym stanie prawnym stanowi problem samo określenie, które z jednostek organizacyjnych Kościoła rzymskokatolickiego, zakonów

²⁸ Por. Pietrzykowski, jw. s. 95; Malanowski, jw. s. 101; Liszcz. *Pojęcie zakładu pracy* s. 118; glosa A. Świątkowskiego s. 148.

²⁹ Wyjątek stanowi cytowany wyżej artykuł Klimka (*O podmiotach i odrębnościach* s. 12-22).

³⁰ *Pojęcie zakładu pracy* s. 123.

³¹ *O podmiotach i odrębnościach* s. 16-18.

³² *Pojęcie zakładu pracy* s. 123; Por. też: Malanowski, jw. s. 102.

i zgromadzeń zakonnych mają przymiot osobowości prawnej, przyznany przez przepisy państwowe. Osobowość prawna tych jednostek nie jest określona ustawowo. Sprawa ta była uregulowana w konkordacie Polski ze Stolicą Apostolską z 10 II 1925 r.³³ Artykuł XVI przyznał wszystkim polskim osobom prawnym prawa kanonicznego również ten przymiot w prawie polskim. W 1926 r. Minister Sprawiedliwości sporządził i opublikował wykaz kościelnych i zakonnych osób prawnych, ustalony przez Episkopat³⁴. Komunikat ten miał moc wiążącą również dla organów państwowych. Z chwilą wydania w 1945 r. uchwały uznającej konkordat za nieobowiązujący, przestały również obowiązywać wydane akty prawne wykonawcze. Sytuacja prawna tych jednostek po wojnie nie została uregulowana przez nowe akty prawne. Dopiero dekretem z 5 VIII 1949 r. nowelizującym prawo o stowarzyszeniach³⁵ została uregulowana osobowość prawna zakonów, kongregacji duchownych i stowarzyszeń przykościelnych. Inne jednostki organizacyjne nie posiadają jeszcze unormowanej ustawowo tej kwestii. Jedynie na podstawie aktów administracyjnych niższego rzędu można domniemywać uznanie, czy raczej traktowanie poszczególnych jednostek jako podmiotów osobowości prawnej. Z analizy tych przepisów wynika, że obowiązujące prawo uznaje jako osoby prawne następujące kościelne jednostki organizacyjne: parafie, diecezje (archidiecezje), diecezjalne (archidiecezjalne) seminaria duchowne, papieskie wydziały teologiczne w Krakowie, Poznaniu i Wrocławiu, Konferencję Episkopatu Polski, zakony, prowincje zakonne, zakonne seminaria duchowne³⁶. Bez wątplenia osobowość prawną posiada też Katolicki Uniwersytet Lubelski, któremu ustawa z 9 IV 1938 r.³⁷ nadała

³³ Dz. U.R.P. z 1925 r., Nr 72, poz. 501.

³⁴ Komunikat Ministerstwa Sprawiedliwości w sprawie przepisów prawa kościelnego o osobach prawnych kościelnych i zakonnych (Dz. Urz. Min. Spraw. z dn. 15 V 1926 r., Nr 10).

³⁵ Dz. U. Nr 45, poz. 335.

³⁶ Por. m. in.: Orzeczenie SN z dn. 18 IV 1963 r., ICR 223/63 (w: „Orzecznictwo Sądu Najwyższego” poz. 198/64); orzeczenie SN z dn. 17 IX 1969 r., III CZP 68/69, (w: Orzecznictwo Sądu Najwyższego” poz. 29/70); ust. z dn. 23 VI 1971 r. o przejściu na osoby prawne Kościoła rzymskokatolickiego oraz innych Kościołów i związków wyznaniowych własności niektórych nieruchomości położonych na Ziemiach Zachodnich i Północnych (Dz. U. Nr 16, poz. 156); zarządzenie Dyrektora Urzędu do Spraw Wyznań z dn. 13 VIII 1971 r. w sprawie wykonania przepisów o przejściu na osoby prawne Kościoła rzymskokatolickiego oraz innych Kościołów i związków wyznaniowych własności niektórych nieruchomości położonych na Ziemiach Zachodnich i Północnych (Mon. Pol. Nr 44, poz. 284); pismo Ministra Kierownika Urzędu do Spraw Wyznań z dn. 16 II 1981 r. dotyczące ustalenia zasad postępowania w sprawach własności parafii i niektórych innych osób prawnych Kościoła katolickiego (Nr RK-6010/1/81 — nie publikowane).

³⁷ Dz. U. Nr 27, poz. 242.

pełne prawa państwowych szkół akademickich. Te ostatnie zaś, na mocy art. 2 pkt 2 ustawy z 5 XI 1958 r. o szkolnictwie wyższym³⁸ posiadają osobowość prawną.

Na podstawie art. 3 kodeksu i jego interpretacji w literaturze przedmiotu można stwierdzić, że wszystkie wymienione tu jednostki organizacyjne Kościoła, zakonów i zgromadzeń zakonnych, z racji stopnia swego zorganizowania, są zdolne do zatrudniania pracowników. Mogą one występować jako podmioty zatrudniające w rozumieniu kodeksu pracy.

Drugą grupą kościelnych jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników są te, które nie mają osobowości prawnej. Określenie, które z nich mogą być podmiotami zatrudniającymi w obecnym stanie prawnym, jest bardzo trudne. Należałoby wniknąć głębiej w przepisy prawa kanonicznego i przeanalizować każdą z tych jednostek oddzielnie. Pomocna może też być uwaga, jaką można spotkać w literaturze prawa pracy. Wskazuje się tam analogię tej grupy podmiotów (jednostek organizacyjnych bez osobowości prawnej) do tzw. ułomnych osób prawnych w prawie cywilnym³⁹, czyli takich jednostek, które same, nie będąc osobą prawną, nie wchodzi w skład żadnej istniejącej osoby prawnej. Jednostki te, jeżeli spełniają wymogi kodeksu pracy, zdaniem Pietrzykowskiego⁴⁰, można uznać za podmioty stosunku pracy. Dokonanie takiej analizy przekraczałoby ramy niniejszego artykułu. Dlatego w tym miejscu ograniczymy się jedynie do odwołania się do okólnika ZUS nr 6⁴¹.

Na podmioty zatrudniające w ramach instytucji kościelnych i zakonnych wskazał on tylko pośrednio. Bezpośrednio dotyczy ubezpieczenia społecznego, ale pośrednio mówi też, w jakiej mierze zatrudnianie pracowników⁴² na podstawie umowy o pracę jest respektowane przez prawo polskie. Okólnik nie jest aktem normatywnym, samoistnym, lecz wykonawczym, administracyjnym. Nie można go traktować jako źródło

³⁸ Dz. U. z 1973 r., Nr 32, poz. 191.

³⁹ Liszcz. *Pojęcie zakładu pracy* s. 124; Szubert. *Zarys prawa pracy* s. 86; Pachó, jw. s. 65. Na temat „ułomnych osób prawnych” zob.: S. Grzybowski. *Prawo cywilne*. T. 1. Cz. ogólna. Ossolineum 1974 s. 289-292; A. Wolter. *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*. Warszawa 1982 s. 181 n., 196 n., 201-202.

⁴⁰ Jw. s. 95.

⁴¹ Okólnik ZUS Nr 6 z dn. 31 III 1980 r. w sprawie ubezpieczenia społecznego duchownych, członków zakonów i zgromadzeń zakonnych zatrudnionych w ramach instytucji kościelnych i zakonnych (znak: Fu-002-7/80 — nie publikowany).

⁴² Okólnik mówi tylko o zatrudnieniu zakonnic i osób duchownych. Pomija natomiast osoby świeckie. Taki jest przedmiot jego regulacji. Nie sądzę, żeby instytucje te były uznane przez państwo jako podmioty zatrudniające jedynie w odniesieniu do osób duchownych i zakonnych, przy jednoczesnym wykluczeniu zdolności tych jednostek do zatrudniania innych osób. Dlatego uważam za dopuszczalną szerszą interpretację jego treści. Na takie rozumienie wskazuje także praktyka.

prawa w tej dziedzinie z powodu braku należytej publikacji. Jest jednak aktem, który stanowi podstawę działania tak dla ZUS jak i instytucji kościelnych i zakonnych zatrudniających pracowników.

Na jego podstawie można stwierdzić, że za podmioty zatrudniające zostały uznane następujące jednostki: ⁴³

- wydawnictwa i redakcje pism kościelnych,
- zakłady opieki społecznej, stanowiące własność Kościoła lub zakonów,
- szkoły wszystkich stopni,
- seminaria duchowne,
- biura instytucji kościelnych (episkopat, kurie, sądy kościelne, wydzielone zarządy cmentarzy),
- parafie i inne jednostki (kościół),
- zakon.

Wszystkie wyżej wymienione jednostki organizacyjne uznane zostały za podmioty stosunku pracy. Są one władne nawiązać stosunek pracy. Umowa taka jest respektowana przez ZUS jako podstawa do świadczeń wynikających z faktu pozostawania w stosunku pracy. Okólnik jednak nigdzie nie nazywa tych podmiotów „zakładami pracy”. Termin ten został wyminięty i zastąpiony przez wyrażenie „instytucje kościelne i zakonne zatrudniające pracowników” ⁴⁴. Moim zdaniem jest to uzasadnione odmiennym charakterem tych instytucji. Specyfika ich winna być zachowana zarówno w sferze zawieranych stosunków pracy, jak i w nawiązaniu. Choć instytucje te nie są nazywane wprost jako zakłady pracy, to jednak pełnią ich funkcję w stosunku do osób, z którymi nawiązują stosunek pracy.

ZAKOŃCZENIE

Reasumując powyższe rozważania na temat kościelnych jednostek organizacyjnych jako podmiotów zatrudniających, należy stwierdzić, że jest to temat do tej pory bliżej nie zbadany. Brakuje normatywnych rozwiązań tych problemów. Literatura przedmiotu również, niemal w całości, pomija to zagadnienie. Niejasna jest sytuacja prawna jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników, jeżeli chodzi o ich osobowość prawną. Choć przymiot ten nie stanowi kryterium uznania danej jednostki za zakład pracy, to jednak wskazuje on na stopień jej zorganizowania. Ten ostatni zaś jest istotny przy określeniu, które tworzy

⁴³ Okólnik nie wyróżnia jednostek organizacyjnych wyposażonych w przymiot osobowości prawnej i tych, które jej nie posiadają. Traktuje o nich łącznie. Z tej racji nie da się uniknąć pewnych powtórzeń.

⁴⁴ Por. pkt 2, 3, 8 okólnika nr 6 ZUS.

społeczne mogą występować w stosunkach pracy jako podmioty zatrudniające. Badania w tej dziedzinie wymagają wszechstronnego przeanalizowania zagadnienia, z uwzględnieniem dwóch różnych systemów prawa: obowiązującego prawa polskiego z różnymi jego gałęziami oraz prawa kanonicznego. Problemy te są ważne nie tylko z teoretycznego punktu widzenia. Chodzi bowiem również o stronę praktyczną zagadnienia.

DIE KIRCHLICHEN ORGANISATIONSEINHEITEN ALS ARBEITGEBER NACH DEM POLNISCHEN ARBEITSRECHT

Zusammenfassung

Der vorliegende Artikel berührt das Problem der kirchlichen Organisationseinheiten, die Mitarbeiter beschäftigen. Angesichts der allgemein bekannten Tatsachen, dass die Mitarbeiter mit diesen Institutionen in Arbeitsverhältnissen stehen, ist es wegen des Fehlens ausdrücklicher Kodexnormierungen notwendig geworden, sich mit diesem Problem zu beschäftigen. Und zwar geht es darum, zu bestimmen, welche Organisationseinheiten der Kirche, der Orden und der Ordensgemeinschaften im geltenden polnischen Rechtssystem als Arbeitgeber (beschäftigende Subjekte) anerkannt werden können.

Die Problematik wird als ganzes auf dem Hintergrund der Arbeitsrechtsvorschriften erörtert. Zu Beginn wurde der Begriff des beschäftigenden Subjekts sowie des Betriebes analysiert, und zwar sowohl auf der Grundlage der geltenden Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches als auch auf der der Lehre vom Arbeitsrecht. Die ersten beiden Punkte versuchen die Frage zu beantworten, welche Bedingungen von Seiten der Organisationseinheit erfüllt sein müssen, damit diese den Anforderungen des gegenwärtig geltenden staatlichen Rechts gemäss als Arbeitgeber (beschäftigendes Subjekt) auftreten kann (Auf diesem Hintergrund) wird dann versucht, dieses Problem zumindest oberflächlich in Bezug auf die kirchlichen Organisationseinheiten durchzuanalysieren. Die Betrachtungen betreffen nur die im Rahmen der römisch-katholischen Kirche wirkenden Institutionen. Der vorliegende Artikel klärt die Probleme nicht endgültig. Er signalisiert lediglich die komplexe und schwierige Problematik.

Übersetzung: Herbert Ulrich