

*Jacek Borowicz*

## **Notariusz jako pracodawca w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy**

### **1. Pracodawca w ujęciu prawa pracy**

#### **1.1. Normatywne określenie pracodawcy**

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.)<sup>1</sup> „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników”. Przedstawiona wyżej kodeksowa definicja pracodawcy stanowi dla współczesnej doktryny prawa pracy punkt wyjścia dla pogłębionej charakterystyki tego pojęcia. Akcentując, że termin „pracodawca” ma znaczenie ogólniejsze, obejmujące sobą dwa pojęcia podrzędne – jednostki organizacyjnej (zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym – patrz niżej) oraz osoby fizycznej zatrudniającej pracowników<sup>2</sup>, przypisuje się temu pierwszemu określenie pracodawcy zbiorowego, zaś drugiemu pracodawcy indywidualnego<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> W brzmieniu ustalonym przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110); sam kodeks pracy patrz: tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.

<sup>2</sup> J. J o Ń c z y k, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 133.

<sup>3</sup> Pojęcie pracodawcy zbiorowego łączone bywa też w doktrynie ze współnikami spółki cywilnej – patrz Z. K u b o t, [w:] Z. K u b o t, T. K u c z y Ń s k i, Z. M a s t e r n a k, H. S z u r g a c z, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005; zwraca się także uwagę, że w konkretnych uregulowaniach pojęcie pracodawcy w formie jednostki organizacyjnej (zakładu

Należy podkreślić, że art. 3 k.p. nie wiąże statusu pracodawcy z konkretnym rodzajem prowadzonej działalności (w szczególności nie ogranicza go do przedsiębiorców – podmiotów prowadzących działalność gospodarczą) oraz nie precyzuje pojęcia jednostki organizacyjnej (ani też nie wskazuje typologii takich jednostek). Natomiast decydujące dla przyznania zarówno osobie fizycznej, jak i jednostce organizacyjnej statusu pracodawcy będzie posiadanie przez nie zdolności zatrudniania pracowników we własnym imieniu<sup>4</sup>. Chodzi tu o zdolność do zatrudniania w sensie prawnym (czego wyrazem jest nawiązanie stosunku pracy we własnym imieniu), a nie faktycznym (np. oddanie osobom fizycznym zatrudnionym jako pracownicy miejsca/jednostki organizacyjnej, w którym mogą oni pracę wykonywać w sposób rzeczywisty)<sup>5</sup>. Powyższa, powszechnie akceptowana w doktrynie i orzecznictwie wykładnia znajdzie (być może – JB) w przyszłości swój normatywny wyraz w przyszłej definicji pracodawcy, zapisanej obecnie w projekcie nowego kodeksu pracy. Zgodnie z art. 5 § 1 tego projektu „Pracodawcą jest osoba fizyczna, osoba prawna, a także inna jednostka organizacyjna, **zatrudniająca pracowników we własnym imieniu** (podkr. – JB)”<sup>6</sup>.

## **1.2. Osoba fizyczna jako pracodawca**

Jak wskazano, ustawodawca w obowiązującym stanie prawnym nie wiąże statusu osoby fizycznej jako pracodawcy z konkretnym rodzajem prowadzonej przez nią działalności. Nie ma też podstaw do rozszerzania pojęcia jednostki organizacyjnej (jako pracodawcy) na każdy rodzaj zorganizowanej działalności gospodarczej prowadzonej przez osobę fizyczną. Tak więc, zgodnie z rozpowszechnionymi w doktrynie i orzecznictwie poglądami, status pracodawcy będzie przysługiwał osobom fizycznym zatrudniającym pracowników we własnym imieniu, będącym

---

pracy) może obejmować swoim zakresem zarówno pracodawców zbiorowych, jak i indywidualnych – np. na gruncie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – patrz W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 186 i nast.

<sup>4</sup> Z. Kubot, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 82-84.

<sup>5</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2000, s. 47.

<sup>6</sup> Patrz *Kodeks pracy. Projekt* – przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, powołaną na mocy rozporządzenia RM z dnia 20 sierpnia 2002 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 139, poz. 1167); materiał w maszynopisie.

w szczególności przedsiębiorcami – właścicielami przedsiębiorstw, zakładów usługowych, warsztatów, przy pomocy których prowadzą działalność gospodarczą. Tego typu „obiekty” (sklep, warsztat, biuro itp.) w konkretnych przypadkach można oczywiście – choćby ze względu na ich rozmiary – traktować jako swego rodzaju jednostki organizacyjne, które jednak nie mogą uczestniczyć w obrocie prawnym w oderwaniu od osób fizycznych będących ich właścicielami<sup>7</sup>. Zatem za pracodawcę nie można uważać prowadzonego przez osobę fizyczną (przedsiębiorcę) zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (przedsiębiorstwa jako zorganizowanego zespołu składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej – art. 55<sup>1</sup> k.c.)<sup>8</sup>.

## **2. Pracodawca w ujęciu doktryny i orzecznictwa z zakresu prawa pracy**

### **2.1. Pracodawca w ujęciu podmiotowym i przedmiotowym (zakład pracy)**

W doktrynie podnosi się także potrzebę rozróżnienia pojęć pracodawcy w znaczeniu podmiotowym i przedmiotowym. Rozróżnienie to (pomimo rezygnacji w 1996 r. ze stosowania w kodeksie pracy określenia „zakład pracy” na oznaczenie jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą w znaczeniu podmiotowym) daje się dostrzec również obecnie na gruncie obowiązującego kodeksu pracy. Zgodnie z tym rozróżnieniem, zakładem pracy w sensie przedmiotowym (lub – pracodawcą w sensie przedmiotowym) jest stanowiący pewną całość zespół wyodrębnionych środków techniczno-organizacyjnych i majątkowych<sup>9</sup> przeznaczonych do realizacji okre-

---

<sup>7</sup> Warto zauważyć, że osoba fizyczna może być pracodawcą również w razie ubezwłasnowolnienia, ponieważ w takim przypadku pozostaje podmiotem praw i obowiązków, a działa przez przedstawiciela ustawowego – patrz W. Muszański, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszański, Warszawa 2004, s. 13.

<sup>8</sup> Z. Kubot, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 84 i przytaczane tam orzecznictwo – np. wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02 (OSNP 2004, nr 17, poz. 297), L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 47-48.

<sup>9</sup> Wśród elementów składających się na zakład pracy można wyróżnić środki o charakterze ściśle rzeczowym, jak nieruchomości, urządzenia techniczne, wyposażenie, a także składniki niematerialne w postaci przysługujących pracodawcy licencji, praw autor

ślonych celów pracodawcy, w którym wykonywana jest praca przez zatrudnionych pracowników. Dla pojęcia zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym istotne znaczenie ma więc jego skład osobowy. „Pominięcie pracowników oznaczałoby w gruncie rzeczy przyjęcie rozumienia zakładu pracy w znaczeniu przepisów prawa cywilnego”<sup>10</sup>. Zakładem pracy w sensie podmiotowym z kolei, czyli zgodnie z obowiązującą nomenklaturą kodeksową pracodawcą (w sensie podmiotowym), jest podmiot będący jednostką organizacyjną, występujący w roli strony stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Pracodawca (zakład pracy – jednostka organizacyjna) w takim właśnie ujęciu jest obok pracodawcy – osoby fizycznej zatrudniającej pracowników – podmiotem praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ale także i stosunków cywilnoprawnych i administracyjnoprawnych<sup>11</sup>. Tak więc współcześnie na określenie obu form podmiotów zatrudniających (jednostek organizacyjnych i osób fizycznych) używa się jednego pojęcia zbiorczego – pracodawcy. Za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym uznaje się zaś pewną jednostkę techniczno-organizacyjną (zorganizowany kompleks składników materialnych i niematerialnych) będącą dla danego pracownika placówką zatrudnienia, w której odbywa się proces jego pracy<sup>12</sup>.

---

skich, znaków towarowych, ponadto tajemnice produkcyjne, klientelę” – patrz H. Szurgacz, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 138 i cytowana tam literatura.

<sup>10</sup> Tamże.

<sup>11</sup> W literaturze dawniejszej na to rozróżnienie wskazywali np. W. Szubert, [w:] *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 85; W. Jaśkiewicz, A. Jackowiak, W. Piotrowski, [w:] *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980, s. 125 i nast., w literaturze lat 90; por. np. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1994, s. 4; W. Sane tra, *Prawo pracy...*, s. 194; Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, Państwo i Prawo 1994, nr 12, s. 55; Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, Przegląd Sądowy 1995, nr 6, s. 3 i nast. Warto dodać, że w literaturze reprezentowany był pogląd o podmiotowo-przedmiotowej jednolitości zakładu pracy. Zgodnie z tym poglądem pojęcie zakładu pracy łączy elementy podmiotowe (zdolność zatrudniania) z elementami przedmiotowymi (odrębność organizacyjna i wyposażenie w środki i urządzenia umożliwiające organizowanie pracy i kierowanie jej procesami) – por. J. Pietrzykowski, *Pojęcie zakładu pracy według kodeksu pracy*, PiP 1976, nr 6, s. 93-94. Jak wskazuje Z. Hajn, koncepcja ta znajdowała także odbicie w orzecznictwie SN – por. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, s. 13-14 i przytaczane tam orzecznictwo.

<sup>12</sup> Por. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 48; patrz też H. Szurgacz, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*

Aktualność potrzeby rozróżnienia pojęć pracodawcy w znaczeniu podmiotowym oraz zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (pracodawcy w znaczeniu przedmiotowym) znajduje także odbicie we wspomnianym wyżej projekcie nowego kodeksu pracy. Obok pojęcia pracodawcy (w znaczeniu podmiotowym – por. wyżej) projektodawcy operują również pojęciem zakładu pracy. Zgodnie z art. 7 tego projektu zakład pracy byłby definiowany jako „zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych, wyodrębniony przez pracodawcę w celu prowadzenia określonej działalności i wykonywania pracy przez pracowników”<sup>13</sup>.

## 2.2. Pracodawca według koncepcji zarządczej i właścicielskiej

Istotne znaczenie dla zrozumienia pojęcia pracodawcy występującego w formie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników będzie mieć wyróżnienie dwóch ogólniejszych modeli (ujęć) pracodawcy: pracodawcy w ujęciu zarządczym i pracodawcy w ujęciu właścicielskim<sup>14</sup>. Pracodawca wg koncepcji zarządczej łączony jest z tymi osobami lub strukturami, z którymi łączy się kompetencje do zarządzania zakładem pracy. Charakterystyczne jest także mocne powiązanie tak ujmowanego pracodawcy z zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym. Z kolei według koncepcji właścicielskiej pracodawca postrzegany jest jako podmiot praw majątkowych czyli – w pewnym uproszczeniu – właściciel zakładu pracy<sup>15</sup>. Należy podkreślić, że zarządczy model pracodawcy stanowił i stanowi nadal podstawę uregulowań przyjętych w art. 3 k.p.<sup>16</sup> Model ten wywierał i wywiera w dalszym ciągu także przemożny wpływ na doktrynę i orzecz-

---

<sup>13</sup> Patrz: *Kodeks pracy. Projekt...*

<sup>14</sup> Pierwsze z tych ujęć dominuje w literaturze i orzecznictwie od czasu uchwalenia obecnie obowiązującego kodeksu pracy. Drugie, zaznaczające się w literaturze przedwojennej i częściowo po II wojnie światowej, było ponownie w latach ubiegłych przedmiotem rozważań doktryny w związku z przeprowadzoną w połowie lat 90. ubiegłego wieku nowelizacją kodeksu pracy. Zagadnienie zarządczej i właścicielskiej koncepcji pracodawcy w powiązaniu z kwestiami osobowości prawnej pracodawcy i definicji pracodawcy omawia szeroko Z. Hajn (Z. Hajn, *Zakład pracy a osoba prawna*, [w:] *Oblicza pracodawcy*, Wrocław 1990, s. 89-107; tenże, *Pracodawca i zakład pracy*, Przegląd Sądowy 1995, nr 6; tenże, *Definicje pracodawcy*, Państwo i Prawo 1994, nr 12.

<sup>15</sup> Z. Hajn, *Pracodawca i zakład...*, s. 3.

<sup>16</sup> Z. Kubot, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*; w przeszłości K. Kolasiński sceptycznie oceniał zmianę definicji podmiotu

nictwo. Stąd np. ustalenia nauki prawa pracy dotyczące pojęcia zakładu pracy (pracodawcy w znaczeniu podmiotowym) przenoszone być mogą, jako zachowujące aktualność, na pracodawcę występującego w formie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników.

W literaturze prawa pracy od lat występuje generalna zbieżność poglądów co do charakterystyki zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym (czyli pracodawcy w formie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników – JB). Taki pracodawca ujmowany jest na przykład jako podmiot, który: a) jest dopuszczony przez prawo, b) ma uregulowany sposób kierowania swoimi sprawami i reprezentacji w stosunkach zewnętrznych, c) ma majątek wyodrębniony od majątku założycieli lub członków<sup>17</sup>. W nieco innym ujęciu o bycie pracodawcy – jednostki organizacyjnej przesądza wyodrębnienie organizacyjne i majątkowe w połączeniu ze zdolnością do zatrudniania pracowników<sup>18</sup>. Podstawowe znaczenie przypisuje się przy tym właśnie wymienionej zdolności do zatrudniania pracowników we własnym imieniu. W przypadku pracodawcy – jednostki organizacyjnej oznacza ona posiadanie przez niego pewnych szczególnych właściwości wyrażających się w uprawnieniu do nawiązywania, zmiany treści i rozwiązywania stosunków pracy<sup>19</sup>. Najistotniejszą konsekwencją przyjęcia zarządczego modelu pracodawcy jest rozluźnienie związku między tym pojęciem a osobowością prawną. Według art. 3 k.p. nie jest warunkiem uzyskania przymiotu pracodawcy zdolność danej jednostki organizacyjnej do samodzielnego występowania w obrocie cywilnoprawnym w charakterze podmiotu praw i obowiązków<sup>20</sup>. W literaturze podkreślano, że jest

---

zatrudniającego, zwracając uwagę na symboliczne znaczenie zamiany występującego w kodeksie pracy przed 1996 rokiem pojęcia zakładu pracy na termin pracodawca. Por. K. K o l a s i ń s k i, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 84-91; Z. Hajn zaś zwracał uwagę na przemieszanie elementów zarządczych i właścicielskich pracodawcy w projekcie nowelizacji kodeksu pracy. Por. Z. H a j n, *Pracodawca i zakład...*

<sup>17</sup> Por. T. L i s z c z, *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 140 i nast.

<sup>18</sup> Por. np. J. J o ń c z y k, *Prawo pracy...*, s. 133-136.

<sup>19</sup> Uprawnienie to może między innymi wynikać z przepisów powołujących tę jednostkę do życia, z regulacji wewnętrznych (statutów) jednostek organizacyjnych bądź właśnie z faktu znacznego stopnia organizacyjnego i majątkowego wyodrębnienia – por. W. S a n e t r a, *Prawo pracy...*, s. 195; G. G o ń d z i e w i c z, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1994, s. 142.

<sup>20</sup> Z. K u b o t, [w:] Z. K u b o t, T. K u c z y ń s k i, Z. M a s t e r n a k, H. S z u r g a c z, *Prawo pracy...*

to przejawem ogólnej ewolucji prawa, w tym także prawa cywilnego, dopuszczającego do szerokiego obrotu podmioty niemające osobowości prawnej. Uzasadnieniem dla tego procesu jest interes społeczny i gospodarczy wyrażający się w ochronie kontrahentów podmiotów pozbawionych tej osobowości. Dlatego uznaje się ich zdolność prawną, a w konsekwencji zdolność sądową jako atrybut tamtej<sup>21</sup>. Osobowość prawna zachowuje oczywiście walor, w przypadku gdy pracodawca uczestniczy w obrocie prawnym i zaciąga zobowiązania<sup>22</sup>. Ponadto, w razie wątpliwości dotyczących statusu jednostki organizacyjnej i jej zdolności do nawiązywania stosunków pracy należy uznać, że każda osoba prawna jest zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych w niej pracowników, chyba że dla niektórych z nich za zakład pracy należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową<sup>23</sup>.

Tak więc konsekwencją odejścia od łączenia osobowości prawnej z konstrukcją podmiotowości zakładu pracy (obecnie pracodawcy w formie jednostki organizacyjnej) w sferze prawa pracy jest przyznanie przymiotu pracodawcy także jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej. W związku z tym na podstawie art. 3 k.p. (w brzmieniu zarówno sprzed jak i po nowelizacji z 1996 r.) można przyjąć, że pracodawcami w sensie prawnym będą nie tylko jednostki organizacyjne wyposażone w osobowość prawną, ale także samodzielne, to znaczy niebędące częściami osób prawnych jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, jeżeli zatrudniają pracowników (np. spółki partnerskie [! – JB], spółka jawna, komandytowa lub wspólnoty mieszkaniowe)<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> J. Jończyk, *Prawo pracy...*

<sup>22</sup> G. Goździewicz, *Układy zbiorowe...*

<sup>23</sup> Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 października 1991 r., I PRN 47/91, orzeczenie przytaczane przez W. Saneত্রę, [w:] *Prawo pracy...*

<sup>24</sup> Oraz – co więcej – niesamodzielne jednostki organizacyjne występujące w ramach osoby prawnej (np. zakład w przedsiębiorstwie wielozakładowym). W przypadku tych ostatnich przymiot pracodawcy przysługiwać im będzie w sytuacji dostatecznego wyodrębnienia organizacyjnego (którego wyrazem jest m.in. powołanie organu upoważnionego do składania oświadczeń w imieniu danej jednostki wewnętrznej – kierownika zakładu pracy) oraz majątkowego (którego wyrazem jest przyznanie danej jednostce atrybutu działania na pełnym, wewnętrznym rozrachunku gospodarczym lub przyznanie jej własnego budżetu). Dla podmiotowości w sferze prawa pracy najistotniejsze jest wyposażenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej w prawo dokonywania we własnym imieniu czyn-

### **3. Sytuacja prawna notariusza jako pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.**

#### **3.1 Charakter prawny zatrudnienia w kancelarii notarialnej**

W świetle przepisów art. 3 ustawy z dnia 14 lutego 1991 r. – Prawo o notariacie<sup>25</sup> kancelaria notarialna jest co do zasady wyłącznym miejscem, w którym notariusz dokonuje czynności notarialnych. Dokonywanie ich w innych miejscach dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy przemawia za tym charakter czynności lub szczególne okoliczności, tak więc należy uznać, że dokonywanie ich w kancelarii jest zasadą. W konsekwencji, zgodnie z zapisem art. 4 § 2 tej ustawy, notariusz zatrudnia pracowników kancelarii, a także zapewnia warunki lokalowe i wyposażenie kancelarii, stosowne dla notariatu. Powyższy zapis ustawowy skłania do sformułowania następujących spostrzeżeń:

1) Można zasadnie twierdzić, że skoro kancelaria notarialna jest co do zasady wyłącznym miejscem dokonywania czynności notarialnych, to notariusz ma obowiązek prawny zorganizować ją w jej aspekcie organizacyjnym i materialnym (zapewnić jej wyposażenie i warunki lo-

---

ności w zakresie indywidualnego stosunku pracy oraz podejmowanie decyzji kierowniczego stosowania prawa pracy. Osoba prawna nie jest jednak całkowicie zwolniona od odpowiedzialności majątkowej za zobowiązania ze stosunku pracy nawiązanego przez jej jednostkę wewnętrzną. Zobowiązania te mają bowiem charakter cywilnoprawny, a w rozumieniu prawa cywilnego stopień wyodrębnienia jednostki organizacyjnej osoby prawnej nie ma wpływu na jej odpowiedzialność za zobowiązania zaciągnięte przez tę jednostkę organizacyjną – por. np.: J. Jończyk, *Prawo pracy...*; T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako ustawowo uprawniony do wynalazku*, PiP 1993, nr 9, s. 48; Z. Kubot, [w:] Z. Kubot, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*; W. Saneira, *Prawo pracy...*, s. 197; W. Saneira, Z. Hajn, *Definicje pracodawcy...*, s. 53; T. Liszcz, *Prawo pracy...*, K. Kolański, *Prawo pracy...* Przedstawiona wyżej interpretacja statusu prawnego wewnętrznej jednostki organizacyjnej znalazła także oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego – por. np. uchwałę SN z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/7. Zgodnie z tą uchwałą za zakład pracy uważać należy taką jednostkę organizacyjną, która jest uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników (do nawiązywania, zmiany treści i rozwiązywania stosunku pracy). Nie można natomiast uznać za zakład pracy takiej jednostki, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracownika wyłącznie na podstawie upoważnienia; por. OSPiKA 1979, z. 7-8, poz. 125 z głosem M. Pieterskiego. Podobny pogląd wyraził SN w wyroku z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, – orzeczenie przytaczane w M. Gersdorf, *Umowa o pracę...*, s. 35 i nast.

<sup>25</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 2002 r. Nr 42, poz. 369 z późn. zm.



kalowe)<sup>26</sup>. Sposób doboru i zorganizowania substratu materialnego kancelarii oraz jego charakter także nie jest prawnie obojętny – ma on bowiem być „stosowny dla notariatu”<sup>27</sup>. Zapis art. 4 § 2 *in fine* pr. o not. nie ma więc charakteru postulatu ustawodawcy – kreuje on konkretne powinności prawne po stronie notariusza, zaś ocena ich wykonania będzie dokonywana przez odwołanie się do kryterium „stosowności”.

2) Rozważenia wymagałoby w związku z tym kwestia, czy w świetle ww. przepisu ustawy można mówić także o prawnym obowiązku zapewnienia kancelarii obsady kadrowej „stosownej dla notariatu” (co oznaczałoby obligatoryjne zatrudnianie osób fizycznych, a w związku z tym niemożność zupełnie samodzielnego prowadzenia kancelarii). Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 4 § 2 „Notariusz zatrudnia pracowników kancelarii **oraz** (podkr. – JB) zapewnia warunki lokalowe i wyposażenie kancelarii, stosowne dla notariatu”. Wystąpienie spójnika „oraz” wskazywać może zatem, że notariusz, organizując kancelarię, odpowiada prawnie nie tylko za przygotowanie niezbędnej bazy materialnej dla swej kancelarii, ale także zatrudnienie odpowiedniej ilościowo i jakościowo kadry, która będzie funkcjonować w oparciu o tę bazę materialną. Konstrukcja grammatyczna analizowanego przepisu wskazuje także, że cecha „stosowności dla notariatu” odnosi się nie tylko do substratu materialnego kancelarii, ale także jej substratu ludzkiego („pracowników”). Powyższe może także sugerować, iż wyłącznie samodzielne prowadzenie kancelarii przez notariusza, jako oznaczające wykonywanie przez niego szeregu czynności pomocniczych, biurowo-administracyjnych, należałoby uznać za niestosowne dla notariatu.

3) Zgodnie z art. 4 § 2 pr. o not. „Notariusz zatrudnia **pracowników** (podkr. – JB) kancelarii (...)”. Zastosowanie przez ustawodawcę określenia „pracownicy” oznacza, moim zdaniem, że notariusz doznaje ustawowego ograniczenia w zakresie doboru stosowanych w kancelarii form zatrudnienia. Wyłącznym, wynikającym z przepisów prawa o notariacie rodzajem zatrudnienia realizowanego w kancelarii notarialnej jest zatem

---

<sup>26</sup> O zapewnianiu warunków lokalowych i wyposażeniu kancelarii w kategoriach obowiązku notariusza mówi np. M. Piotrowska, *Notariusz – nietypowy przedsiębiorca?*, Rejent 2007, nr 7-8, s. 151.

<sup>27</sup> W doktrynie za istotne uznaje się np. to, by zarówno lokal, w którym funkcjonuje kancelaria, jak też budynek, w którym znajduje się ten lokal, sprawiały „dobre wrażenie,

zatrudnienie pracownicze, a osobami zatrudnianymi przez notariusza są pracownicy w rozumieniu kodeksu pracy. Wobec braku ustawowej definicji pojęcia pracownika w prawie o notariacie, w jego interpretacji nie można, moim zdaniem, odwoływać się do ujęć odbiegających od znaczenia przypisanego mu w prawie pracy<sup>28</sup>. Naruszałoby to bowiem jednolitość i spójność systemu prawa poprzez akceptowanie polisemizmu w terminologii stosowanej w poszczególnych jego działach<sup>29</sup>. Powyższy pogląd ma doniosłe znaczenie praktyczne i prawne. Stosowanie innych niż pracownicze podstaw zatrudnienia osób fizycznych w kancelarii notarialnej – w szczególności cywilnoprawnych (na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło) – należy bowiem, moim zdaniem, uznać za niestosowne dla notariatu i niezgodne z prawem o notariacie.

4) Podtrzymując tezę o obligatoryjnym, pracowniczym charakterze zatrudnienia pracowników kancelarii notarialnej, należy rozważyć kwestię doboru podstawy nawiązania stosunku pracy z takim pracownikiem. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W braku wyraźnego odmiennego zapisu ustawowego, zezwalającego na stosowanie którejsz ze szczególnych podstaw nawiązania stosunku pracy, należy uznać, że zatrudnienie pracowników kancelarii notarialnej realizowane być winno na podstawie umowy o pracę<sup>30</sup>.

---

były funkcjonalne, bezpieczne, dbały o zachowanie powagi urzędu i tworzyły atmosferę zaufania do notariusza jako osoby wykonującej wolny zawód i jego personelu” – patrz. J. J a c y s z y n, *Działalność kancelarii notarialnej zorganizowanej w postaci spółki partnerskiej*, Rejent 2001, nr 5, s. 94.

<sup>28</sup> W potocznym rozumieniu terminu „pracownik” bywa ono odnoszone częstokroć także do osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego, a nawet szerzej – do wszelkich przypadków osób wykonujących zarobkowe zatrudnienie o charakterze podopiecznym.

<sup>29</sup> O problemie tym w odniesieniu do wykładni określeń wchodzących w skład siatki pojęciowej prawa pracy, a stosowanych w innych gałęziach prawa, w przeszłości pisał np. W. S a n e t r a, *Praca wynalazcza jako kategoria prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy wynalazczej*, Wrocław 1988, s. 12-18 czy też J. B o r o w i c z, *Konstrukcje prawnopracownicze w nowym prawie autorskim*, Przegląd Sądowy 1995, nr 5, s. 33-37.

<sup>30</sup> Szczególnymi podstawami nawiązania stosunku pracy są: powołanie, wybór, mianowanie i spółdzielcza umowa o pracę – patrz np. W. M u s z a l s k i, *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 10.

### 3.2. Kancelaria notarialna jako zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym

Jak wskazano wyżej, notariusz co do zasady dokonuje czynności notarialnych w kancelarii i jest osobą odpowiedzialną za zatrudnienie pracowników kancelarii oraz zapewnienie jej warunków lokalowych i wyposażenia, stosownych dla notariatu. W literaturze podkreśla się, że jakkolwiek typowe jest ustanawianie prawnego wymogu wykonywania zawodów prawniczych za pomocą kancelarii oraz wskazywanie jej jako miejsca świadczenia pomocy prawnej (obok innych prawnie dopuszczalnych form wykonywania zawodu), to w żadnej jednak regulacji prawnej (a więc także w prawie o notariacie) nie definiuje się samego pojęcia kancelarii. Krytycznie ocenia się również samo normatywne pojęcie „kancelaria notarialna”, wskazujące, iż w istocie rzeczy chodzi o „kancelarię notariusza” – jako że służy ona konkretnej osobie, a nie jest odrębną od tej osoby strukturą czy jednostką organizacyjną<sup>31</sup>. Jak zwraca uwagę J. Jacyszyn, notariusz i jego kancelaria to połączenie osoby uprawnionej do wykonywania określonego zawodu z **zestawem odpowiednich środków techniczno-organizacyjnych** (podkr. – JB), których funkcjonowanie ma służyć notariuszowi do prawidłowego dokonywania czynności notarialnych. Co prawda notariusz wykonuje wolny zawód indywidualnie, lecz za pomocą zorganizowanych środków świadczy usługi notarialne. Notariusz wraz z kancelarią notarialną tworzy pewną infrastrukturę, *quasi*-organizację, która stwarza jemu i jego pracownikom właściwe ramy organizacyjnoprawne do wykonywania czynności notarialnych. Notariusz nie może wykonywać zawodu bez kancelarii, poza wyjątkami (art. 3 § 2 pr. o not.), a kancelaria nie może funkcjonować bez notariusza<sup>32</sup>. Z kolei M. Piotrowska stwierdza, że istnienie kancelarii notarialnej jest dowodem zorganizowania przez notariusza zespołu składników materialnych i niematerialnych służących do wykonywania zawodu, co dowodzi istnienia elementu obiektywnego (składniki materialne i niematerialne) w ramach

---

<sup>31</sup> Zob. J. J a c y s z y n, *Działalność kancelarii...*, s. 71-72 i przytaczana tam literatura, a w szczególności akceptowane przez J. Jacyszyna poglądy R. Szyka zawarte w R. S z t y k, *Powstanie i likwidacja kancelarii notarialnej*, Rejent 1998, nr 5, s. 176-180.

<sup>32</sup> „Ścisły związek i wzajemne relacje między notariuszem i jego kancelarią znajdują normatywny wyraz w art. 4 § 1 w zw. z art. 3 § 1 pr. o not.” – patrz J. J a c y s z y n, *Działalność kancelarii...*, s. 74-75.

przedsiębiorstwa w znaczeniu przedmiotowym<sup>33</sup>. W konsekwencji kancelaria notarialna może być definiowana jako pomieszczenia z odpowiednimi urządzeniami, w których notariusz może zatrudniać personel do wykonywania funkcji administracyjnych związanych z obsługą jego działalności zawodowej<sup>34</sup>.

Jak wskazano wyżej, w literaturze akcentuje się więc pomiędzy osobą notariusza a jego kancelarią, wskazując na jej ścisłą zależność od notariusza oraz brak jej charakteru podmiotowego<sup>35</sup>. Jednakże, podejmując próbę scharakteryzowania kancelarii notarialnej z perspektywy prawa pracy, należy zaakcentować konieczność rozróżnienia dwóch podmiotów – notariusza, jako osoby wykonującej pewien szczególny zawód i zatrudniającej w związku z tym pracowników, i jego kancelarii stanowiącej wymagany prawem, zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych (obejmujący m.in. wyposażenie i warunki lokalowe stosowne dla notariatu), służących wykonywaniu tego zawodu. Jednakże ów zespół składników materialnych i niematerialnych wyodrębniony jest przez notariusza nie tylko w celu prowadzenia określonej działalności zawodowej, ale także dla stworzenia materialnych i organizacyjnych warunków do wykonywania pracy przez pracowników zatrudnionych przez niego w tej kancelarii do wykonywania funkcji administracyjnych, związanych z obsługą jego działalności zawodowej. W świetle przedstawionych wyżej rozważań dotyczących pojęcia zakładu pracy – kancelaria stanowi placówkę zatrudnienia dla pracowników zatrudnionych przez notariusza (a więc zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym). Ponieważ jego istnienie nakazane jest przez ustawodawcę, można go nawet określić jako ustawowy zakład pracy. Dodatkowych argumentów normatywnych na rzecz uznania kancelarii notarialnej za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym dostarczać mogą także inne przepisy ustawy – Prawo o notariacie. I tak np. zgodnie z jego art. 1 § 2, w wypadkach określonych

---

<sup>33</sup> M. Piotrowska, *Notariusz...*, s. 150-151; i cytowana tam literatura.

<sup>34</sup> Zob. J. Jacyszyn, *Działalność kancelarii...*, s. 72.

<sup>35</sup> J. Jacyszyn podkreśla także między innymi brak osobowości prawnej oraz to, że kancelaria notarialna nie mieści się też w koncepcji ułomnej osoby prawnej; nie może ona samodzielnie powstać ani funkcjonować w obsłudze prawnej i gospodarczej – patrz J. Jacyszyn, *Działalność kancelarii...*, s. 74.

w ustawie czynności notarialnych może dokonywać również asesor notarialny **zatrudniony w kancelarii notarialnej** (co wyraźnie wskazuje na równoległą do czysto „zawodowej” funkcję kancelarii jako placówki zatrudnienia, w **której** asesor jest zatrudniony – podkr. JB). Z kolei zgodnie z art. 71 § 5, aplikant notarialny może być zatrudniony min. przez **notariusza prowadzącego kancelarię** (podkr. – JB) – a więc przez osobę, która dysponuje już zorganizowanym zespołem środków materialnych i niematerialnych stanowiących bazę do wykonywania jej zawodu oraz – co istotne – wykonywania zatrudnienia przez tego aplikanta.

### 3.3. Notariusz pracodawcą w znaczeniu podmiotowym

Powyższe ustalenia co do statusu kancelarii notarialnej w ujęciu prawa pracy dają odpowiedź na pytanie o prawnopracowniczą pozycję notariusza. Zgodnie art. 4 § 2 pr. o not. „notariusz zatrudnia pracowników kancelarii”. Nie ulega więc, moim zdaniem, wątpliwości, że ustawodawca sytuuje notariusza w pozycji strony stosunku pracy i prawnego partnera zatrudnianych przez siebie pracowników – czyli pracodawcy w znaczeniu podmiotowym<sup>36</sup>. W świetle przedstawionych wyżej rozważań nie ma podstaw do uznania samodzielnego bytu kancelarii jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników – takie jej zakwalifikowanie musiałoby oznaczać, że również notariusz jest w niej zatrudniony oraz że można mu co najwyżej przypisać status osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy<sup>37</sup>.

Notariusz jest więc osobą fizyczną zatrudniającą we własnym imieniu pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. Jest pracodawcą indywidualnym – podmiotem, który składa we własnym imieniu dobrowolne oświadczenie woli, zatrudniając osobę fizyczną w charakterze pracownika, a także podmiotem, który za pomocą dwu- i jednostronnych czynności prawnych kształtuje (zmienia) treść stosunku pracy pracownika kancelarii

---

<sup>36</sup> Tak zresztą postrzegano notariusza już w przeszłości – patrz np. R. S t y k, *Powstanie i likwidacja...*, s. 183, który, nie podejmując prób szerszego uzasadnienia swoich poglądów w tym temacie, przypisuje notariuszowi przymiot pracodawcy z wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami.

<sup>37</sup> Jak zwracał uwagę J. Jacyszyn, tego typu koncepcje pojawiły się w przeszłości na gruncie uchwały SN z 1 marca 1995 r., II UZP 34/94 z głosem krytyczną M. Gersdorf (OSP 1995, z. 1, poz. 13) – patrz J. J a c y s z y n, *Działalność kancelarii...*, s. 73.

notarialnej w trakcie jego trwania, a także definitywnie go rozwiązuje. Zatrudnieni przez niego pracownicy wykonują na jego rzecz i pod jego kierownictwem pracę określonego rodzaju w miejscu i czasie przez niego wskazanym. Wobec tych osób notariusz występuje w pozycji zobowiązanego do zatrudnienia ich oraz wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę<sup>38</sup>. Notariusz dysponuje przy tym specyficznym, ustawowym zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym – kancelarią notarialną, w której realizuje się faktyczne zatrudnienie jego pracowników.

#### **4. Uwagi podsumowujące**

##### **4.1. Notariusz pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.**

Na podstawie przedstawionych wyżej rozważań zostało ustalone, że zgodnie z art. 3 k.p. notariuszowi przysługuje przymiot pracodawcy – osoby fizycznej zatrudniającej pracowników w kancelarii notarialnej w związku z prowadzoną osobiście szczególną działalnością zawodową. Jako takiemu, notariuszowi przysługują wszystkie uprawnienia dyrektywne (wydawanie poleceń dotyczących pracy), dystrybucyjne (przyznawanie i kształtowanie wynagrodzeń i innych świadczeń) i dyscyplinarne (m.in. nakładanie kar porządkowych) pracodawcy w ramach indywidualnego stosunku pracy, jest także co do zasady objęty wszystkimi powinnościami wynikającym z przepisów prawa pracy (kodeksu pracy i przepisów wykonawczych)<sup>39</sup> – a także powinnościami wynikającymi dla

---

<sup>38</sup> Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

<sup>39</sup> R. Sztyk, *Powstanie i likwidacja...*, s. 183; Autor ten szczególnie akcentował powinności pracodawcy – notariusza związane z bhp., wskazując, że ponosi on odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Notariusz jest także obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności jest obowiązany: 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, 3) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy. Notariusz jest obowiązany znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania

pracodawców z innych przepisów prawa (w szczególności z tytułu ubezpieczenia społecznego zatrudnianych przez siebie pracowników). Jako pracodawca notariusz jest więc m.in. zobowiązany: zaznajomić pracowników podejmujących pracę w jego kancelarii z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami, zorganizować im pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez nich, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Ma także przeciwdziałać mobbingowi w miejscu pracy oraz dyskryminacji w zatrudnieniu<sup>40</sup>. Jest zobowiązany: zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie, stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Notariusz ma również obowiązek prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, a także przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem. Notariusz jest także obowiązany informować swoich pracowników w sposób przyjęty

ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy (obecnie art. 207 § 1-3 k.p.). Notariusz rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. Obowiązek ten ciąży na pracodawcy odpowiednio w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników (obecnie art. 209 § 1 i 2 k.p.).

<sup>40</sup> W szczególności ma przeciwdziałać, jako niedopuszczalnej, jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 113 k.p.). W wykonaniu obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji pracodawca – notariusz ma obowiązek udostępnić pracownikom kancelarii tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób, przyjęty u danego pracodawcy (patrz art. 94<sup>1</sup> k.p.).

u siebie o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy. W związku z ustaniem zatrudnienia ma zaś obowiązek wydać byłemu pracownikowi kancelarii świadectwo pracy<sup>41</sup>.

#### **4.2. Problem wygaśnięcia stosunków pracy pracowników kancelarii w razie śmierci notariusza**

W przeszłości w nielicznych wypowiedziach literatury odnoszących się do sytuacji notariusza jako pracodawcy zasygnalizowany został także pewien interesujący, szczegółowy wątek związany z sytuacją pracowników kancelarii notarialnej w sytuacji śmierci notariusza. Śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną powoduje co do zasady wygaśnięcie stosunków pracy, jakie łączyły go z jego pracownikami (art. 63<sup>2</sup> § 1 k.p.)<sup>42</sup>. Skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy nie wystąpi jednak w razie przejścia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p. (art. 63<sup>2</sup> § 3 k.p.). Odnosząc powyższą regulację do przypadku śmierci notariusza, w literaturze wyrażono pogląd o możliwości przejścia pracownika jego kancelarii przez innego notariusza – ze skutkiem kontynuacji stosunku pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p.<sup>43</sup> Odnosząc się zdecydowanie krytycznie do takiej tezy należy podkreślić, że przepisy art. 23<sup>1</sup> k.p. normują instytucję tzw. przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Zgodnie z § 1 tego przepisu, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Tak więc, aby w przypadku śmierci notariusza mógł zaistnieć skutek w postaci niewygaśnięcia stosunków pracy pracowników kancelarii zmarłego, musiałoby nastąpić przejście zakładu pracy rozumianego jako palcówka zatrudnienia – a więc zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym wraz z wykonującymi w nim pracę pracownikami (patrz wyżej). Inny notariusz, występując jako

---

<sup>41</sup> Wskazałem tu na niektóre z mających, moim zdaniem, najbardziej praktyczne znaczenie obowiązków pracodawcy zamieszczonych w przepisach art. 94, art. 942, art. 943 § 1, art. 97 § 1 k.p.

<sup>42</sup> Zgodnie z art. 632 § 2 k.p. pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła w związku ze śmiercią pracodawcy, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

<sup>43</sup> R. S z t y k, *Powstanie i likwidacja...*, s. 186.



spadkobierca, musiałby zatem w trybie 23<sup>1</sup> k.p. przejąć „działającą” kancelarię zmarłego – i co istotne – musiałaby kontynuować w oparciu o nią swoją działalność zawodową, wstępując niejako w miejsce zmarłego notariusza (co w świetle przepisów prawa o notariacie nie jest jednak dopuszczalne). Uznaje się bowiem, że w przypadku śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną przejście zakładu pracy nastąpić może w drodze dziedziczenia, z tym jednak zastrzeżeniem, że doszło do faktycznego przejścia zakładu pracy przez spadkobiercę/spadkobierców oraz że ci kontynuują jego działalność<sup>44</sup>. Jeżeli żaden ze spadkobierców nie przejmuje zakładu pracy ani jego części, lecz zostaje on sprzedany osobie trzeciej, to do tego nabywcy nie znajduje już zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p.<sup>45</sup> Ponieważ jednak kancelaria notarialna nie może funkcjonować (tj. dokonywać samoistnie, we własnym imieniu czynności notarialnych) w oderwaniu od osoby prowadzącego ją notariusza, pojawiłby się problem z kwalifikacją prawną faktu jej istnienia w okresie pomiędzy śmiercią prowadzącego ją notariusza a datą objęcia jej po zakończeniu postępowania spadkowego przez notariusza-spadkobiercę.

### **4.3. Spółka cywilna i partnerska notariuszy jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p.**

Możliwości zastosowania 23<sup>1</sup> k.p. w odniesieniu do pracowników kancelarii notarialnej upatrywać by można w sytuacji powstania wspólnej kancelarii notarialnej notariuszy tworzących spółkę cywilną lub partnerską. Zgodnie z art. 4 § 3 pr. o not. kilku notariuszy może prowadzić jedną kancelarię na zasadach spółki cywilnej lub partnerskiej. W takim jednak wypadku każdy z notariuszy dokonuje czynności notarialnych we własnym imieniu i ponosi odpowiedzialność za czynności przez siebie dokonane. Zakładając, że np. dopuszczalne byłoby, aby kilku działających już indywidualnie notariuszy powołało taką spółkę, łącząc w sensie or-

---

<sup>44</sup> Zob. H. Szurgacz, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 140.

<sup>45</sup> Tak więc np., gdyby zaistniała sytuacja, w której w związku ze śmiercią notariusza nastąpiłaby likwidacja jego kancelarii, stosunki pracy zatrudnionych tam osób wygasłyby. Inny notariusz, motywowany np. chęcią pozyskania wykwalifikowanej kadry mógłby zatrudnić u siebie byłego pracownika zmarłego notariusza, co oznaczałoby nawiązanie z nową datą nowego stosunku pracy (niemającego żadnego związku z poprzednim, wygasłym stosunkiem pracy).

organizacyjnym istniejące już odrębne kancelarie w jedną jednostkę organizacyjną – kancelarię wspólną, należałoby przyjąć, że w sytuacji takiej doszłoby do zmiany organizacyjnej skutkującej przejściem poszczególnych kancelarii – zakładów pracy na nowego pracodawcę, co skutkowało m.in. zachowaniem ciągłości i trwałości stosunków pracy pracowników zatrudnionych do tej pory w indywidualnych kancelariach poszczególnych notariuszy przed powołaniem danej spółki notariuszy.

Ogólniejszą kwestią, jaką poruszyć można przy okazji przedstawionych wyżej rozważań, będzie wskazanie, że w przypadku powołania spółki cywilnej lub partnerskiej notariuszy ta właśnie spółka będzie dla pracowników wspólnej kancelarii pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.<sup>46</sup> Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. może być bowiem tylko spółka osobowa jako całość. W ramach samej konstrukcji umowy spółki i stosunków między wspólnikami nie znajduje normatywnego uzasadnienia traktowanie jako jednej strony każdego wspólnika z osobna, a jako drugiej strony wszystkich pozostałych wspólników łącznie<sup>47</sup>. Należy więc w szczególności zauważyć, że zgodnie z dominującym w doktrynie i orzecznictwie z zakresu prawa pracy stanowiskiem, w przypadku spółki cywilnej pracodawcą jest ta spółka *in corpore*<sup>48</sup>.

W powyższych sytuacjach aktualizuje m.in. problem reprezentacji takiego pracodawcy w sprawach pracowniczych. Zgodnie z art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Należy pamiętać, że przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie

---

<sup>46</sup> Zob. Z. Kubot, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 83.

<sup>47</sup> J. Skoczyński, *Glosa do uchwały SN z dnia 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, PiZS 1993, nr 12, s. 82 i nast.*; zob. także: wyrok SN z 4 listopada 2004 r., I PK 25/04 (OSNP 2005, nr 14, poz. 206), wyrok SN z 18 lutego 1998 r., II UKN 525/97 (OSNP 1999, nr 4, poz. 140), wyrok SN z 7 listopada 1995 r., I PRN 84/95 (OSNP 1996, nr 12, poz. 170).

<sup>48</sup> Odmienne i raczej odosobnione stanowisko zajął L. Miroszewski, *Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy*, PiZS 2000, nr 11, s. 19 i nast. Szerzej o spółce cywilnej jako pracodawcy m.in. W. Cąjseł, *Konsekwencje likwidacji spółki cywilnej w sferze stosunku pracy*, Prawo spółek 2002, nr 3, s. 31 i nast.

(art. 3<sup>1</sup> § 2 k.p.). „Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”, o których mówi ww. przepis, to nie tylko czynności prawne (oświadczenia woli – np. wypowiedzeniu umowy o pracę), ale także tzw. działania prawne (np. udzielenie urlopu wypoczynkowego) oraz czynności faktyczne mające znaczenie prawne (np. przyznanie premii)<sup>49</sup>.

#### 4.4. Problem zbiorowych powinności notariusza – pracodawcy

Zakładając hipotetycznie, że w najczęstszych przypadkach personel zatrudniany w kancelarii notarialnej nie jest szczególnie liczny, notariusz – jako pracodawca – może natomiast korzystać z dobrodziejstw przepisów ograniczających niektóre obowiązki (szczególnie o charakterze zbiorowym) w przypadku małych zakładów pracy. I tak np., zatrudniając mniej niż 20 pracowników, zwolniony jest z obowiązku ustalania ich warunków wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> § 1 k.p.). Podobnie nie ma obowiązku wprowadzania w swojej w kancelarii regulaminu pracy (art. 104 § 2 k.p.), aczkolwiek w tym przypadku ciąży na nim powinność udzielenia swoim pracownikom przy ich zatrudnieniu tzw. dodatkowej pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia o treści szerszej niż w przypadku pracodawców dysponujących takim regulaminem<sup>50</sup>. Jest też zwolniony z obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 3 ust. 1 ustawy z dn. 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>51</sup>). W przypadku zaś zwalniania pracowników kancelarii z przyczyn ich niedotyczących notariusz zatrudniający mniej niż 20 pracowników zwolniony jest z przestrzegania rygorów wynikających z przepisów ustawy z dnia 13 marca

---

<sup>49</sup> Zob. Z. Kubot, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szur-gacz, *Prawo pracy...*, s. 85.

<sup>50</sup> Zgodnie z art. 29 § 3 k.p. pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o: 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, **a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy** (podkr. – JB) – dodatkowo o: porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

<sup>51</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 z późn. zm.

2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 1 ust. 1 tej ustawy)<sup>52</sup>. Ze względu na zastosowane kryterium liczby zatrudnionych, do pracodawcy – notariusza najprawdopodobniej nie znajdą też zastosowania przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>53</sup>. Zgodnie z jej art. 1 ust. 2 stosuje się ją do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą, zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Pomijając na moment kryterium stanu zatrudnienia, można by jednak sądzić, że w świetle definicji działalności gospodarczej w ustawie z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej<sup>54</sup> (działalność gospodarcza to zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły) notariusz (pod warunkiem prowadzenia odpowiednio „dużej” w sensie kadrowym kancelarii notarialnej) byłby objęty przepisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r.<sup>55</sup> Powyższa uwaga dotyczyłaby swoją drogą konieczności wykonania innych, wyżej wymienionych, zbiorowych powinności pracodawcy w przypadku odpowiednio „dużej” kancelarii notarialnej.

---

<sup>52</sup> Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.

<sup>53</sup> Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550.

<sup>54</sup> Dz.U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.; ustawa ta rozszerzyła obowiązującą w przeszłości definicję działalności gospodarczej i za jej rodzaj uznała działalność zawodową, co spowodowało, że do grona przedsiębiorców zaliczeni zostali także notariusze – szerzej patrz M. Piotrowska, *Notariusz...*, s. 145-147.

<sup>55</sup> Co do zasady nie można by więc wykluczyć powstania w kancelarii notarialnej... organizacji związkowej. Biorąc pod uwagę wymogi co do liczebności grupy inicjującej powstanie związku zawodowego (10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych) oraz minimalne wymogi co do liczebności zakładowej organizacji związkowej (co do zasady: 10 pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy), mogącej korzystać z uprawnień przewidzianych przez prawo, wydaje się to w pełni realne – por. art. 12, art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.