

Damian Kazimierski*

Czy Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej jest pracownikiem? Analiza zawodowego statusu głowy państwa w świetle art. 22 Kodeksu pracy

Is the President of the Republic of Poland an employee?
Analysis of the employment status of the head of state
in the light of Article 22 of the Labour Code

Abstract. The President of the Republic of Poland holds a unique role in the Polish constitutional order, and is called the most important person in the state. In connection with being the head of state, the president carries out tasks within the framework of a certain type of employment, the assessment of which in the light of labour law is the task of this publication. The fulfilment of the features of the employment relationship expressed in Article 22 of the Labour Code (Kodeks pracy) is considered as the most important criterion, and the assessment of their validity in the context of the type of the President's employment is the subject of the following sections of the article. While some of the prerequisites *prima facie* appear to be fulfilled (receiving a salary, performing a job), others may pose problems for the researcher. Undoubtedly, the greatest of these is the identification of the president's subordination within his or her possible employment relationship. By examining the constitutional position and its impact on the personal status of the person, as well as by comparing the president's position to that of the members of the organs of corporations, the author concludes that it is not impossible to consider the president an employee. Referring to the jurisprudence concerning CEOs of companies and persons managing public authorities, the publication posits that the president's employer would be his or her auxiliary apparatus in the form of the Chancellery of the President of the Republic (Kancelaria Prezydenta RP). The final paragraphs of the text present selected cases of the employee nature of the president's status in other countries – France, the United States and Brazil.

Keywords: President of the Republic of Poland – employment status – state-system employment – head of a state

* University of Warsaw, Poland | Uniwersytet Warszawski, Polska, <https://orcid.org/0009-0006-0509-3375>, e-mail: damian.kazimierski@wp.pl.

Wprowadzenie

Pozycja Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej ma charakter szczególny. Prawnicy i politolodzy traktują często w kategoriach błędu ustrojodawcy dość eklektyczne ukształtowanie prerogatyw i zadań najważniejszej osoby w państwie. Wskazują także na problemy w wykładni przepisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹, które ustanawiają egzekutywę podzieloną między prezydenta i radę ministrów z premierem na czele². Jednocześnie prezydentowi powierzone jest prowadzenie polityki zagranicznej, jednak zadanie to współdzieli z rządem, w tym z ministrem właściwym do spraw zagranicznych. Wyposażony jest także w szczególne narzędzie w postaci możliwości zawetowania ustaw przyjmowanych przez legislaturę, która jednak stosunkowo niewysoką większością 3/5 głosów w Sejmie (276 posłów) może to weto odrzucić. Głowa państwa polskiego jednocześnie ma niezwykle silny mandat społeczny pochodzący z powszechnych wyborów (musi uzyskać aprobatę ponad połowy głosujących) i zaskakująco małe prerogatywy. Prezydent Polski w swojej pozycji stanowi konglomerat cech przynależnych władzy wykonawczej i czysto reprezentacyjnych cech głowy państwa. Niedopatrzenia ustrojodawcy są szczególnie widoczne w sytuacji tzw. kohabitacji, czyli sytuacji, w której prezydent wywodzi się z innej opcji politycznej niż premier i rząd, co ma miejsce po powołaniu trzeciego rządu D. Tuska podczas drugiej kadencji prezydenta A. Dudy.

To szczególne ukształtowanie polskiej egzekutywy rodzi, prócz oczywistych problemów natury politycznej, problemy z jasnym określeniem pozycji piastuna tego organu w zakresie jego praw powiązanych ze sprawowaną funkcją. Podczas badań nad tą kwestią można dojść do przekonania, że pozycja „zawodowa” Prezydenta RP nie jest ukształtowana jednoznacznie. O ile posłowie i senatorowie, a także urzędnicy na najwyższych szczeblach władzy państwowej objęci są

¹ Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483 ze zm., dalej „Konstytucja RP” lub „Konstytucja”.

² A. Jamróz, *Status konstytucyjny Prezydenta RP w świetle funkcji określonych w art. 126 Konstytucji (propozycje wykładni)*, w: *Aktualne problemy reform konstytucyjnych*, pod red. S. Bożyka, Białystok 2013, s. 83; P. Skalski, *Dualny model egzekutywy w Konstytucji RP z 1997 r. Delimitacja zadań i kompetencji Prezydenta RP i Rady Ministrów (wybrane problemy)*, w: *Dwudziestolecie Konstytucji RP. Potrzebna rewizja czy stagnacja? Księga rocznicowa*, pod red. K. Stępnia, Warszawa 2017, s. 164–183; B. Szczurowski, *Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej jako organ czuwający nad przestrzeganiem konstytucji*, Warszawa 2016, s. 53 i n.; zob. także J. Zajadło w rozmowie z C. Łasiczką, *Błąd strukturalny w konstytucji? „Czas na przemyślenie relacji urzędu prezydenta z rządem”*, 8 II 2024, Radio TOK FM.

regulacjami pracowniczymi – warto wspomnieć tu chociażby o Ustawie z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora³ – o tyle prezydent nie jest objęty żadnym aktem prawnym, który przesądzałby to, czy wykonywanie jego funkcji kwalifikuje go jako pracownika. Nie jest zatem pewne, czy należy stosować w stosunku do niego przepisy ustaw mające zastosowanie do osób zatrudnionych – przede wszystkim kwestie ubezpieczeń społecznych i praw pracowniczych, których *gros* ustawodawca zapisał w Kodeksie pracy⁴.

Historia urzędu Prezydenta Rzeczypospolitej jest dość krótka i przerwana półwiecznym okresem, gdy taki urząd w polskim systemie politycznym nie istniał. Biorąc pod uwagę wyjątkowość tej funkcji, którą piastuje jedna osoba przez pięcioletnią kadencję, należy stwierdzić, że kwestie praw prezydenta jako pracownika lub ubezpieczonego nie miały szansy sprawdzić się jeszcze w rzeczywistości, gdyż krąg zainteresowanych jednostek jest zbyt wąski, aby wystąpiła potrzeba weryfikowania przysługujących mu praw w „życiu codziennym”. Sytuacje, w których należało sięgnąć do przepisów prawnopracowniczych, miały miejsce przede wszystkim w odniesieniu do parlamentarzystów, ponieważ jest ich znacząco więcej⁵. Ponadto pewien odsetek parlamentarzystów to kobiety w wieku produkcyjnym, co rodzi potrzebę uregulowania kwestii ich ewentualnego czasowego zwolnienia od pracy z powodu ciąży. Działoby się to najpewniej w trybie art. 131 ust. 1 Konstytucji, który reguluje procedurę powierzenia Marszałkowi Sejmu tymczasowego wykonywania obowiązków głowy państwa w sytuacji, gdy prezydent jest przejściowo niezdolny do sprawowania urzędu. Dotychczas w Polsce urząd prezydenta sprawowali wyłącznie mężczyźni. Nie można jednak wykluczyć, że w przyszłości prezydentka Polski może zająć w ciążę, która przyniesie za sobą szereg problemów natury prawnej. Czy prezydentce będzie przysługiwać urlop macierzyński? Czy w tym okresie otrzyma wynagrodzenie lub zasiłek? Tym samym problem prawnopracowniczej pozycji Prezydenta RP może wyjść z akademickich rozważań i stać się realnym zagadnieniem prawnym, które będzie miało wpływ na niezbyt szerokie, ale jednak istotne grono osób.

³ Tekst jedn. Dz.U. 2024, poz. 907.

⁴ Ustawa z 26 VI 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 277 ze zm.), dalej „k.p.”.

⁵ Warto tu wskazać, że oprócz faktu, że kadencja zarówno Sejmu, jak i Senatu trwa o rok krócej od kadencji prezydenta, to Sejm w podobnej formie istniał także przed 1989 r., kiedy przywrócono urząd prezydenta.

Istotna wydaje się także kwestia ewentualnego zabezpieczenia w przypadku wystąpienia całkowitej niezdolności do pracy. Kwestię zabezpieczenia ekonomicznego samego prezydenta zapewnia uposażenie wypłacane byłemu prezydentowi, więc renta nie byłaby mu potrzebna do zaspokojenia potrzeb bytowych. Jednakże potrzeby bliskich Prezydenta RP w razie jego śmierci nie znajdują już tak prostego zaspokojenia, gdyż ich status nie mieści się w hipotezie art. 65 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁶. Problem ten nie dotyczy małżonka, który na mocy art. 6 ust. 23 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych⁷ podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu rentowemu i emerytalnemu, a także wypadkowemu i chorobowemu w całości finansowanym z budżetu Kancelarii Prezydenta RP (KPRP)⁸.

Przesądzenie statusu zawodowego głowy państwa pozwoliłoby również na opisanie w ramach prawnych kwestii urlopu wypoczynkowego (lub rozwiązania zbliżonego) prezydenta. Media, a także KPRP informują o tym, że kilka razy w roku prezydent udaje się na wypoczynek. Tej funkcji służą także między innymi Rezydencja Prezydenta RP na Mierzei Helskiej⁹ czy Zamek w Wiśle¹⁰. Niemniej status prawny wyjazdu głowy państwa w celach wypoczynkowych jest dość niejasny, chociaż z punktu widzenia zdrowia czy samopoczucia piastuna organu całkiem zrozumiały.

Przy rozstrzygnięciu kwestii, czy osoba jest pracownikiem, dość powszechnie wskazuje się na potrzebę badania spełnienia przez rozpatrywaną sytuację cech stosunku pracy wymienionych w art. 22 k.p.¹¹

⁶ Ustawa z dnia 17 XII 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2024, poz. 1631 ze zm.).

⁷ Ustawa z dnia 13 X 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 350).

⁸ Zob. B. Przybyszewska-Szter, *Wybrane zagadnienia dotyczące statusu prawnego oraz ubezpieczeń społecznych Małżonka Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej*, „Toruńskie Studia Polsko-Włoskie” 2022, nr 18, s. 165–166.

⁹ Informacja o Rezydencji Prezydenta RP na Mierzei Helskiej – dostępna na stronie internetowej KPRP pod adresem: <https://www.prezydent.pl/kancelaria/rezydencje-kprp/hel> (dostęp: 17 III 2025).

¹⁰ Informacja o Rezydencji Prezydenta RP Zamek w Wiśle – Narodowy Zespół Zabytkowy – dostępna na stronie internetowej KPRP pod adresem: <https://www.prezydent.pl/kancelaria/rezydencje-kprp/rezydencja-prezydenta-rp-zamek-w-wisle-narodowy-zespol-zabytkowy> (dostęp: 17 III 2025).

¹¹ Zob. przede wszystkim wyrok Sądu Najwyższego (SN) z 9 XII 1999 r., sygn. akt I PKN 432/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 310; postanowienie SN z 15 X 2019 r., sygn. akt I PK 264/18, LEX nr 3560756; postanowienie SN z 22 XII 2020 r., sygn. akt II PK 116/19, LEX nr 3224764.

W literaturze i w orzecznictwie zwykło się zatem odwoływać do tzw. typologicznej metody ustalania istnienia stosunku pracy¹², która polega na rozpatrywaniu, czy spełnione zostały kolejne wskazane przez ustawodawcę cechy. Warto w tym miejscu przytoczyć pełną treść przepisu art. 22 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”.

Mamy zatem do czynienia z czterema przesłankami, które należy zbadać w celu stwierdzenia, czy Prezydent RP jest pracownikiem. Jednocześnie kolejne partie niniejszego opracowania nie będą ściśle odpowiadały kolejności wskazanej w przytoczonym przepisie, gdyż z pożytkiem dla przejrzystości wyводу będzie uszeregowanie tych przesłanek od *prima facie* spełnionych do tych budzących najwięcej wątpliwości. Tak więc najpierw zostanie rozpatrzony fakt (i) wykonywania pracy, następnie (ii) otrzymywanie wynagrodzenia, (iii) kwestia wyznaczonego miejsca i czasu świadczenia pracy oraz (iv) zagadnienie podporządkowania prezydenta pracodawcy.

Już teraz można jednak wskazać największą trudność przedstawionego wyżej badania, a zatem próbę ukazania ewentualnego prezydenckiego pracodawcy odgrywającego istotną rolę w stosunku pracy. Otóż spoczywa na nim szereg obowiązków (w tym związanych z ubezpieczeniami społecznymi), a ponadto stanowi on niejako zwornik całego stosunku wiążącego prezydenta, bez względu na to, czy jest to stosunek zatrudnienia o charakterze pracowniczym czy też niepracowniczym.

1. Wykonywanie pracy

O ile zdefiniowanie pojęcia *praca* nastrocza trudności socjologom i filozofom starającym się opisać tę niezwykle ważną sferę aktywności ludzkiej, o tyle prawnik w przeważającej większości przypadków nie powinien mieć problemu ze stwierdzeniem, czy jednostka świadczy pracę czy też nie. Co prawda sam k.p. nie zawiera definicji pracy, jednak zgodnie z dyrektywą wykładni przyznającą prymat wykładni językowej

¹² Zob. m.in. P. Grzebyk, *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne*, Warszawa 2015; A. Zwolińska, *Obowiązek wykonywania pracy przez pracownika*, Warszawa 2021.

pojęć niezdefiniowanych zgodnie z ich rozumieniem powszechnym¹³ właściwe jest sięgnięcie do potocznego rozumienia pracy. Na potrzeby rozważań można przyjąć, że praca to 'celowa działalność ludzka, nakierowana na przetwarzanie dóbr przyrody, przedmiotów lub/i informacji za pomocą narzędzi w celu zaspokojenia, w sposób bezpośredni lub pośredni, materialnych i niematerialnych potrzeb'¹⁴.

Zgodnie z tą definicją niewątpliwie zadania i funkcje, które w państwie sprawuje prezydent, pozwalają stwierdzić, że wykonuje on pracę. Nadane mu mocą ustawy zasadniczej prerogatywy i powierzone w Rzeczypospolitej zadania służą z pewnością zaspokojeniu niematerialnych potrzeb społeczeństwa, jakimi są udział w procesie legislacyjnym, reprezentowanie państwa, a także tradycyjne uprawnienia głowy państwa, jak choćby nadawanie tytułów naukowych czy odznaczeń państwowych. Praca prezydenta powinna przy tym być zakwalifikowana do sektora usług, a zatem tej części gospodarki, która skupia się nie na wytwarzaniu dóbr materialnych, lecz na świadczeniu usług.

2. Otrzymywanie wynagrodzenia

Ważnym, a nawet wręcz konstrukcyjnym elementem stosunku pracy jest otrzymywanie za wykonaną pracę ekwiwalentnego wynagrodzenia. Jest to cecha charakterystyczna zatrudnienia pracowniczego, którego głównym społecznym celem jest zapewnienie środków utrzymania. Odróżnia je to od pozostałych przejawów aktywności polegającej na wytwarzaniu dóbr lub świadczeniu usług, którym przypisywane są odmienne zadania – uczenie się (np. w przypadku stażystów i praktykantów) lub pomoc innym (np. oferowana przez nieotrzymujących wszakże wynagrodzenia wolontariuszy).

I w tym przypadku nie powinno budzić wątpliwości spełnienie tej przesłanki przez „zawód” prezydenta. Głowa państwa otrzymuje miesięczne wynagrodzenie oraz inne dodatki do niego na podstawie Ustawy z 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe¹⁵. Zgodnie z art. 2a ust. 1 tej ustawy wynagrodzenie Prezydenta RP „składa się z wynagrodzenia zasadniczego

¹³ L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 72 i n.

¹⁴ K. Olechnicki, P. Załęcki, hasło *Praca*, w: *Słownik socjologiczny*, Toruń 2002, s. 160–161.

¹⁵ Tekst jedn. Dz.U. 2023, poz. 624.

odpowiadającego 9,8-krotności kwoty bazowej oraz dodatku funkcyjnego odpowiadającego 4,2-krotności kwoty bazowej”. Kwota bazowa określana jest w każdorocznym budżecie państwa. W celu obliczenia dokładnej kwoty wynagrodzenia i dodatku należy pomnożyć ją przez mnożnik wskazany w ustawie lub w innym podstawowym akcie prawnym. W 2025 r. miesięczne wynagrodzenie Prezydenta Rzeczypospolitej wynosiło zatem ok. 18,5 tys. zł, a dodatek funkcyjny 7,9 tys. zł¹⁶.

Oprócz ok. 27 tys. zł wynagrodzenia z dodatkiem funkcyjnym prezydentowi przysługuje prawo do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej z budżetu państwa, którą objęty jest także małżonek oraz członkowie rodziny, pozostający na prezydenckim utrzymaniu¹⁷. Niezależnie od innych posiadanych lokali mieszkalnych prezydent może także na czas sprawowania funkcji obejmować lokale służące zaspokojeniu potrzeb reprezentacyjnych i mieszkaniowych¹⁸. Zgodnie z informacjami zamieszczonymi na stronie internetowej KPRP¹⁹, korzysta ona z 6 rezydencji, m.in. z warszawskich pałaców – Prezydenckiego przy ul. Krakowskie Przedmieście, Belwederu przy ul. Belwederskiej, a także z ośrodków w Wiśle, w Juracie i w Ciechocinku.

Oczywiście przeważającym celem dysponowania przez KPRP wymienionymi budynkami jest przyjmowanie prezydenckich gości oraz bieżąca obsługa administracyjna działań prezydenta i pierwszej damy, jednak służą także zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych jego rodziny.

3. Wykonywanie pracy w miejscu i w czasie oznaczonym

Pewne trudności sprawić może określenie czasu i miejsca wykonywania pracy przez najważniejszą osobę w państwie. Zgodnie z art. 128 k.p. przez czas pracy należy rozumieć czas pozostawiania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy. W wielu zawodach, zwłaszcza w zaliczanych do grupy zawodów „białych kołnierzyków” (ang. *white collars*), do której należałoby zaliczyć prezydenta jako ewentualnego pracownika, czas

¹⁶ Obliczenia własne na podstawie art. 9 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy budżetowej na rok 2025 z 9 I 2025 r. (Dz.U. 2025, poz. 63).

¹⁷ Art. 5a ust. 1 i ust. 2 ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe.

¹⁸ Art. 5b ust. 2 ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe.

¹⁹ Strona internetowa Kancelarii Prezydenta RP, www.prezydent.pl, zakładka *Rezydencje KPRP* (dostęp: 17 III 2025).

wykonywania funkcji nie daje się wyraźnie oddzielić od czasu wolnego. Ma to miejsce zwłaszcza wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska, którzy jako dyrektorzy lub prezesi spółek świadczą pracę polegającą na reprezentacji i aktywności publicznej. Potoczne rozumienie pracy takich osób, a zatem fizyczne znajdowanie się w biurze i praca przy komputerze, zajmuje raptem część faktycznej aktywności tego typu osób. Niewątpliwie praca prezydenta także nastroczałaby takiego kłopotu.

Jednym z zadań prezydenta jest bowiem reprezentowanie państwa na arenie międzynarodowej, przyjmowanie zagranicznych gości i uczestniczenie w życiu publicznym kraju. Są to zadania, których granice czasu wykonywania trudno jest jednocześnie oznaczyć. Są one jednak dość istotne, ponieważ gdyby uznać Prezydenta RP za pracownika, objęty byłby ochroną wynikającą z minimalnego dobowego okresu wypoczynku, wynoszącego na mocy art. 132 k.p. 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Co prawda przepis ten nie dotyczy pracowników zarządzających (§ 2), ale nawet gdyby prezydenta za takiego pracownika uznać, nadal pozostaje przepis § 3, który nakazuje równoważyć okres wypoczynku okresowi wykonywania pracy.

Pomocny może okazać się art. 140 k.p., który pozwala, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, stosować do pracownika system zadaniowego czasu pracy. Przez taki rozumie się system, w którym pracodawca wyznacza pracownikowi zadania, które ten ma wykonać, nie ewidencjonując czasu, jaki został poświęcony na ich wykonanie²⁰. Można byłoby uznać, biorąc pod uwagę pozycję prezydenta w polskim systemie ustrojowym, że zadania te wyznacza mu przede wszystkim Konstytucja oraz zwyczaj konstytucyjny, polegający na podziale zadań między najwyższe organy państwowe. Wspomnieć tu można tytułem przykładu sytuację z 2009 r., którą opinia publiczna prześmiewczo nazwała „sporem o krzesło”²¹, z okresu kohabitacji prezydenta L. Kaczyńskiego i premiera D. Tuska, wywodzących się z różnych obozów politycznych. Trybunał Konstytucyjny rozpatrzył poddany spór dotyczący podziału zadań z zakresu polityki zagranicznej państwa, przesadzając, że prezydent ma prawo reprezentować kraj na szczytach organizacji międzynarodowych, jednak w swoich wypowiedziach powinien działać

²⁰ E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Art. 140*, w: *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024.

²¹ Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 20 V 2009 r., sygn. akt Kpt 2/08, OTK-A 2009, nr 5, poz. 78.

w zgodzie z linią polityki rządu²². Podobne spory o podział konstytucyjnych zadań i kompetencji można zauważyć obecnie podczas sporu o istnienie lub nie „prezydenckich ambasadorów”, których powołanie miałoby, według opinii prezydenta, należeć do jego wyłącznych kompetencji²³.

Prezydent jako pracownik w dużej mierze sam wyznaczałby sobie zadania, ponieważ część prezydenckich funkcji, zwłaszcza wymienionych w art. 144 ust. 3 Konstytucji jako prerogatywy, zależy w swojej realizacji od chęci piastuna tego organu. O ile Konstytucja ściśle wyznacza termin na podpisanie lub odmowę podpisania ustawy przedłożonej przez parlament, ogłoszenie terminu wyborów lub nakazuje po upływie kadencji powoływanych urzędników wyznaczyć kolejnych, o tyle realizacja części zadań zależy od woli prezydenta – np. wygłaszanie orędzia, stosowanie prawa łaski, zarządzanie referendum czy nadawanie obywatelstwa²⁴. W ten sposób może się okazać, że obok zadań, których obowiązek wykonania można porównać do obowiązku nałożonego na każdego innego pracownika w ramach stosunku pracy, występują zadania, którymi prezydent może, ale wcale nie musi się zająć.

W kontekście tych rozważań należy stwierdzić, że chociaż wyznaczenie ścisłego czasu pracy prezydenta nastrocza trudności, to nie jest

²² A. Łukasiewicz, *Spór o krzesło w UE nierozstrzygnięty*, Rzeczpospolita, 28 III 2009, <https://www.rp.pl/kraj/art15708441-spor-o-krzeslo-w-ue-nierozstrzygniety> (dostęp: 17 III 2025); P. Smitowicz, *Przydatny „spór o krzesło”*, Newsweek, 20 V 2009, <https://www.newsweek.pl/opinie/przydatny-spor-o-krzeslo/ssvps9j> (dostęp: 17 III 2025); J. Widacki, *Spór o coś więcej niż krzesło*, Tygodnik Przegląd, 31 VIII 2015, <https://www.tygodnikprzeklad.pl/spor-o-cos-wiecej-niz-krzeslo/> (dostęp: 17 III 2025).

²³ R. Biskupski, *Prezydent Duda będzie bronił ambasadorów. Zwłaszcza swoich współpracowników*, „Rzeczpospolita”, 14 III 2024, <https://www.rp.pl/dyplomacja/art39994591-prezydent-duda-bedzie-bronil-ambasadorow-zwlaszcza-swoich-wspolpracownikow> (dostęp: 17 III 2025); K. Broda, *Mastalerek o zmianie ambasadora Magierowskiego: Tusk chciałby mieć uprawnienia prezydenta*, Dziennik Gazeta Prawna, 13 VI 2024, <https://www.gazeta-prawna.pl/wiadomosci/swiat/artykuly/9526142,mastalerek-o-zmianie-ambasadora-magierowskiego-tusk-chcialby-miec-upr.html> (dostęp: 17 III 2025).

²⁴ W tym kontekście warto zwrócić uwagę na szereg wyroków próbujących wyznaczyć charakter prawny postanowień prezydenta RP – w tym postanowień o odmowie nadania obywatelstwa lub powołania na stanowisko sędziego – w kontekście możliwości ich zażarzania do sądów administracyjnych. Zob. m.in. uchwałę 7 sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA) z 9 XI 1998 r., sygn. akt OPS 4/98, ONSA 1999, nr 1, poz. 6; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 7 czerwca 2022 r., sygn. akt VI SA/Wa 672/22, LEX nr 3362105. W obu tych orzeczeniach sąd stwierdził, że wykonywanie (bądź nie) prerogatyw prezydenta nie podlega kontroli sądów administracyjnych, gdyż stanowi decyzję prezydenta realizującego „w pełni uznaniową władzę Państwa”.

niemożliwe opisanie go w kategoriach używanych przez k.p., zwłaszcza poprzez odwołanie do sytuacji pracowników, którzy jednoosobowo lub kolegialnie stanowią najwyższe organy zakładów pracy – np. członkowie zarządu lub prezesi spółek. Prezydent, podobnie jak owa kadra zarządzająca, sam wyznacza sobie harmonogram wykonywania zadań, ich kolejność oraz to, czy samodzielnie się nimi zajmie czy też przekaze je do wykonania przez jego aparat pomocniczy w postaci urzędników KPRP.

Przechodząc do zagadnienia miejsca pracy, *prima facie* zauważalny jest analogiczny problem, z którym spotkać się można było przy analizie czasu pracy. Pobieżne przesłedzenie kanałów informacyjnych, z których korzysta administracja prezydencka – np. kont w mediach społecznościowych czy oficjalnej strony internetowej prezydent.pl, pozwala zauważyć, że aktywność prezydenta nie ogranicza się do pracy przy biurku w Belwederze, a obejmuje *de facto* niemal cały glob²⁵. W tym zakresie jednak element wskazania miejsca pracy pracownika, do którego zadań należy tak częste przemieszczanie się i wykonywanie zadań w różnych miejscach, było już przedmiotem analiz sądów, które wypowiadały się o relacjach przemieszczania się pracownika w ramach wykonywania zadań i przepisów o podróży służbowej. Warto tu wskazać uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., sygn. akt II PZP 11/08, w której SN stwierdził, że pracownicy, do których stałych zadań należy przemieszczanie się i świadczenie pracy w różnych miejscach, nie są w podróży służbowej, a miejsce ich pracy należy określić na tyle szeroko, na ile umożliwia to rzeczywistość, nieincydentalna specyfika zawodu. W przypadku Prezydenta RP można stwierdzić, że chociaż centrum jego aktywności stanowi terytorium Polski (co wydaje się dość oczywiste, biorąc pod uwagę, że prezydent nazywany jest głową państwa polskiego), to do rzeczywistych i częstych jego zadań należy przemieszczanie się w celach służbowych („służbowych” w rozumieniu zarówno zadań pracowniczych, jak i – bliżej etymologii – sprawowania funkcji publicznej). Reasumując, miejsce wykonywania pracy prezydenta należałoby określić niezwykle szeroko (porównywalnie w Polsce jedynie do innych najważniejszych dla polityki zagranicznej osób, jak

²⁵ Zob. wpisy w zakładce *Wizyty zagraniczne* na stronie www.prezydent.pl – z 26 VII 2024 r. informujący o spotkaniu w Paryżu, z 11 VII 2024 r. informujący o udziale w szczycie w Waszyngtonie, z 26 VI 2024 r. informujący o przemówieniu wygłoszonym w Szanghaju; z 15 V 2024 r. relacjonujący wizytę prezydenta w Katarze (dostęp: 17 III 2025).

prezes Rady Ministrów lub minister spraw zagranicznych), nie jest to jednak określenie całkiem arbitralne. Gdyby należało jednoznacznie określić w umowie o pracę (która oczywiście w przypadku prezydenta nie występuje) miejsce wykonywania pracy, należałoby stwierdzić, że jest to każde miejsce, w którym interesy Rzeczypospolitej wymagają obecności głowy państwa.

4. Podporządkowanie pracownicze

Niewątpliwie największą trudność podczas rozważań nad prawnopracowniczym statusem Prezydenta RP sprawia ocenienie kwestii podporządkowania go komuś lub czemuś, co nazwać by można jego pracodawcą. Jest to szczególnie istotne, gdyż zarówno doktryna, jak i orzecznictwo wskazują, że podporządkowanie jest konstrukcyjną i najważniejszą cechą istnienia stosunku pracy²⁶. Problem ten pojawił się w przywołanych rozważaniach jako nie mniej istotny, to pracodawca bowiem, zgodnie z art. 22 k.p., wyznacza miejsce i czas wykonywania przez pracownika jego zadań służbowych. Odwołanie do koncepcji zadaniowego czasu pracy było pomocne przy tamtych ocenach, jednak nadal ponad tym problemem tkwi problem szerszy: Kto owe zadania wyznacza? Komu podległy jest prezydent?

Sama myśl o podległości prezydenta może wydawać się szczególnie kontrowersyjna dla osoby niezajmującej się prawem pracy. Zarzut bycia niesamodzielnym lub zależnym od innej osoby lub swojego ugrupowania politycznego traktowane jest jako jedna z najcięższych dezawuujących cech. Sama Konstytucja w art. 126 nazywa prezydenta „**najwyższym** [podkreślenie – D.K.] przedstawicielem Rzeczypospolitej Polskiej”, powierzając mu zadanie stania na straży suwerenności państwa, a w art. 134 nadaje mu się najwyższe zwierzchnictwo nad polską armią. Takie przepisy ustawy zasadniczej mogłyby zostać uznane za przesłankę odrzucenia tezy o podległości prezydenta komukolwiek, a zatem niemożliwe byłoby uznanie prezydenta za pracownika, który musi wszakże (w przeciwieństwie do samozatrudnionego) być w stosunku podporządkowania pracodawcy.

²⁶ T. Duraj, *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3, s. 159–179.

Jest to jednak stanowisko przedwczesne i nieoddające w pełni specyfiki prezydenckiego statusu. Nie ulega wątpliwości, że jako głowa państwa uosabia jego suwerenność i niepodległość innym państwom. *Uosabianie*, chociaż dość patetyczne i często używane dla określenia godności tegoż urzędu, odnosi się, mimo etymologii od „osoby”, raczej do urzędu niż do piastuna organu. O ile dość oczywiste wydaje się to w odniesieniu do innych urzędników państwowych²⁷, o tyle przy głowie państwa warto podkreślić, że stwierdzenie istnienia pracowniczego podporządkowania nie dzieje się z uszczerbkiem dla majestatu państwa i jego najważniejszych reprezentantów²⁸.

Niemniej określenie, nawet jeśli ustrojowo i logicznie dopuszczalne, czy Prezydent RP rzeczywiście pozostaje w stosunku podporządkowania wciąż nie jest łatwe. Jak słusznie zauważa J. Stelina, naukowo zajmujący się zatrudnieniem prawnoustrojowym, specyfika urzędu prezydenta powoduje, że jest on niejako na szczycie hierarchii i nie sposób znaleźć jego bezpośredniego zwierzchnika, kogoś, kto wydawałby polecenia i organizował pracę prezydentowi²⁹. W tym zakresie można założyć, że najważniejsza osoba w państwie jest podobna najważniejszym pracownikom osób prawnych – prezesom zarządów spółek lub dyrektorom jednostek organizacyjnych. Oni także są na szczycie zawodowej hierarchii i, w potocznym rozumieniu, nie mają nad sobą „szefa”.

Zgodnie z linią orzecniczą SN sam fakt bycia na szczycie hierarchii służbowej w spółce prawa handlowego, a także faktyczne zarządzanie osobą prawną nie muszą stanowić przeszkody w stwierdzeniu pracowniczego podporządkowania³⁰. Poprzez odwołanie do pojęcia podporządkowania autonomicznego możliwe jest opisanie cech stosunku wiążącego członka zarządu ze spółką, w której organie sprawuje on swoje funkcje. Warunkiem uznania stosunku pracy jest bowiem, zdaniem SN, podporządkowanie uchwałą organu właścicielskiego

²⁷ J. Stelina, *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*, Warszawa 2016, s. 129.

²⁸ Zainteresowanych historycznym i filozoficznym ujęciem ustrojowej roli głowy państwa w rozdzieleniu od osoby sprawującej ten urząd należy odesłać do E. Kantorowicz, *Dwa ciała króla. Studium ze średniowiecznej teologii politycznej*, Warszawa 2007.

²⁹ J. Stelina, op. cit., s. 72.

³⁰ Zob. m.in. wyroki SN z: 11 II 2015 r., sygn. akt I UK 211/14, LEX nr 1631899; 16 XII 2016 r., sygn. akt II UK 517/15, LEX nr 2191456; 12 V 2011 r., sygn. akt II UK 20/11, OSNP 2012, nr 11–12, poz. 145; zob. też A. Musiała, *Zatrudnienie członka zarządu spółki kapitałowej – podporządkowanie pracownicze – obejście umową o pracę prawa ubezpieczeniowego. Glosa do wyroku SN z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSP 2012, nr 5, s. 53.*

(w przedmiotowej sprawie – zgromadzenia wspólników spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) oraz wypełnianie „obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych ciężących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu”³¹.

Sądy administracyjne także brały pod rozwagę specyfikę zatrudnienia członków organów właścicielskich spółek handlowych, aprobując odnosząc się do możliwości uznania ich za pracowników. Naczelny Sąd Administracyjny zauważył w 2005 r., że k.p. nie określa *expressis verbis* sposobu, w jaki realizowane musi być pracownicze podporządkowanie, a zatem nic nie stoi na przeszkodzie, żeby prezes jednoosobowego zarządu znajdował się w stosunku podporządkowania. NSA w uzasadnieniu stwierdził, że: „[p]odporządkowanie pracownicze polegać więc może na związaniu członka jednoosobowego zarządu spółki zadaniami spółki oraz koniecznością poddania się przez niego regułom organizacyjnym obowiązującym w danej spółce, miejscem i warunkami pracy, porządkiem wewnętrznym itp.”³².

Sąd poszedł nawet dalej, stwierdzając, że późniejsze objęcie przez tego członka 100% udziałów nie przesądza o zmianie w jego statusie, uzasadniając utratę statusu pracownika. Zatem, zdaniem NSA, zlanie w jednej osobie właściciela kapitału i świadczącego pracę nie stoi na przeszkodzie znajdowania się go w stosunku podporządkowania. Na marginesie należy zauważyć, że mniej liberalny w tym zakresie był SN, który w wyroku z 16 grudnia 2016 r. uznał za istotny fakt, że pracownica-współniczka nie dysponowała wyłącznie swoim kapitałem, gdyż istnieli inni wspólnicy³³.

Niemniej w odniesieniu do Prezydenta RP problematyka w postaci zlania kapitału i pracy z oczywistych przyczyn nie jest aktualna. Pozostają jednak w mocy rozważania sądów dotyczące daleko posuniętej autonomii pracownika, który nie traci jednak przymiotu podporządkowania pracodawcy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że głowa państwa nie jest absolutnie niezależna i nie organizuje sobie w pełni sposobu i zakresu wykonywania zadań. Podobnie jak prezes zarządu związany jest przepisami Kodeksu spółek handlowych i działa w ramach wyznaczonych przez ten akt prawny, tak prezydent związany jest przepisami Konstytucji i to one wyznaczają mu zakres działań. SN w cytowanym powyżej wyroku z 2011 r. stwierdził, że przepisy Kodeksu spółek handlowych

³¹ Wyrok SN z 12 V 2011 r., sygn. akt II UK 20/11, op. cit.

³² Wyrok NSA z 20 XII 2005 r., sygn. akt II FSK 114/05, LEX nr 194937.

³³ Wyrok SN z 16 XII 2016 r., sygn. akt II UK 517/15, LEX nr 2191456.

w odniesieniu do członka zarządu będącego pracownikiem nie tylko wyznaczają ramy jego pracy, ale także wiążą (w kontekście relacji z członkiem zarządu) także samą spółkę. Podobnie w sytuacji prezydenta – Konstytucja organizuje mu zakres działań i wskazuje pewien ogólny ich kierunek, ale także organizuje mu relacje z innymi organami administracji państwowej, które nie są swobodnie przez ich piastunów kształtowane. Prezydent wykonuje zadania w sytuacji prawnego podporządkowania postanowieniom Konstytucji, co ślubuje, składając przysięgę przed Zgromadzeniem Narodowym przed objęciem urzędu, także po reelekcji, jeśli kontynuuje swoją funkcję przez kolejną kadencję. Zakres jego działań jest ściśle określony i wyklucza dowolność, zgodnie z art. 7 Konstytucji, który ustanawia zasadę, że organy władzy państwowej działają jedynie w granicach wyznaczonych przez prawo.

Niezwykle istotne jest istnienie aparatu dyscyplinowania prezydenta za działania, które podejmuje on wbrew przepisom. Za delikt konstytucyjny, wykonywanie swojej funkcji niezgodnie z prawem, może być on pociągnięty do odpowiedzialności przed Trybunał Stanu, który władny jest złożyć go z urzędu, a także pozbawić praw wyborczych, odznaczeń i tytułów honorowych oraz możliwości obejmowania kierowniczych urzędów³⁴. Wyciągnięcie konsekwencji za nieprawidłowe wykonywanie funkcji, chociaż potencjalne i nigdy w historii Polski nie zrealizowane, stanowi element związania głowy państwa obowiązującym prawem, a także pozbawia ją pełnej niezależności w sprawowaniu urzędu. Jako stan całkowicie odmienny wskazać można status Prezydenta RP w konstytucji kwietniowej z 1935 r., która wprost w art. 2 stanowiła, że na Prezydencie Rzeczypospolitej spoczywa odpowiedzialność jedynie wobec Boga i historii³⁵. W takim stanie prawnym nie sposób byłoby mówić o podporządkowaniu głowy państwa jakimkolwiek „ludzkim” poleceniom.

Jak zaznaczono we wstępie – zakres kompetencji prezydenta jest przedmiotem sporów, które toczą się w życiu publicznym kraju od niemal 30 lat. Nie oznacza to jednak, że prezydent nie ma wyznaczonych zadań, które (podobnie jak cele i statut spółki prawa handlowego wyznaczają zakres działalności członka zarządu) wskazują mu sposób sprawowania urzędu. Konstytucja wyznacza terminy na dokonanie pewnych czynności, wskazuje, w których sprawach musi on uzyskać

³⁴ Art. 25 Ustawy z dnia 26 III 1982 r. o Trybunale Stanu (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 762 ze zm.) w zw. z art. 198 Konstytucji RP.

³⁵ Ustawa Konstytucyjna z dnia 23 IV 1935 r. (Dz.U. 1935 Nr 30, poz. 227).

aprobatę prezesa Rady Ministrów dla swoich działań, a w których może autonomicznie podejmować decyzje. *Expressis verbis* stanowi o tym art. 126 ust. 3 Konstytucji – „Prezydent Rzeczypospolitej wykonuje swoje zadania w zakresie i na zasadach określonych w Konstytucji i ustawach”. Choć jego pozycja jest nieporównywalna do jakiegokolwiek innego stanowiska w Rzeczypospolitej, nie przesądza to o tym, że jest on w pełni niezależnym podmiotem, niezwiązanym w żaden sposób poleceniami. Polecen tych nie wyznacza mu co prawda przełożony, ale akt prawny najwyższy w hierarchii, praktyka i zwyczaj konstytucyjny, a także ogólne cele urzędu, które są raczej przedmiotem rozważań teoretyków państwa i filozofów prawa niż jego praktyków, niemniej wywierają niesłabnący wpływ na sposób korzystania z uprawnień przez głowę państwa. Należy tu odwołać się do przysięgi, którą po swoim wyborze składa nowo wybrany „pierwszy obywatel”. Słyszymy w niej m.in. o zobowiązaniu się do chronienia godności Narodu, niepodległości, a także sprawowania urzędu w taki sposób, aby „dobro Ojczyzny oraz pomyślność obywateli [były dla niego] zawsze najwyższym nakazem”³⁶.

Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że specyfika urzędu prezydenta nie stoi na przeszkodzie uznania go za znajdującego się w stosunku podległości, której ramy wyznaczają akty prawne oraz ogólne założenia sposobu wykonywania najważniejszej funkcji w państwie. Za nielegalne działania związane ze sprawowaniem godności podlega odpowiedzialności konstytucyjnej, a za działania oceniane w skutkach jako negatywne – ponosi odpowiedzialność (przynajmniej w czasie swojej pierwszej kadencji) w postaci ryzyka nieuzyskania reelekcji w kolejnych wyborach. Pierwszy sposób dyscyplinowania prezydenta jako pracownika należy do gestii Zgromadzenia Narodowego oraz Trybunału Stanu, a drugi – do obywateli wypowiadających się przy wyborczych urnach.

Kto zatem jest pracodawcą prezydenta? Z filozoficznoprawnego punktu widzenia najlepiej odpowiadałoby rzeczywistości odwołanie do hipostazy Narodu lub Państwa, jako podmiotów, które wywierają decydujący wpływ na ukształtowanie statusu prezydenta. To Naród (w rozumieniu politycznym) jest ustrojodawcą³⁷ i twórcą urzędu prezydenta, to z jego woli prezydent sprawuje swój urząd³⁸ i to jego

³⁶ Art. 130 Konstytucji RP.

³⁷ Zob. preambuła Konstytucji RP.

³⁸ Zob. art. 127 ust. 1 i art. 130, a także art. 4 ust. 1 Konstytucji RP.

pomyślność jest dla niego najwyższym nakazem, na równi z dobrem Państwa. Właśnie Państwa prezydent jest przedstawicielem³⁹. O ile takie określenie pracodawcy prezydenta brzmi sensownie w teoretyczno-prawnym czy filozoficznym znaczeniu, o tyle całkowicie nieprzydatne jest na gruncie k.p., który w art. 3 definiuje pracodawcę jako podmiot, który zatrudnia pracowników. Państwo, a tym bardziej Naród nie są w stanie zarządzać pracownikami, a zatem nie sposób uznać ich za pracodawców zgodnie z tzw. zarządczą koncepcją pracodawcy⁴⁰. Inne koncepcje definiowania pracodawcy także nie znajdują zastosowania do idei Narodu lub Państwa.

Za właściwe uznać należy przyjęcie, że pracodawcą prezydenta jest KPRP, która organizuje mu pracę, zapewnia ramy organizacyjne do sprawowania funkcji, a także dokonuje obsługi jego przedsięwzięć⁴¹. Pozostawałoby to w zgodzie z porównaniem statusu Prezydenta RP do pozycji prezesów spółek handlowych. Co oczywiste nie poddano pod rozstrzygnięcie sądów kwestii pracodawcy prezydenta, jednak w zakresie tym można odnieść jego sytuację jeszcze dokładniej do sytuacji „zatrudnianych przez państwo” prezesów sądów lub prezesów naczelnych urzędów państwowych. W wyroku z 19 września 1996 r. SN stwierdził, że nie jest możliwe uznanie Skarbu Państwa za pracodawcę, a funkcję pracodawcy w stosunku do prezesa sądu rejonowego sprawuje ten sąd, to on bowiem jako jednostka organizacyjna zatrudnia pracowników⁴². Podobnie pracodawcą żołnierza jest jego jednostka wojskowa⁴³, a pracownika agencji rządowej – owa agencja⁴⁴. Analogicznie należy uznać, że powoływana przez prezydenta KPRP, jako jednostka organizująca środowisko pracy, powinna być uznana za jego pracodawcę. Tym samym to na KPRP spoczywałby szereg obowiązków związanych z ewentualnym stosunkiem pracy prezydenta – np. te dotyczące ubezpieczeń społecznych. O zdolności KPRP do bycia pracodawcą byłego Prezydenta RP aprobująco wypowiedział się SN w uchwale z 2017 r.⁴⁵ Właściwe byłoby

³⁹ Zob. art. 126 ust. 1, art. 133 ust. 1 Konstytucji RP.

⁴⁰ E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Art. 3, w: Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, op. cit.

⁴¹ Por. § 1 ust. 4 Statutu Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej, stanowiący załącznik do Zarządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 IV 2021 r. w sprawie nadania statutu Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn. M.P. 2024, poz. 398).

⁴² Wyrok SN z 19 I 1996 r., sygn. akt I PRN 101/95, OSNP 1997, nr 7, poz. 112.

⁴³ Wyrok SN z 9 I 2024 r., sygn. akt III PSKP 27/23, OSNP 2024, nr 8, poz. 78.

⁴⁴ Postanowienie SN z 20 III 2018 r., sygn. akt I PK 12/17, LEX nr 2518843.

⁴⁵ Uchwała SN z 1 II 2017 r., sygn. akt III PZP 11/16, OSNP 2017, nr 6, poz. 65.

zatem uznanie, że to właśnie KPRP, mimo że przez samego prezydenta powoływana, jest jego formalnym pracodawcą z racji stanowienia organizacyjnego jego działań, a także bieżącego dysponowania środkami przekazanymi przez budżet państwa na rzecz sprawowania jej funkcji. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku prezydenta Francji, co jest przedmiotem analizy w następnej części publikacji.

Prezydent powołuje Szefa swojej Kancelarii, który stoi na jej czele i kieruje jej pracami⁴⁶. Wziąwszy pod uwagę kompetencje mu przysługujące, trzeba stwierdzić, że do jego najważniejszych zadań należy takie ukształtowanie pracy Kancelarii, aby zapewnić prezydentowi sprawne sprawowanie urzędu. Na mocy § 5 statutu KPRP do zadań i kompetencji Szefa KPRP należy wydanie regulaminu organizacyjnego, który określa organizację wewnętrzną, zadania i tryb pracy poszczególnych jednostek organizacyjnych, wchodzących w skład Kancelarii. Poza tą kompetencją, w której jest on dość niezależny od prezydenta, w pozostałych zadaniach jest on związany wymogiem uzyskania zgody głowy państwa. Nie sposób zatem uznać, że Szef KPRP jest zwierzchnikiem prezydenta, niemniej jego status przypomina obowiązki osoby zarządzającej zakładem pracy – zwłaszcza w kontekście zadań polegających na organizowaniu stanowiska pracy. Do podobnej konkluzji prowadziłyby analiza przytoczonej uchwały SN z 2017 r., dotyczącej statusu kancelarii byłego Prezydenta RP jako pracodawcy.

5. Zatrudnienie głowy państwa na tle porównawczym

Rozważając kwestię, czy Prezydent RP znajduje się w stosunku pracy, warto zwrócić uwagę, jak sytuacja głowy państwa kształtuje się w innych krajach o republikańskim systemie rządów. Dokładne przesłedzenie tej specyfiki w skali świata wykracza poza ramy narzucone formą niniejszego artykułu, toteż ograniczyć należy się do kilku tylko przykładów, wierząc, że temat pracowniczego statusu głowy państwa znajdzie w Polsce dokładniejsze opracowanie.

Niewątpliwie największe zainteresowanie budzą prezydenckie zarobki, które potrafią wywołać niemałe poruszenie w społeczeństwie, a sam fakt, czy głowa państwa jest pracownikiem, nie ma już tak istotnego znaczenia. Niemniej podczas poszukiwania odpowiedzi na pytanie

⁴⁶ Statut KPRP, § 2 ust. 1.

o wynagrodzenie prezydenta, można wywnioskować, czy wypłacane jest ono w związku ze stosunkiem pracy. Tak miało to miejsce w przypadku prezydenta Francji, którego zarobki zainteresowały Xaviera Berné'a, który w ramach działalności edukacyjnej upowszechnia wiedzę o dostępie obywateli do informacji publicznej⁴⁷. Otrzymane po zapytaniu dokumenty płacowe, zatytułowane „Bulletin de paie” (polskim odpowiednikiem jest pasek płacowy lub karta wynagrodzenia), zawierały prócz kwot wynagrodzenia także informacje o tym, że Emmanuel Macron zatrudniony jest w pełnym wymiarze etatu, a stanowisko zawodowe zostało określone jako „prezydent republiki” (franc. *président de la République*). Co ciekawe, w rubryce zatytułowanej „Employeur” (pol. pracodawca) znajduje się fraza „Présidence de la République”, którą co prawda zwykło się tłumaczyć jako „urząd prezydenta Republiki (Francuskiej)” – w rozumieniu stanowiska, a nie aparatu pomocniczego⁴⁸. Niemniej we Francji brakuje odpowiednika KPRP, a analogiczne zadania wykonywane są pod nazwą „présidence”. Tym samym można stwierdzić, że we Francji kwestia osoby pracodawcy prezydenta kształtuje się podobnie do wysuniętej w niniejszym artykule interpretacji polskiego stanu prawnego.

W Stanach Zjednoczonych, kraju z prezydenckim systemem politycznym, prawo przesądza, że prezydent i wiceprezydent są pracownikami władzy wykonawczej. Przepisy dotyczące kar za wykorzystanie informacji poufnych (Civil penalties for insider trading⁴⁹) wprost wskazują, że pojęcie *pracownik władzy wykonawczej* (ang. *executive branch employee*) obejmuje zarówno prezydenta, jak i wiceprezydenta Stanów Zjednoczonych. Niemniej zgodnie z przepisami dotyczącymi pracowników rządu federalnego⁵⁰ za pracownika (na potrzeby regulacji dotyczących pracowników władzy wykonawczej) uważa się osobę, która kumulatywnie spełnia trzy przesłanki: (i) została mianowana w służbie cywilnej przez wymienione, uprawnione osoby (lista zawiera m.in. prezydenta), (ii) na podstawie ustawy lub aktu wykonawczego jest zaangażowana w wykonywanie funkcji federalnych oraz (iii) podlega nadzorowi

⁴⁷ M. Landau, *Voici à quoi ressemble le bulletin de paie d'Emmanuel Macron*, BFM Business, 16 V 2024, https://www.bfmtv.com/economie/economie-social/voici-a-quoi-ressemble-le-bulletin-de-paie-d-emmanuel-macron_AN-202405160686.html (dostęp: 17 III 2025).

⁴⁸ Pełna treść „Bulletin de paie” dostępna pod adresem: www.madada.fr (dostęp: 17 III 2025).

⁴⁹ 15 U.S. Code § 78u–1(h)(2).

⁵⁰ 5 U.S. Code § 2105–(a).

podczas wykonywania swojej funkcji przez jedną z wymienionych osób zdolnych do mianowania pracownika. Jak zatem można się przekonać, prezydent Stanów Zjednoczonych nie jest pracownikiem służby cywilnej, za to jest uważany za pracownika władzy wykonawczej.

Za pracownika federalnego uznawany jest także prezydent Brazylii. Prezydentowi Republiki Federalnej Brazylii oprócz comiesięcznego wynagrodzenia, obecnie wynoszącego ok. 31 tys. reali⁵¹ brutto (ok. 22 tys. zł), przysługują także dodatki na prowadzenie biura oraz możliwość mieszkania w rezydencji prezydenta Palacio de Planalto w stolicy państwa – Brasili. Ponadto, jak podaje K. Trnka, prezydent Brazylii jako pracownik federalny otrzymuje wraz z innymi zatrudnionymi w administracji rządowej premie w postaci trzynastych pensji⁵². Ukształtowanie prezydenckiej pozycji jako pracownika niewątpliwie w Brazylii wydaje się najdokładniejsze spośród przypadków rozpatrywanych w niniejszym artykule.

Tytułem dowodu na doniosłość kwestii statusu pracownika osób zajmujących najwyższe państwowe stanowiska można wskazać sytuację, która miała miejsce w Nowej Zelandii w 2018 r. Jacinda Ardern, premierka Nowej Zelandii, poinformowała, że po porodzie planuje skorzystać z możliwości odpoczynku w ramach urlopu macierzyńskiego⁵³. W czerwcu tego roku urodziła dziecko i zgodnie z ustaleniami ze swoim zastępcą, Winstonem Petersem, przez sześć tygodni po porodzie to on wykonywał obowiązki szefa rządu. Przykład nowozelandzkiej premierki odbił się szerokim echem, zwłaszcza wśród środowisk feministycznych, które widziały w niej przykład kobiety łączącej najwyższe stanowisko z życiem osobistym. Prawnikowi może ten przypadek ponadto posłużyć jako dowód na aktualność rozważań nad statusem zatrudnienia prezydenta.

⁵¹ Y. Viera, *Lula não tem maior salário: quanto ganham os presidentes da América Latina?*, UOL, 6 IV 2024, <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/deutschewelle/2024/04/06/quanto-ganham-os-presidentes-da-america-latina.htm> (dostęp: 17 III 2025).

⁵² K. Trnka, *Pozycja prezydenta w systemach parlamentarnym i prezydenckim na przykładzie Rzeczypospolitej Polskiej i Republiki Federacyjnej Brazylii*, w: *Współczesne polityczno-prawne systemy państw Europy, Azji i Ameryki Łacińskiej*, pod red. K. Complaka, P. Gutierrez, J. Rosiak, Wrocław 2017, s. 76.

⁵³ A. Bartkiewicz, *Premier pisze historię: Idzie na urlop macierzyński*, Rzeczpospolita, 15 VI 2018, <https://www.rp.pl/polityka/art1901841-premier-pisze-historie-idzie-na-urlop-macierzynski> (dostęp: 17 III 2025).

Podsumowanie

Urząd Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej jest niewątpliwie urzędem o jednostkowej i nieporównywalnej do innych stanowisk randze w państwie. Funkcja głowy państwa wykracza znacząco poza zadania z zakresu legislacji czy bieżącego wykonywania władzy w państwie. Reprezentuje on państwo, jest jego przedstawicielem, a także symbolicznym zwornikiem Narodu w rozumieniu politycznym. Prezydent – jako osoba najważniejsza w państwie i występująca niejako w roli przypisanej wcześniej monarchom – wydaje się wyłączony z tak przyziemnych kwestii jak otrzymywanie wynagrodzenia i korzystanie z urlopu. Niewątpliwie jednak, choćby urząd prezydenta był wyposażony w wielokrotnie większą władzę i prestiż, osoba po wygraniu wyborów wciąż zachowuje potrzebę odpoczynku i zaspokojenia swoich potrzeb materialnych. Tym samym istotne jest przeprowadzenie interpretacji ustrojowej pozycji głowy państwa pod kątem norm prawa pracy.

J. Stelina zauważyła, że prezydent jest osobą w stosunku zatrudnienia o charakterze konstytucyjnym i ustrojowoprawnym oraz że brakuje przepisów, które wyraźnie stwierdzałyby stosowanie wobec jednoosobowych organów państwa regulacji prawa pracy lub prawa służbowego⁵⁴. Mimo to właściwe wydaje się pochylenie nad problemem i prześledzenie, czy pozycja Prezydenta RP odpowiada cechom stosunku pracy wymienionym w art. 22 k.c. Jak wskazano powyżej, jest to temat na tyle istotny i mogący budzić kontrowersje, że jego naukowe rozważenie może okazać się ważnym elementem dalej idących konsekwencji dla statusu osoby pełniącej najważniejsze stanowisko w państwie. Nie można bowiem wykluczyć, że przywołany wcześniej kasus premierki Nowej Zelandii stanie się udziałem kobiety, która zostałaby prezydentką Polski. Istotnym zagadnieniem może okazać się także kwestia ewentualnych wypadków w czasie wykonywania prezydenckich zadań. Oczywiście nawet w sytuacji niezdolności do pracy prezydent nie utraciłby środków do życia, ponieważ zgodnie z Ustawą z 30 maja 1996 r. o uposażeniu byłego Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej⁵⁵ otrzymywałby środki pieniężne również w sytuacji opróżnienia urzędu w wyniku stwierdzenia przez Zgromadzenie Narodowe trwałej niezdolności do sprawowania urzędu ze względu na stan zdrowia. W krótkiej historii III Rzeczypospolitej Polskiej nie było jeszcze takiej sytuacji.

⁵⁴ J. Stelina, op. cit., s. 129.

⁵⁵ Tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 207.

Prześledzenie kolejnych przesłanek uznania zatrudnionego za pracownika pozwala stwierdzić, że nie jest niemożliwe uznanie prezydenta za takiego. Największe trudności sprawia stwierdzenie pracowniczego podporządkowania prezydenta, który korzysta z dość sporej autonomii wykonywania swojej funkcji. Niemniej, mimo bycia „pierwszym obywatelem” i najważniejszą osobą w państwie, nadal nie jest w pełni samodzielny – związany jest ustrojowym ukształtowaniem kompetencji, a także ponosi odpowiedzialność zarówno karną i konstytucyjną, jak i odpowiedzialność polityczną w postaci oceny jego dokonań w czasie pierwszej kadencji, po której upływie ubiega się zwykle o „przedłużenie umowy o pracę” na kolejne pięć lat.

Możliwe, że dokładne uregulowanie pozycji zatrudnienia Prezydenta RP wymagałoby interwencji ustawodawcy, który uchwaliłby przepisy regulujące dokładne warunki wykonywania pracy przez prezydenta, ewentualnie stwierdzając, że nie jest on pracownikiem. Podobne plany były przedmiotem rozważań, także w ramach projektów ustaw⁵⁶. Niewątpliwie ukróciłyby to wszelkie spory i kontrowersje wokół prezydenckiego statusu, jak ma to miejsce w państwach przedstawionych w niniejszym opracowaniu. Niemniej w obecnym stanie prawnym możliwa do obronienia jest teza o tym, że Prezydent Polski jest pracownikiem. Może się zatem okazać, że żartobliwe komentarze A. Kwaśniewskiego i L. Wałęsy o założeniu związku zawodowego byłych prezydentów RP⁵⁷ nie są tak dalekie od rzeczywistej możliwości.

BIBLIOGRAFIA

- Bartkiewicz A., *Premier pisze historię: Idzie na urlop macierzyński*, Rzeczpospolita, 15 VI 2018, <https://www.rp.pl/polityka/art1901841-premier-pisze-historie-idzie-na-urlop-macierzynski> (dostęp: 17 III 2025).
- Biskupski R., *Prezydent Duda będzie bronił ambasadorów. Zwłaszcza swoich współpracowników*, Rzeczpospolita, 14 III 2024, <https://www.rp.pl/dyplomacja/art-39994591-prezydent-duda-bedzie-bronil-ambasadorow-zwlaszcza-swoich-wspolpracownikow> (dostęp: 17 III 2025).
- Broda K., *Mastalerek o zmianie ambasadora Magierowskiego: Tusk chciałby mieć uprawnienia prezydenta*, Dziennik Gazeta Prawna, 13 VI 2024, <https://www.gazeta->

⁵⁶ Zob. A. Dral, *Sytuacja prawna osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach państwowych – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Administracja: teoria, dydaktyka, praktyka” 2009, nr 1, s. 53.

⁵⁷ *Od Solidarności do wolności. Konferencja międzynarodowa*, pod red. N. Smolar, Warszawa–Gdańsk, 2005, s. 10.

- prawna.pl/wiadomosci/swiat/artykuly/9526142,mastalerek-o-zmianie-ambasadora-magierowskiego-tusk-chcialby-miec-upr.html (dostęp: 17 III 2025).
- Dral A., *Sytuacja prawna osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach państwowych – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Administracja: teoria, dydaktyka, praktyka” 2009 nr 1, s. 35–55.
- Duraj T., *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3, s. 159–179.
- Grzebyk P., *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne*, Warszawa 2015.
- Jamróż A., *Status konstytucyjny Prezydenta RP w świetle funkcji określonych w art. 126 Konstytucji (propozycje wykładni)*, w: *Aktualne problemy reform konstytucyjnych*, pod red. S. Bożyka, Białystok 2013, s. 77–104.
- Kantorowicz E., *Dwa ciała króla. Studium ze średniowiecznej teologii politycznej*, Warszawa 2007.
- Landau M., *Voici à quoi ressemble le bulletin de paie d’Emmanuel Macron*, BFM Business, 16 V 2024, https://www.bfmtv.com/economie/economie-social/voici-a-quoi-ressemble-le-bulletin-de-paie-d-emmanuel-macron_AN-202405160686.html (dostęp: 17 III 2025).
- Łukasiewicz A., *Spór o krzesło w UE nierozstrzygnięty*, Rzeczpospolita, 28 III 2009, <https://www.rp.pl/kraj/art15708441-spor-o-krzeslo-w-ue-nierozstrzygniety> (dostęp: 17 III 2025).
- Maniewska E., Jaśkowski K., *Art. 3*, w: *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024.
- Maniewska E., Jaśkowski K., *Art. 140*, w: *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024.
- Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.
- Musiąła A., *Zatrudnienie członka zarządu spółki kapitałowej – podporządkowanie pracownicze – obejście umową o pracę prawa ubezpieczeniowego. Glosa do wyroku SN z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSP 2012, nr 5, s. 345–348.*
- Olechnicki K., Załęcki P., *hasło Praca*, w: *Słownik socjologiczny*, Toruń 2002, s. 160–161.
- Przybyszewska-Szter B., *Wybrane zagadnienia dotyczące statusu prawnego oraz ubezpieczeń społecznych Małżonka Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej*, „Toruńskie Studia Polsko-Włoskie” 2022, nr 18, s. 159–168.
- Skalski P., *Dualny model egzekutywy w Konstytucji RP z 1997 r. Delimitacja zadań i kompetencji Prezydenta RP i Rady Ministrów (wybrane problemy)*, w: *Dwudziestolecie Konstytucji RP. Potrzebna rewizja czy stagnacja? Księga rocznicowa*, pod red. K. Stępnia, Warszawa 2017, s. 164–183.
- Śmiłowicz P., *Przydatny „spór o krzesło”*, Newsweek, 20 V 2009, <https://www.newsweek.pl/opinie/przydatny-spor-o-krzeslo/ssvps9j> (dostęp: 17 III 2025).
- Od Solidarności do wolności. Konferencja międzynarodowa*, pod red. N. Smolar, Warszawa–Gdańsk, 2005.
- Stelina J., *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*, Warszawa 2016.
- Szczurowski B., *Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej jako organ czuwający nad przestrzeganiem konstytucji*, Warszawa 2016.

- Trnka K., *Pozycja prezydenta w systemach parlamentarnym i prezydenckim na przykładzie Rzeczypospolitej Polskiej i Republiki Federacyjnej Brazylii*, w: *Współczesne polityczno-prawne systemy państw Europy, Azji i Ameryki Łacińskiej*, pod red. K. Complaka, P. Gutierrez, J. Rosiak, Wrocław 2017, s. 61–77.
- Viera Y., *Lula não tem maior salário: quanto ganham os presidentes da América Latina?*, UOL, 6 IV 2024, <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/deutschewelle/2024/04/06/quanto-ganham-os-presidentes-da-america-latina.htm> (dostęp: 17 III 2025).
- Widacki J., *Spór o coś więcej niż krzesło*, Tygodnik Przegląd, 31 VIII 2015, <https://www.tygodnikprzeglad.pl/spor-o-cos-wiecej-niz-krzeslo/> (dostęp: 17 III 2025).
- Zwolińska A., *Obowiązek wykonywania pracy przez pracownika*, Warszawa 2021.