

MICHAŁ MATUSZAK\*

POLECENIE WYDANE SPORTOWCOWI  
JAKO PRACOWNIKOWI  
W ŚWIETLE ART. 100 § 1 KODEKSU PRACY

1. WPROWADZENIE

Podstawą regulującą prawa i obowiązki sportowca jako pracownika lub zleceniobiorcy jest jego umowa, która zwyczajowo w świecie sportu zwana jest kontraktem sportowym. Użycie sformułowania, a nawet nazwanie określonego dokumentu kontraktem sportowym nie przesądza jeszcze o reżimie prawnym, którym będzie on objęty, tj. czy zastosowanie będą miały do niego regulacje kodeksu cywilnego<sup>1</sup>, czy też regulacje kodeksu pracy<sup>2</sup>. To strony według własnego uznania mogą na podstawie art. 353<sup>1</sup> k.c. ułożyć stosunek prawny, w tym mogą wybrać reżim, jakiemu ich umowa będzie podlegać. Zasada swobody umów ograniczona jest jedynie właściwościami stosunku, ustawami oraz zasadami współżycia społecznego. W zakresie zatrudniania strony muszą mieć ponadto na uwadze dyspozycje art. 22 § 1<sup>1-2</sup> k.p., które nie dopuszczają stosowania umów cywilnoprawnych przy jednoczesnym zachowywaniu warunków wykonywania pracy.

Jednocześnie należy wskazać, że nie we wszystkich dyscyplinach sportowych stosowane są umowne podstawy zatrudnienia. Rywalizację sportową możemy podzielić na rozgrywaną w ramach: sportów indywidualnych (sportowiec rywalizuje samodzielnie, np. tenis), sportów drużynowych o indywidualnych startach (sporto-

---

\* Autor jest adiunktem na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; ORCID: 0000-0003-2794-3634.

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.); dalej k.c.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.); dalej k.p.

wiec rywalizuje samodzielnie, ale wyniki są liczone zespołowo, np. żużel), sportów drużynowych (sportowiec występuje zespołowo, np. piłka nożna) oraz e-sportu. W sportach indywidualnych nie ma przestrzeni prawnej ani faktycznej do wydawania poleceń, bowiem tacy zawodnicy nie mają swojego przełożonego i nie pozostają w żadnym stosunku zatrudnienia. Współcześnie jedynie sporadycznie występuje w sporcie fikcyjne zatrudnienie sportowca na etatach w innych zakładach pracy, w tym między innymi wojskowych czy górniczych<sup>3</sup>.

Sportowcy mają zatem możliwość wykonywania swojej pracy na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej (w tym przede wszystkim umowy, do której stosujemy przepisy o zleceniu) lub w ramach własnej działalności gospodarczej. Na gruncie polskiego prawa, w tym w szczególności prawa podatkowego, dopuszczono, pod pewnymi warunkami, możliwość zakwalifikowania przychodów sportowców do źródeł przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej<sup>4</sup> oraz że sportowiec może być podatnikiem podatku od towarów i usług<sup>5</sup>. W ramach każdej z wyżej opisanych podstaw prawnych zatrudnienia inaczej kształtują się kwestie podporządkowania sportowca. Celem niniejszego artykułu jest analiza charakteru polecenia wydawanego sportowcowi w ramach stosunku pracy, przy jednoczesnym założeniu, że ten charakter będzie, przynajmniej częściowo, odmienny w przypadku innych niż umowa o pracę podstaw zatrudnienia sportowca.

Wykonywanie pracy sportowej jest wykonywaniem pracy o specyficznym charakterze, która wynika zarówno z otoczenia normatywnego, jak i faktycznego. Profesjonalny sportowiec, trenując i startując w rozgrywkach sportowych, zmuszony jest do przestrzegania nie tylko norm prawa powszechnie obowiązującego, lecz także norm uchwalanych przez poszczególne związki sportowe. Zawodnik tym samym pozostaje związany dwutorowością prawa sportowego, które w ostatnich latach — wskutek procesów globalizacyjnych oraz komercjalizacyjnych — postępują. Konsekwencją powyższego pozostaje znaczący wpływ na treść stosunku prawnego specyficznych źródeł prawa pracy, które znacząco ograniczają swobodę stron w kształtowaniu tej treści. Przykładowo, w piłce nożnej takim aktem jest uchwała nr III/54 z dnia 27 marca 2015 r. Zarządu Polskiego Związku Piłki Nożnej — Minimalne wymagania dla standardowych kontraktów zawodników w sektorze zawodowej piłki nożnej.

Do podstawowych obowiązków pracownika, poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy, należy również stosowanie się do poleceń przełożonych. Zgodnie z brzmieniem art. 100 § 1 k.p. polecenie takie musi jednakże dotyczyć pracy i nie może być sprzeczne z przepisami prawa<sup>6</sup>, z umową o pracę ani też

<sup>3</sup> W. Cajselski: *Status prawny sportowców i stosunki prawne łączące sportowców z innymi podmiotami* (w:) *Status prawny sportowców*, pod red. A. Kijowskiego, Poznań 2001, s. 22–23.

<sup>4</sup> Uchwała NSA z dnia 22 czerwca 2015 r., II FPS 1/15, ONSAiWSA 2015, nr 6, poz. 101.

<sup>5</sup> Wyrok NSA z dnia 25 października 2017 r., I FSK 80/16, LEX nr 2442321.

<sup>6</sup> Wymóg zgodności polecenia z prawem obejmuje nie tylko prawo pracy, lecz także wszelkie inne gałęzie prawa.

z zasadami współżycia społecznego<sup>7</sup>. Rola polecenia w zatrudnieniu w sporcie jest niewątpliwie jeszcze bardziej doniosła niżeli w innych dziedzinach gospodarki. Za pomocą poleceń realizowana jest większość codziennej pracy sportowca-pracownika, a którym podlega między innymi w zakresie: ustalania szczegółowej aktywności treningowej, działalności marketingowej na rzecz własnego klubu sportowego, udziału w konferencjach prasowych i innych aktywnościach medialnych, każdorazowego dostosowywania się do taktyki obranej przez trenera oraz dostosowywania się do decyzji, czy w danych rozgrywkach sportowiec w ogóle wystąpi i w jakim zakresie, do układania przebiegu dnia pracy sportowej, sposobu prowadzenia rekonwalescencji i ewentualnego leczenia medycznego. Niemalże wszystkie działania zawodowe sportowca są realizowane w oparciu o umowną podstawę zatrudnienia — w formie wydawanych poleceń przez osoby reprezentujące dany klub sportowy.

Omawianym w niniejszym opracowaniu problemem badawczym jest ustalenie charakteru prawnego polecenia służbowego wydawanego sportowcowi, który jest jednocześnie pracownikiem klubu sportowego, oraz wskazanie możliwości ingerowania pracodawcy poprzez stosowanie tych poleceń w sferę życia prywatnego sportowca. Należy wskazać, że o jego charakterze prawnym nie decyduje rodzaj pracy, lecz rodzaj więzi prawnej będącej postawą zatrudnienia sportowca.

## 2. CHARAKTER PRAWNY POLECENIA W STOSUNKACH PRACOWNICZYCH

W doktrynie prawa pracy dość powszechnie przyjmuje się, że podporządkowanie pracownika jest konstrukcyjną cechą stosunku pracy<sup>8</sup>, której źródłem jest umowa o pracę lub inny akt kreujący stosunek pracy<sup>9</sup>. Od początku istnienia prawa pracy podporządkowanie stanowiło konieczny element stosunku pracy<sup>10</sup>. Elementy podporządkowania mogą wystąpić również w umowie zlecenia, jednakże nie tak samo swoiste jak te w stosunku pracy<sup>11</sup>. Według różnych koncepcji podporządkowanie może być uznane jako szczególna cecha stosunku pracy, instytucja prawna lub zasada prawa pracy<sup>12</sup>. Zakres pojęć: „podporządkowanie pracownika” oraz

<sup>7</sup> W. Szubert: *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 90.

<sup>8</sup> T. Duraj: *Podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie czasu pracy — wybrane problemy*, *Zeszyty Prawnicze* 2012, nr 12.4, s. 123–125.

<sup>9</sup> T. Liszcz: *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy — relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy — księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009, s. 155–156.

<sup>10</sup> T. Duraj: *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015, nr 3, s. 159–160.

<sup>11</sup> Wyrok SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSP 2015, z. 1, poz. 8.

<sup>12</sup> A. Piszczek: *Odrębności podporządkowania pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy*, *Łódź* 2016, s. 17–18.

„kierownictwo pracodawcy” nie są ze sobą tożsame. Kierownictwo co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy jest jednym z elementów podporządkowania w sposobie wykonywania stosunku prawnego, obok między innymi obowiązku wykonywania poleceń przełożonych<sup>13</sup>.

Pracownik co do zasady nie może odmówić wykonania polecenia dotyczącego pracy<sup>14</sup>, bowiem istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania<sup>15</sup>. Możliwość arbitralnej odmowy wykonywania pracy przez pracownika uniemożliwiałaby w perspektywie długofalowej wykonywanie przez pracodawcę jakiegokolwiek działalności gospodarczej. Prawo wydawania przez pracodawcę poleceń jest koniecznym elementem treści stosunku pracy — wchodzi bowiem w skład przyjętej konstrukcji przedmiotu zobowiązania pracowniczego<sup>16</sup>. Polecenia pracodawcy poza tymi przekazywanymi w formie ustnej mogą przybrać również charakter sformalizowany, w postaci stosownego zarządzenia<sup>17</sup>. Pracownikowi nie wolno przy tym (zbytnio) demonstrować swojego negatywnego nastawienia wobec poleceń przełożonego<sup>18</sup>. Celem wydawania poleceń jest nie tyle wyznaczanie obowiązków, ile wskazywanie optymalnego wariantu działania w ramach obowiązków pracowniczych<sup>19</sup>.

Charakter prawny poleceń pracodawcy nie był przez lata wskazywany tożsamo w pracach przedstawicieli doktryny prawa pracy. Należy jednak przyjąć, że korzystanie z uprawnienia wydawania poleceń nie jest działaniem ani w sferze stanowienia prawa, ani tym bardziej w sferze stosowania prawa<sup>20</sup>. Nie możemy w żadnej mierze przyjąć możliwości zakwalifikowania poleceń jako aktów stanowienia prawa, bowiem polecenie nie zawiera w sobie norm generalno-abstrakcyjnych, a pracodawcy nie przysługują kompetencje prawodawcze. Również próby zakwalifikowania polecenia w sferze stosowania prawa wydają się nieuprawnione, bowiem nie dochodzi tutaj do procesu kształtowania treści stosunku pracy.

W istocie polecenia służbowe mogą być zaliczane do działań podejmowanych w ramach realizacji prawa, które niewątpliwie przysługuje pracodawcy jako stronie stosunku pracy. Wydawanie odpowiednich poleceń nie zastępuje składania oświadczeń woli przez strony, dlatego też nie jest ono narzędziem kształtowania treści

---

<sup>13</sup> Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNP 1998, nr 2, poz. 35.

<sup>14</sup> Wyrok SN z dnia 22 listopada 2018 r., II PK 199/17, LEX nr 2580542.

<sup>15</sup> Wyrok SN z dnia 2 października 2018 r., I PK 127/17, LEX nr 2561068.

<sup>16</sup> Wyrok SA w Łodzi z dnia 12 kwietnia 2017 r., I ACa 1318/16, LEX nr 2287425.

<sup>17</sup> Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009, nr 21–22, poz. 276.

<sup>18</sup> Wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 8 marca 1979 r., I P 230/79, LEX nr 1732952.

<sup>19</sup> J. Strugała: *Podporządkowanie i dyspozycyjność pracownika*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1977, z. 39(1), s. 23–24.

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 24.

stosunku prawnego (inaczej: stosowania prawa)<sup>21</sup>. Służy ono do wskazywania sposobu realizacji obowiązków pracowniczych w celu zagwarantowania każdorazowego prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Polecenie ma charakter czynności faktycznej, nie posiada zaś charakteru czynności prawnej wywołującej określone skutki prawne, lecz ma charakter czynności faktycznej<sup>22</sup>. Ma ono na celu zapewnienie prawidłowego funkcjonowania procesu świadczenia pracy, a w konsekwencji również do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy, nie zmierza zaś do kształtowania stosunku prawnego między stronami. Wydawane polecenia nie mogą być jednakże sprzeczne z umową, z prawem ani zasadami współzycia społecznego. Przyznanie zresztą pracodawcy uprawnienia do jednostronnych zmian obowiązków pracowniczych nie budzi w doktrynie większych wątpliwości<sup>23</sup>.

### 3. POLECENIE SŁUŻBOWE W REALIACH WSPÓŁCZESNEGO SPORTU

Przez ostatnie dziesięciolecia tematyka podporządkowania, kierownictwa w procesie świadczenia pracy, ale również charakteru samego polecenia służbowego była przedmiotem licznych wypowiedzi judykatury. Z uwagi na to, że są to zagadnienia konstytutywne dla istnienia stosunku pracy i jego następczego rozróżnienia od innych stosunków cywilnoprawnych, wielu przedstawicieli doktryny podejmowało się analizy tych kwestii w poszczególnych monografiach naukowych. Brakuje jednak kompleksowych opracowań dotyczących tych zagadnień w sporcie, które charakteryzują się odmiernością.

Wykonywanie pracy sportowej przez profesjonalnego sportowca jest w istocie wykonywaniem pracy o odrębnej specyfice, która w wielu aspektach nie jest nawet zbliżona do specyfiki wykonywania innej pracy, między innymi biurowej czy usługowej. Odrębności pracy sportowej<sup>24</sup> odnoszą się nie tylko do specyficznego charakteru pracy świadczonej przez sportowców, lecz także do praw i obowiązków sportowca jako pracownika, czasu pracy sportowca (w szczególności w sportach drużynowych), istnienia licznych powinności powstrzymywania się od wielu niepożądanych zachowań w życiu prywatnym, możliwości faktycznego wykonywania pracy (uzależnienie tej możliwości zarówno od otrzymania stosownej licencji sportowej, jak i podjęcia decyzji, najczęściej przez klub sportowy, o wystawieniu dane-

<sup>21</sup> *Ibidem*.

<sup>22</sup> A. Dubowik: *Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2009, nr 1, s. 24–26.

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 26.

<sup>24</sup> Więcej rozważań o odrębnościach pracy sportowej zostało ujętych przez autora niniejszego artykułu w przygotowanej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego pracy doktorskiej pod tytułem „Umowa o pracę sportową”.

go zawodnika do poszczególnych rozgrywek sportowych), ale również co do czasu i miejsca wykonywania pracy. Te, jedynie pobieżnie naszkicowane, odrębności odnoszą się też do sfery władztwa kierowniczego pracodawcy, a tym samym do znaczenia i możliwości prawnych wykorzystywania polecenia przy realizacji obowiązków pracowniczych.

Orzecznictwo sądowe w tym zakresie jest bardzo ubogie. W dużej mierze wynika to z rozbudowanego systemu sądownictwa polubownego w sporcie i jego powszechnego wykorzystywania przez zainteresowane strony, które unikają zawiśnięcia sporu przed sądami powszechnymi ze względu na brak ich specjalizacji w sporcie, długi czas rozpatrywania spraw oraz wysokie koszty.

Pracodawca nie musi wykorzystywać wszystkich posiadanych przez siebie narzędzi prawnych osobiście, bowiem często jedynie osoby przez niego wyznaczone mają możliwość bezpośredniego oraz bieżącego reagowania na przebieg procesu ich pracy. Tym samym upoważnione przez niego osoby mogą również wydawać polecenia co do sposobu świadczenia pracy<sup>25</sup>. W realiach współczesnego sportu stosunkowo rzadko polecenia piłkarzom wydaje bezpośrednio właściciel klubu sportowego. Zdarza się to raczej jedynie podczas spotkań z całym zespołem przy ważnych dla klubu okazjach, między innymi inauguracji sezonu rozgrywek albo też w sytuacji dla klubu wyjątkowo nieprzyjemnej (np. grożący drużynie spadek do niższej klasy rozgrywkowej) lub chwalebnej (np. walka o mistrzostwo rozgrywek/kraju). W swojej istocie nie dochodzi wtedy najczęściej do udzielania poleceń służbowych, o których mowa w kodeksie pracy, lecz raczej do motywacyjnej rozmowy, która ma na celu podniesienie morale wśród członków zespołu. Polecenia służbowe wydawane są sportowcom znacznie częściej przez trenerów oraz przez innych członków sztabu trenerskiego.

W profesjonalnym sporcie najwięcej wątpliwości zdaje się budzić zakres przekazywanych poleceń, poprzez które niekiedy dochodzi do ingerencji pracodawcy w sferę prywatną pracownika-sportowca. W szczególności jest to istotne, mając na uwadze coraz to powszechniej występujące postulaty przestrzegania zasad *work-life balance* niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy. Charakterystyka zawodowego uprawiania sportu powoduje liczne trudności ze wskazaniem, gdzie kończy się wykonywanie pracy sportowej, a gdzie zaczyna się realizacja czasu wolnego.

Żyjemy w erze sportu w najwyższym stopniu profesjonalnego, gdzie o końcowym triumfie decydują zazwyczaj detale — milimetry, ułamki sekund, jedna niefrasobliwa decyzja. Prawdą jest, że w sporcie — w przeciwieństwie do innych zawodów — nie ma możliwości osiągania sukcesów bez ścisłego podporządkowania czasu prywatnego obowiązkom zawodowym. Wiele zajęć, w których sportowiec uczestniczy, przede wszystkim w ramach pracy treningowej, musi być kontynu-

---

<sup>25</sup> S. Duchna, M. Paluszkiwicz: *Podporządkowanie telepracownika w stosunku pracy*, Zeszyty Prawnicze 2013, nr 13.1, s. 163.

wanych w jego czasie wolnym — między innymi sportowiec zobowiązany jest do przestrzegania określonych zaleceń dietetycznych, przygotowywania posiłków zgodnie z wytycznymi dietetyka, dalszych ćwiczeń fizycznych w domu czy powstrzymywania się od zachowań niepożądanych (m.in. spożywania słodczy oraz alkoholu, zażywania narkotyków, brania udziału w zajęciach mogących spowodować kontuzje).

W świetle powyższego kluczową kwestią jest przesądzenie, jak dalece polecenia służbowe mogą ingerować w życie prywatne sportowców.

Pracownikowi można postawić bowiem zarzut odmowy wykonania polecenia tylko po ustaleniu treści samego polecenia, w szczególności po ustaleniu, czy dotyczyło ono w istocie wykonywanej pracy<sup>26</sup>. Polecenie dotyczy pracy, gdy jest związane ze stosunkiem pracy<sup>27</sup>. Analiza brzmienia art. 100 § 1 k.p. nie daje w tym zakresie dalszych wskazówek, jak należy prawidłowo rozumieć pojęcie polecenia dotyczącego pracy. Poza dopuszczalne granice bezsprzecznie wykraczają te polecenia, które w sposób jaskrawy nie mają najmniejszego związku z wykonywaną pracą, między innymi polecenia załatwienia prywatnych spraw przełożonego albo nałożenie obowiązku uczestnictwa w określonej akcji społecznej lub politycznej<sup>28</sup>.

Do warunków, które spełnić musi polecenie, aby można było je zakwalifikować jako dotyczące pracy, możemy zaliczyć: powiązanie go ze stosunkiem pracy<sup>29</sup>, przekazanie polecenia przez pracodawcę lub inną upoważnioną osobę<sup>30</sup>, polecenie dotyczyć musi wykonywanej pracy<sup>31</sup> w trakcie realizacji procesu pracy<sup>32</sup> oraz mieć na celu zapewnienie prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy poprzez określenie czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania<sup>33</sup>.

<sup>26</sup> Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 317/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 428.

<sup>27</sup> E. Maniewska (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Jaśkowskiego, Warszawa 2019, art. 100.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> M.in. wyrok SN z dnia 22 listopada 2018 r., II PK 199/17, LEX nr 2580542; wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16, Legalis nr 1575494; wyrok SA w Łodzi z dnia 12 kwietnia 2017 r., I ACa 1318/16, LEX nr 2287425.

<sup>30</sup> M.in. wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 311/14, Monitor Prawniczy 2016, nr 3, poz. 151; wyrok SN z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009, nr 21–22, poz. 276; wyrok SN z dnia 21 listopada 2007 r., I BP 26/07, LEX nr 621120; wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 8 marca 1979 r., I P 230/79, LEX nr 1732952.

<sup>31</sup> M.in. wyrok SN z dnia 17 stycznia 2019 r., II PK 263/17, LEX nr 2607278; wyrok SN z dnia 6 października 2015 r., III PK 158/14, LEX nr 1378836; wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 216/11, Monitor Prawniczy 2013, nr 1, poz. 42.

<sup>32</sup> M.in. wyrok SN z dnia 2 października 2018 r., I PK 127/17, LEX nr 2561068; wyrok SN z dnia 10 maja 2018 r., I PK 60/17, LEX nr 2486218; wyrok SN z dnia 17 maja 2013 r., II PK 263/12, Legalis nr 736781; wyrok SN z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009, nr 21–22, poz. 276.

<sup>33</sup> M.in. wyrok SN z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, LEX nr 2433081; wyrok SA w Katowicach z dnia 3 października 2019 r., III AUa 88/19, LEX nr 2747933; wyrok SA w Łodzi z dnia 8 maja 2019 r., III AUa 373/18, LEX nr 2684280; wyrok SA w Gdańsku z dnia 27 listopada 2015 r., III AUa 1021/15, Legalis nr 1398728; wyrok SA w Gdańsku z dnia 8 listopada 2012 r., III AUa 1179/11, Legalis nr 755493; wyrok SN z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, Legalis nr 341644.

Określenie rodzaju wykonywanej pracy jest elementem treści każdej umowy o pracę i może być wskazane na przeróżne sposoby, w tym między innymi przez określenie pracy wchodzącej w zakres danego zawodu lub poprzez wyznaczenie stanowiska roboczego<sup>34</sup>. Dotychczasowa praktyka sportowa wskazuje na zamieszczanie w kontraktach sportowych postanowień tworzących szeroki zakres obowiązków pracy sportowca. W przeciwieństwie do umów o pracę zawieranych w innych sektorach gospodarki, umowy o pracę wykonywaną przez sportowca są zazwyczaj wielostronicowe i niezwykle szczegółowe. Do przedmiotu umowy nie należy jedynie wykonywanie pracy sportowej, rozumianej jako udział w poszczególnych cyklach rozgrywkowych, należą natomiast między innymi: regularny i aktywny udział w treningach zespołu (praca treningowa), wykonywanie powierzonych obowiązków promujących dany klub (praca marketingowa), dbanie o stan zdrowia oraz o zalecane parametry psychofizyczne własnego ciała, powstrzymywanie się od określonych zachowań, które mogłyby albo narazić zdrowie zawodnika, albo spowodować obniżkę jego formy, albo też w sposób niepożądany wpływać na wizerunek klubu sportowego.

Prawdą jest, że istotą pracy sportowca jest udział w rozgrywkach sportowych oraz walka o najważniejsze trofea. Jednakże w obecnym świecie nieustannie targanym procesami globalizacji i komercjalizacji sportu taka wizja wykonywania pracy sportowej byłaby niepełna. Kluby sportowe obecnie prowadzą także działalność biznesową i nie ograniczają się do rywalizacji sportowej. Ich aktywność w dużej mierze rozgrywa się na polach rywalizacji o widza rozgrywek sportowych jako konsumenta — oferując mu liczne, najczęściej stosunkowo kosztowne usługi, takie jak: możliwość nabycia biletu na dany mecz, zakup pamiątek produkowanych przez klub oraz sygnowanych jego logo, skorzystanie z zaplecza gastronomicznego podczas dnia meczowego, zakup produktów zewnętrznych marek reklamowanych przez sam klub lub jego zawodników. Wskutek wieloletniej ewolucji zasad funkcjonowania podmiotów w sporcie zmianie uległ także sam zakres pracy sportowca.

Na marginesie rozważań w niniejszym artykule należy pozostawić analizę przyczyn wypierania umowy o pracę przez umowy cywilnoprawne, które przede wszystkim wynikają z kwestii podatkowych oraz większej swobody kontraktowania. W zdecydowanej większości kluby sportowe sięgają bowiem do umów cywilnoprawnych, które — teoretycznie — mogłyby zostać uznane w świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. za umowę o pracę. Sądy w razie wystąpienia do sądu w trybie art. 189 kodeksu postępowania cywilnego o ustalenie stosunku pracy pomiędzy stronami zobowiązane są do każdorazowego badania całości okoliczności faktycznych. W niektórych przypadkach nie można jednak wykluczyć takiego ustalenia w przypadku pracy wykonywanej przez sportowców. Na uwadze należy mieć natomiast

---

<sup>34</sup> G. Goździewicz, T. Zieliński (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Floraka, Warszawa 2017, art. 29.



orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym wskazano, że w przypadku zatrudnienia nietypowego, w którym występują zarówno cechy pracownicze, jak i cywilnoprawne, decydujące znaczenie powinna mieć wola stron<sup>35</sup>.

#### 4. KONSEKWENCJE PRAWNE WYDANEGO POLECENIA W ŚWIETLE ART. 100 § 1 KODEKSU PRACY

Pracownik zobowiązany jest do wykonywania poleceń służbowych dopóty, dopóki nie są one bezprawne<sup>36</sup>. Bezprawność jest w doktrynie rozumiana wielorako — przyjmuje się za bezprawne takie polecenia, których wykonanie byłoby sprzeczne z obowiązującym prawem, a wężiej jako polecenie, które nie mieści się w ramach realizowanego stosunku pracy. Choćby judykatura dopuszcza konstruktywną krytykę poczynań pracodawcy, to zdecydowanie odrzuca możliwość odmowy wykonywania poleceń przez pracownika, przy jednoczesnym kreowaniu konfliktu z pracodawcą<sup>37</sup>.

Wskutek nieuzasadnionej odmowy wykonania polecenia przez pracownika pracodawca uzyskuje możliwość dwojakiego działania; po pierwsze, może dochodzić naprawienia szkody będącej następstwem tej odmowy, a po drugie, może rozwiązać z nim w wyniku tego zdarzenia jego umowę o pracę<sup>38</sup>. Powyższe działania pracodawcy mogą być uzasadnione nawet w przypadku jednorazowej odmowy wykonania konkretnego polecenia służbowego<sup>39</sup>, bowiem niewykonywanie poleceń godzi w podstawowe uprawnienie pracodawcy do organizowania i nadzorowania procesu pracy<sup>40</sup>.

W orzecznictwie polskich sądów, w tym Sądu Najwyższego, odmowa wykonania przez pracownika zgodnego z prawem polecenia może być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.<sup>41</sup> Podobnie realizacja bezprawnego polecenia w sposób bezkrytyczny, które chociażby potencjalnie zagraża interesom pracodawcy, a którego szkodliwość dla tych interesów pracownik powinien był przewidywać, może powodować naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy<sup>42</sup>.

<sup>35</sup> Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, LEX nr 607099.

<sup>36</sup> R. Mroczkowski: *Pojęcie podporządkowania pracownika w świetle polskiego kodeksu pracy*, Nowe Prawo 1978, nr 3, s. 391.

<sup>37</sup> Wyrok SN z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 120.

<sup>38</sup> Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2011 r., I BP 3/11, LexPolonica nr 3955646.

<sup>39</sup> Wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 16 czerwca 1978 r., I P 671/18, LEX nr 1732902.

<sup>40</sup> Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 311/14, LEX nr 1974078.

<sup>41</sup> M. Gersdorf (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. M. Gersdorf i in., Warszawa 2014, art. 100.

<sup>42</sup> Wyrok SN z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 364/09, Monitor Prawa Pracy 2010, nr 12, poz. 648–653.

W tym zakresie należy zwrócić uwagę na pewną dwutorowość podporządkowania sportowca, który po pierwsze, jest zobowiązany do wykonywania każdorazowych poleceń klubu, a po drugie, jest zobowiązany do godzenia wykonywania tych właśnie poleceń ze swoimi długofalowymi zobowiązaniami wobec klubu związanymi z utrzymaniem swojej dyspozycji sportowej na możliwie najwyższym poziomie.

Sportowiec jest pracownikiem o szczególnym charakterze, którego przebieg stosunku pracy w wielu aspektach kształtuje się odmiennie od tego występującego w ujęciu klasycznym. Nie powoduje to jednak w żadnej mierze wyłączenia stosowania art. 100 k.p., w tym konieczności wykonywania poleceń służbowych oraz dbałości o dobro zakładu pracy, jako elementów konstruktywnych dla stosunku pracy. Poza konsekwencjami odmowy wykonania polecenia wynikającymi z kodeksu pracy dla pracownika-sportowca może się to wiązać również z konsekwencjami innego rodzaju, w tym możliwością utraty zaufania przez trenera, co może doprowadzić do nieumieszczenia sportowca w pierwszym składzie drużyny albo powodować naruszenie postanowień innych umów łączących sportowca z klubem, między innymi reklamowych lub sponsorskich.

## 5. PODSUMOWANIE

Mając na uwadze powyższe rozważania, należy wskazać, że polecenie służbowe w sporcie może dotyczyć również zachowań, które należałyby tradycyjnie do sfery prywatnej zawodnika, tak długo, jak te polecenia dotyczą jego działalności jako zawodnika oraz mają wpływ na przebieg jego stosunku pracy i dotyczą przez to jego istoty. Należy bowiem jednocześnie zauważyć, że każdy pracownik, w tym sportowiec, zobowiązany jest nie tylko do wykonywania poleceń służbowych, lecz także do dbałości o dobro zakładu pracy.

Utrzymanie szczytowej dyspozycji sportowej przez zawodnika powinno być wspólnym celem zarówno jego samego, jak i klubu sportowego. Należy jednak mieć na uwadze, że na sportowcu ciąży niejako dwutorowy obowiązek dbałości o dobro klubu sportowego, polegający, po pierwsze, na każdorazowej maksymalizacji osiągniętych wyników sportowców, a po drugie, na godzeniu tego z długofalowymi zobowiązaniami wobec klubu związanymi z koniecznością utrzymania stabilnej formy sportowej. Osiąganie sukcesów jest bowiem wciąż kwintesencją sportu, która przekłada się bezpośrednio lub pośrednio na wszelkie inne działalności klubu sportowego, pozwalając w sposób maksymalny zmonetaryzować te sukcesy. Uniemożliwienie skutecznego wydawania poleceń w szerszym zakresie przez kluby sportowe spowodowałoby jeszcze większą tendencję do wyboru zatrudnienia niepracowniczego. Niewątpliwie polecenia, choć są jedynie jednym z wielu różnych narzędzi wpływu klubu sportowego na postawę zawodnika, to w mojej ocenie są narzędziem zarówno najskuteczniejszym, jak i prawnie najwłaściwszym.

Jakkolwiek uzasadnione jest stanowisko, że polecenie służbowe w sporcie może w pewnym zakresie sięgać do sfery prywatnej zawodnika, to należy pamiętać, iż potencjalnie istnieje ryzyko uznania przekroczenia przez pracodawcę granic podporządkowania, a tym samym uznania, że pracownik nie był związany tak wydanym poleceniem<sup>43</sup>. Strony stosunku pracy powinny zatem każdorazowo oceniać dane polecenie pod kątem jego zgodności z prawem, w tym, czy nie narusza ono prawa pracownika do poszanowania jego godności, prywatności i innych dóbr osobistych, zasady równego traktowania czy zakazu dyskryminacji.

Dotychczasowe orzecznictwo sądowe, tak jak to już było wspomniane, nie wypracowało narzędzi pozwalających na precyzyjniejsze wskazanie, jak dalece polecenia służbowe w sporcie, poddanemu przecież procesom dyferencjacji, mogą w swej istocie sięgać. Z przeprowadzonej analizy wynika, że pracodawca (klub sportowy) ma prawo wydawać pracownikowi (sportowcowi) polecenia dotyczące pracy, które wpływają również na jego sferę życia prywatnego. Specyfika sportu wymaga bowiem, aby działania podejmowane w czasie pracy sportowca były w pewnym zakresie kontynuowane również po jego godzinach pracy, bowiem w innym przypadku zaprzepaszczony zostałby cały ich efekt. Takie polecenia pozostają zgodne zarówno z prawem, umową o pracę, jak i zasadami współżycia społecznego.

## BIBLIOGRAFIA

- Cajsel W.: *Status prawny sportowców i stosunki prawne łączące sportowców z innymi podmiotami* (w:) *Status prawny sportowców*, pod red. A. Kijowskiego, Poznań 2001.
- Dubowik A.: *Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2009, nr 1.
- Duchna S., Paluszkiewicz M.: *Podporządkowanie telepracownika w stosunku pracy*, *Zeszyty Prawnicze* 2013, nr 13.1.
- Duraj T.: *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015, nr 3.
- Duraj T.: *Podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie czasu pracy — wybrane problemy*, *Zeszyty Prawnicze* 2012, nr 12.4.
- Gersdorf M. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. M. Gersdorf i in., Warszawa 2014.
- Goździewicz G., Zieliński T. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017.

---

<sup>43</sup> Z. Góralski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2018, art. 100.

- Góral Z. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2018.
- Piszczyk A.: *Odrębności podporządkowania pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy*, Łódź 2016.
- Maniewska E. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Jaśkowskiego, Warszawa 2019.
- Mroczkowski R.: *Pojęcie podporządkowania pracownika w świetle polskiego kodeksu pracy*, *Nowe Prawo* 1978, nr 3.
- Liszczyk T.: *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy — relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy — księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009.
- Strugała J.: *Podporządkowanie i dyspozycyjność pracownika*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1977, z. 39(1).
- Szubert W.: *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.

**Słowa kluczowe:** zatrudnianie sportowców, polecenie służbowe, prawo sportowe, podporządkowanie pracownicze.

MICHAŁ MATUSZAK

AN ORDER ISSUED TO AN ATHLETE AS AN EMPLOYEE  
UNDER ARTICLE 100 § 1 OF THE LABOR CODE

S u m m a r y

The performance of sports work by athletes is a performance of specific kind of work. In Polish legal system, there is no basis for the employment adjusted to the particularities of sport, which is why athletes have to resort to the provisions of the Civil Code and/or the provisions of the Labor Code. The purpose of the article is to present the significance and nature of the official order given to an athlete, taking into account the specifics of performing this profession. In particular, the purpose of the study consist in the answer to the question: whether an official order can concern player's private sphere, taking into account that the implications for each player's form are directly or indirectly derived from it? The article also presents the most important court rulings in the area of labor law. The conducted research leads to the conclusion that it is possible to issue business order to an employee-athlete, which concerns the employee's behavior in his free time, as long as they have some relationship with the proper performance of employee duties.

**Keywords:** employment of athletes, official order, sports law, employee subordination.