

PIOTR PRUSINOWSKI

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

REPREZENTACJA PRACODAWCY
W UJĘCIU PODMIOTOWYM

Abstrakt: Sposób reprezentacji pracodawcy w literaturze przedmiotu i orzecznictwie stanowi przedmiot ożywionej dyskusji. Jej podłożem jest nieklarowna treść i struktura art. 3¹ k.p. O ile w przypadku jednostek organizacyjnych wydaje się, że regulacja ma charakter zupełny, o tyle względem osób fizycznych mających status pracodawcy przekaz normatywny jest problematyczny. Niezależnie od tego problemu rodzi się pytanie o sens autonomicznego ukształtowania reprezentacji pracodawcy, gdy w przepisach kodeksu cywilnego aspekt ten został jednoznacznie ukształtowany. Zagadnienie to staje się tym bardziej doniosłe, jeśli się uwzględni, że w art. 3¹ § 1 k.p. posłużono się terminami niejednoznacznymi (takimi jak „osoba lub organ zarządzający” oraz „inna wyznaczona do tego osoba”). Wskazane kwestie skłaniają do podjęcia rozważań nad ujęciem podmiotowym reprezentacji pracodawcy.

Słowa kluczowe: pracodawca, reprezentacja pracodawcy

WPROWADZENIE

Obowiązujący od dnia 2 czerwca 1996 r. art. 3¹ k.p.¹ był wielokrotnie wyjaśniany i interpretowany. Zawiera normę kompetencyjną, która na gruncie prawa pracy ma ukształtować odmienny względem prawa cywilnego model reprezentacji. Zabieg ten jest kontrowersyjny, gdyż regulacja nie obejmuje wszystkich możliwych przypadków. Oznacza to, że w pewnych sytuacjach powstanie pytanie, czy zastosowania mają przepisy prawa cywilnego. Zajdzie wówczas konieczność rozgraniczenia wzorców pochodzących z odmiennych gałęzi prawnych. Spostrzeżenie to może stanowić płaszczyznę do postawienia pytań o celowość utrzymywania w kodeksie pracy odmiennych reguł reprezentacji podmiotu zatrudniającego. Pewne jest to, że zasady określone w art. 3¹ k.p. są pochodną koncepcji zarządczej, która posłużyła do ukształtowania podmiotowości pracodawcy (art. 3 k.p.).

¹ Dodany do kodeksu pracy art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110).

Nie jest natomiast jasne, czy kwestia ta stanowi wystarczające usprawiedliwienie do ukształtowania reprezentacji pracodawcy. Obrany przez prawodawcę model podmiotowy wprowadza klarowny podział na jednostki organizacyjne i osoby fizyczne. Nie znajduje on jednak pełnego odwzorowania w art. 3¹ k.p. Trudno oprzeć się wrażeniu, że przepis ten próbuje zatrzeć różnice zachodzące między pracodawcami. Osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną, jak również inna wyznaczona osoba, nie współgra z potrzebami osób fizycznych, które zatrudniają pracowników. Daje to asumpt do spekulacji nad trafnością uformowania przez prawodawcę art. 3¹ k.p.

KOMPETENCYJNE WŁAŚCIWOŚCI ART. 3¹ K.P.

Rozważania można rozpocząć od ogólnego pytania, czy komentowany przepis jest niezbędny. Mając na względzie, że w sprawach nieuregulowanych do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, staje się jasne, że reprezentację pracodawców można wywodzić z art. 11 k.c. (w stosunku do osób fizycznych) albo z art. 38 k.c. (co do osób prawnych) i art. 33¹ k.c. (wobec jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi). *Prima facie* wymienione normy są adekwatne do rozróżnienia, które stało się fundamentem art. 3¹ k.p. Przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. Problemy pojawiają się przy wyznaczeniu zakresu pojęciowego terminu „jednostka organizacyjna”. W kodeksie cywilnym obejmuje on tylko podmioty niebędące osobami prawnymi i którym ustawa przyznała zdolność prawną. Kodeks pracy podmioty te widzi inaczej. Posłużono się formułą, zgodnie z którą pracodawcą może być jednostka organizacyjna „choćby nie posiadała osobowości prawnej”. Oznacza to, po pierwsze, że za jednostkę organizacyjną uważa się również osobę prawną, co w świetle art. 33¹ § 1 k.c. jest wykluczone, a po drugie, że art. 3 k.p. statuuje generalną zdolność prawną dla jednostek organizacyjnych niemających statusu osoby prawnej. Wskazana dysharmonia jest argumentem za odrębną regulacją. W opozycji do niego pozostaje spostrzeżenie polegające na podkreśleniu, że odesłanie z art. 300 k.p. ma właściwości elastyczne. Konstrukcje prawa cywilnego są adaptowane nie wprost, ale odpowiednio i przy uwzględnieniu zasad prawa pracy. Trzeba też zauważyć, że w kodeksie cywilnym reguły dotyczące reprezentacji osób prawnych stosuje się odpowiednio do jednostek organizacyjnych. Z tej perspektywy trudno uznać, że rozwiązania cywilistyczne nie są odpowiednie dla więzi pracowniczej (nawet uwzględniając odmienność zarządczej konstrukcji pracodawcy). Konkluzja ta każe ostrożnie patrzeć na zasadność odrębnej legislacji wskazanej kwestii, co znajduje potwierdzenie w kolejnych spostrzeżeniach.

Działanie za pracodawcę według reguł z art. 3¹ k.p. dotyczy tylko „spraw z zakresu prawa pracy”. Bez względu na zakres znaczeniowy tego zwrotu (co niekiedy

bywa problematyczne)² jasne jest, że pozostałe czynności (sprawy), spoza zakresu prawa pracy, będą realizowane przez zatrudniającego przy wykorzystaniu kanonu znanego z kodeksu cywilnego. Reprezentacja pracodawcy ograniczona została zatem zmienną o przedmiotowych właściwościach. W tym znaczeniu art. 3¹ k.p. może być postrzegany jako wyjątek od przepisów prawa cywilnego, a to nie skłania do dokonywania wykładni ekstensywnej pojęcia „sprawy z zakresu prawa pracy”. Zważywszy na dorobek interpretacyjny, można dojść do wniosku, że „zakres prawa pracy” rozumiany jest szeroko, co sprzeciwia się tej regule porządkującej. Kwestia jest o tyle ważna, że przedstawiony dualizm w konkretnych przypadkach może stać się przyczyną nieważności czynności prawnej, z powodu niezgodnej z przepisami reprezentacji pracodawcy. O ile skutek ten w prawie pracy został ograniczony (za sprawą orzecznictwie ukierunkowanego na ochronę pracownika), o tyle na gruncie prawa cywilnego efekt względnej bezskuteczności nie ma racji bytu. Przemyślenia te prowadzą do wspólnego wniosku. Pracodawca mimo regulacji z art. 3¹ k.p. nie zrezygnował w prawie pracy z cywilistycznego kanonu. Znaczy to tyle, że wprowadzenie komentowanego przepisu do kodeksu pracy zmusza do podjęcia rozgraniczających zabiegów interpretacyjnych. Dalsze rozważania upewniają w tym przekonaniu.

DZIAŁANIE ZA PRACODAWCĘ BĘDĄCEGO OSOBĄ FIZYCZNĄ

Przepis art. 3¹ § 1 k.p. wskazuje na trzy kategorie osób uprawnionych — osobę zarządzającą, organ zarządzający i inną wyznaczoną osobę. Zwroty te wymagają doprecyzowania, a także określenia zachodzących między nimi relacji. W paragrafie drugim zastrzeżono natomiast, że czynności z zakresu prawa pracy może dokonywać osobiście pracodawca będący osobą fizyczną. Z konstrukcyjnego punktu widzenia omawiany przepis oparto na dwóch zmiennych. Po pierwsze, wyróżniono trzy rodzaje podmiotów uprawnionych. Po drugie, uzależniono ich umocowanie od rodzaju pracodawcy. Zabieg tego rodzaju z założenia jest problematyczny, może bowiem się okazać, że nie obejmuje wszystkich potencjalnych przypadków.

W kodeksie cywilnym dokonano odmiennej klasyfikacji. Wyraźnie przeciwstawiono osoby fizyczne i osoby prawne (w tym jednostki organizacyjne). Pierwsza grupa działa osobiście (art. 11 k.c.), a jeśli osoba fizyczna nie ma zdolności do czynności prawnych (albo ma ją w stopniu częściowym), to przez przedstawiciela ustawowego (opiekuna lub kuratora), druga dokonuje czynności przez swoje „organy” w sposób przewidziany w ustawie i w opartym na niej statucie (art. 33 k.p.). W obu przypadkach możliwe jest dokonywanie czynności prawnych przez pełnomocnika. Rozwiązanie to w sposób zupełny wyznacza zasady reprezentacji.

² Więcej na ten temat A. Tomanek, *Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 24, 2015, nr 3, s. 251–253.

Wchodząc w szczegóły, po zestawieniu treści § 1 i § 2 art. 3¹ k.p. można dojść do wniosku, że przepis nie obejmuje wszystkich sytuacji. Analiza literalna każe sądzić, że upoważnienie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez osobę fizyczną działającą osobiście nie zostało uregulowane w kodeksie pracy. Paragraf drugi odnosi się tylko do pracodawców niedokonujących osobiście czynności. Powstaje zatem pytanie, czy pracodawca działający samodzielnie może wyznaczyć inną osobę w myśl art. 3¹ § 1 k.p. (aby funkcjonowała z nim równolegle), czy też obowiązany jest korzystać z pełnomocnictwa. Interpretacja systemowa nie daje podstaw do korzystania z rozwiązania z art. 3¹ § 1 k.p. Skoro ten sposób reprezentacji przypisany został jednostkom organizacyjnym (art. 3¹ § 1 k.p.), a odpowiednio znajduje zastosowanie tylko do osób fizycznych niedokonujących czynności osobiście, to nie można wbrew temu wyjątkowemu upoważnieniu uznać, że wspólnie z pracodawcą (osobą fizyczną) może działać w jej imieniu „inna wyznaczona osoba”. Stanowisko to okaże się jednak nietrafne, jeśli założy się, że w takim przypadku zatrudniający „nie dokonuje czynności osobiście”, a zatem jego sytuację prawną wyznacza art. 3¹ § 2 k.p. Zapatrywanie to jest jednak problematyczne w świetle uznanych dyrektyw wykładni.

Przeprowadzony wywód uświadamia, że podział na pracodawców będących osobami fizycznymi dokonujących czynności „osobiście” i „nieosobiście” nie został przez ustawodawcę uściślony, a być może przemyślany. Problem w tym, że poza pracodawcami dokonującymi w całości czynności w sprawach z zakresu prawa pracy osobiście i tymi, którzy nie realizują ich wcale, występuje znaczna grupa zatrudniających, którzy tylko częściowo zarządzają zakładem pracy samodzielnie. W tym ostatnim przypadku oczywiste jest, że podmioty te posilkują się osobami trzecimi. Mając wzgląd na treść art. 3¹ § 2 k.p., trudno ich jednoznacznie przyporządkować.

Nie zmieniając przedmiotu rozważań, przyszedł czas na scharakteryzowanie art. 3¹ § 2 k.p. Porównując postanowienia kodeksu pracy i kodeksu cywilnego, staje się oczywiste, że regulacja pracownicza nie jest symetryczna. W prawie cywilnym sytuacja osób fizycznych i osób prawnych (jednostek organizacyjnych) w zakresie reprezentacji została określona oddzielnie. W prawie pracy pracodawca wyróżnił jednostki organizacyjne i na podstawie przypisanego im modelu reprezentacji skonstruował wzorzec dotyczący pracodawców będących osobami fizycznymi. Uczynił to jednak w sposób wybiórczy, pozostawiając niektórych z nich poza „odpowiednim stosowaniem” art. 3¹ § 1 k.p. Obrany mechanizm regulacyjny nie skłania do podejścia ekstensywnego. Przekonujące jest zapatrywanie, zgodnie z którym, po pierwsze, art. 3¹ § 1 k.p. ma zastosowanie do pracodawców niedokonujących osobiście żadnych czynności z zakresu prawa pracy³, po drugie, że

³ W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że pracodawca tego rodzaju może wyznaczyć osobę zarządzającą w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., zob. wyrok z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 163.

do pozostałych, czyli tych działających w całości lub w części osobiście, stosuje się — przez odesłanie z art. 300 k.p. — przepisy kodeksu cywilnego. Oznacza to, że w imieniu tych pracodawców czynności w sprawach pracowniczych nie może dokonywać „osoba zarządzająca jednostką organizacyjną”, jak również „inna wyznaczona osoba”. Posługiwanie się zatem innymi osobami jest dopuszczalne tylko w ramach pełnomocnictwa⁴. Świadczy to też o tym, że należy wyraźnie rozróżnić pracodawcę będącego osobą fizyczną i pracodawcę działającego w formie jednostki organizacyjnej. Stanowisko przeciwne pozostaje w konflikcie z wynikami wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej. W świetle tych konkluzji odrębna regulacja reprezentacji w prawie pracy wobec jej niezupełności wydaje się dyskusyjna.

Niejasny jest również zakres „odpowiedniego” stosowania art. 3¹ § 1 k.p. do pracodawców będących osobami fizycznymi, którzy nie dokonują osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z pewnością są oni uprawnieni do wyznaczania innej osoby. Problematiczne jest jednak, czy w ich imieniu może działać osoba lub organ zarządzający. Podmioty te mają kierować jednostką organizacyjną, a pracodawca będący osobą fizyczną nie tworzy tego rodzaju struktury. W rezultacie w wypadku odpowiedzi twierdzącej doszłoby do zatarcia różnic między wymienionymi kategoriami, co ze względu na potrzebę zachowania ładu terminologicznego nie wydaje się wskazane. Z drugiej jednak strony, nie jest jasny sens odpowiedniego stosowania całego § 1 art. 3¹ k.p. Zręczniej byłoby stwierdzić, że pracodawca tego rodzaju może wyznaczyć osobę zarządzającą w jego imieniu zakładem pracy. Koncepcja osoby zarządzającej osobą fizyczną (ujęcie podmiotowe), a nie prowadzoną przez niego działalnością (aspekt przedmiotowy), nawet przy odpowiednim transponowaniu wzorca skierowanego do podmiotów abstrakcyjnych (jednostek), trudna jest do zaakceptowania.

Na zakończenie tej części wyводу należy zauważyć, że przepis nie przesądza, czy pracodawca niedokonujący czynności osobiście (a zatem wymieniony w art. 3¹ § 2 k.p.) traci możliwość czynienia, czy też zachowuje ją w nieskrępowany sposób i może w każdej chwili odwołać, zmienić i doprecyzowywać czynności osoby działającej za niego. Odpowiedź na tak postawione pytanie wydaje się prosta. Trudno bowiem odebrać pracodawcy „moc sprawczą”, szczególnie przy tak niekorzystnym dla niego rozkładzie ryzyka. Spojrzenie z tej perspektywy podważa jednak racjonalność utrzymywania podziału na pracodawców (osoby fizyczne) działających i niedziałających osobiście. Rozgraniczenie to miałoby sens, gdyby uznać, że do ostatniej z wymienionych grup należą tylko pracodawcy, którzy ze względu na brak zdolności do czynności prawnych nie mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy. W takim jednak przypadku są oni reprezentowani przez

⁴ Piśmiennictwo jest zgodne, że do pełnomocnictwa znajdują zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego stosowane z upoważnienia zawartego w art. 300 k.p.; zob. J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975, s. 181.

przedstawiciela ustawowego (rodziców) lub opiekuna prawnego (kuratora), nie ma zatem potrzeby odpowiedniego stosowania reguł określonych w art. 3¹ § 1 k.p. Znaczy to tyle, że do pracodawców z mocy prawa niemających zdolności do czynności prawnych (ze względu na wiek lub ubezwłasnowolnienie) komentowanego przepisu się nie stosuje, co nie wynika wprost z jego treści.

Kończąc ten wątek, trzeba uznać, że podmiotowy schemat przepisu nie jest klarowny. Razi również wyekspozowanie znaczenia jednostek organizacyjnych, przy jednoczesnym zmarginalizowaniu pracodawców będących osobami fizycznymi. Zarzuty tego rodzaju nie występują w regulacji zawartej w kodeksie cywilnym.

OSOBA LUB ORGAN ZARZĄDZAJĄCY

Z konstrukcyjnego punktu widzenia jest niejasne, dlaczego w przepisie art. 3¹ § 1 k.p. posłużono się najpierw alternatywą nierozłączną — „lub”, a następnie alternatywą rozłączną — „albo”. Analiza relacji zachodzących między poszczególnymi podmiotami uprawnionymi do reprezentacji pracodawcy skłania do przyjęcia, że zwroty te powinny zostać użyte w odwrotnej kolejności. Jest jasne, że „inna wyznaczona osoba” jest podmiotem z reguły wtórnie upoważnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Dlatego wątpliwe jest zapatrywanie, że jej „wyznaczenie” ma charakter wyłączny, na co wskazuje zwrot „albo”⁵. W tym miejscu należy postawić pytanie, czy „inna wyznaczona osoba” może zostać umocowana tylko przez osobę lub organ zarządzający, czy też istnieją inne podmioty uprawnione, o których przepis milczy. Odpowiedź jest trudna, z jednej strony, treść regulacji nie pozwala na zastosowanie wykładni rozszerzającej, z drugiej jednak różnorodność form organizacyjnych, w jakich funkcjonują pracodawcy, nie daje podstaw do wykluczenia, że w konkretnym przypadku upoważnienie tego rodzaju zostanie przez prawo przewidziane⁶. Kierując się tylko treścią art. 3¹ § 1 k.p., należałoby uznać, że do wyznaczenia „innej osoby” uprawnione są jedynie

⁵ W literaturze przedmiotu wskazuje się, że nie ma przeszkód, aby osoba wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy działała obok organu albo osoby zarządzającej. Możliwe jest również wyznaczenie więcej niż jednej osoby; A. Piszczek, *Podmiot realizujący uprawnienia kierownicze w stosunku pracy*, M.P.Pr. 2014, nr 9, s. 459.

⁶ Za przykład mogą posłużyć przepisy dotyczące kierowników jednostek samorządowych. Co do zasady czynności z zakresu prawa pracy powinny być dokonywane przez osobę lub organ zarządzający konkretnym pracodawcą. Oznacza to, że nie ma takich uprawnień osoba lub organ jednostki nadrzędnej (wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 219). Niektóre ustawy mogą jednak przewidywać rozwiązania wyjątkowe. Przykładowo zgodnie z przepisem art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 902) czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec kierownika gminnej jednostki organizacyjnej dokonuje prezydent miasta (burmistrz, wójt). W tym wypadku podmiot „zewnątrzny” może być postrzegany jako „inna wyznaczona osoba”, przy czym wyznaczenie dokonane zostało z mocy prawa.

pozostałe podmioty wymienione w przepisie. Oznacza to, że mogą one w każdym czasie pozbawić ją uprawnień do dokonywania czynności w imieniu pracodawcy.

Inna zależność zachodzi między osobą i organem zarządzającym. Mimo użycia w przepisie art. 3¹ § 1 k.p. słowa „lub” jest oczywiste, że terminy „osoba zarządzająca” i „organ zarządzający” wykluczają się wzajemnie. Pracodawca nie może być jednocześnie reprezentowany przez osobę zarządzającą i przez organ zarządzający. Oznacza to na przykład, że prezes wieloosobowego zarządu spółki z o.o. nie jest osobą zarządzającą⁷, gdyż jest nim zarząd spółki.

Przedstawione tezy pozwalają sądzić, że treść przepisu nie została przemysłana. Niezależnie od tego zwraca się uwagę, że nie wymienia on zastępców osób zarządzających. Można ich ustanowić, jednak nie mają oni samoistnych uprawnień do reprezentowania pracodawcy⁸. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że zastępcy mogą występować jako „inne osoby wyznaczone”⁹. Organ zarządzający albo osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać też przez pełnomocnika czynności z zakresu prawa pracy¹⁰. Twierdzenie to jest prawdziwe tylko przy założeniu, że „inna wyznaczona osoba” umocowana jest na innej zasadzie niż pełnomocnictwo¹¹. Wynikają z tego trzy wnioski. Po pierwsze, w zakresie udzielania pełnomocnictwa zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego, gdyż prawo pracy tej kwestii nie reguluje. Po drugie, do „innych wyznaczonych osób” nie stosuje się przepisów o pełnomocnictwie nawet odpowiednio. Po trzecie, wprowadzenie na grunt prawa pracy instytucji nieznannej w innych gałęziach prawa uwiarygadnia potrzebę autonomicznej względem prawa cywilnego regulacji. Upoważnienie „innej wyznaczonej osoby” do reprezentacji pracodawcy wynika tylko z jednego powodu. Chodzi o odformalizowanie przewidzianych w prawie cywilnym wymogów stawianych pełnomocnictwu. Efekt ten jednak mógł zostać osiągnięty w inny sposób, to jest przez modyfikację konstrukcji pełnomocnictwa. Zabieg ten umożliwiłby zachowanie spójności systemowej z prawem cywilnym¹².

⁷ Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 163.

⁸ Postanowienie SN z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 153/08, LEX nr 725042.

⁹ T. Duraj, *Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, PiZS 2005, nr 6, s. 20.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2007 r. II PK 252/06, LEX nr 898854; postanowienie SN z dnia 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNP 2003, nr 7, poz. 180.

¹¹ Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 159.

¹² Tendencję tę widać na gruncie art. 66 ust 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 2183). W orzecznictwie podkreśla się, że rektor uczelni jest osobą jednoosobowo zarządzającą pracodawcą, może jednak w drodze pełnomocnictwa upoważnić inne osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Zapatrywanie to pośrednio neguje dopuszczalność wyznaczenia w uczelniach wyższych innych osób (kwestorów, dziekanów i prorektorów) w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., zob. wyroki SN z dnia 14 lipca 2011 r., III PK 3/11, LEX nr 1413568; i z dnia 5 sierpnia 2015 r., I PK 271/14, LEX nr 2026881.

REPREZENTACJA PRACODAWCY A JEGO USTRÓJ

Przepis art. 3¹ k.p. zawiera normę generalną. Właściwość ta nie zwalnia od poszukiwania związków z innymi przepisami określającymi upoważnienie do dokonywania czynności prawnych. Zasadą jednak jest, że wzorzec w nim zawarty należy odnieść do zróżnicowanych regulacji ustrojowych wyznaczających funkcjonowanie podmiotów w obrocie prawnym. W tym miejscu pojawia się ważne spostrzeżenie. Przepis art. 3¹ § 1 k.p. można traktować jako konsekwencję nadania podmiotowości prawnej pracodawcy. Skoro doszło do tego z pominięciem koncepcji cywilistycznej, to zrozumiałe stają się zabiegi zmierzające do autonomicznego ukształtowania jego reprezentacji. O ile art. 38 k.c. może ograniczać się do stwierdzenia, że osoba prawna działa przez swoje organy, o tyle zapis ten jest niewystarczający w wypadku podmiotu, którym może być również jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W konsekwencji zapis „osoba lub organ zarządzający” można postrzegać jako uniwersalną formułę obejmującą wszystkie możliwe rozwiązania szczegółowe. Nie ma większych problemów ze wskazaniem w zindywidualizowanym stanie faktycznym i prawnym osoby zarządzającej lub jednoosobowego organu zarządzającego, trudna może okazać się natomiast klasyfikacja reprezentacji pracodawcy mającego organ kolegialny. Można wnosić, że w tym przypadku podmiotem działającym za pracodawcę jest nie członek takiego organu, lecz organ zarządzający danym podmiotem. Sposobem komunikowania się takiego podmiotu są uchwały podejmowane w sposób przewidziany w aktach prawnych lub ustrojowych. Zależność ta niekiedy prowadzi do wątpliwości interpretacyjnych.

W orzecznictwie dopuszczono możliwość upoważnienia jednego z członków organu kolegialnego do dokonywania określonej czynności. Osoba ta musi mieć umocowanie w kolegialnej uchwale (decyzji) całego organu zarządzającego¹³. Przy tej okazji pojawia się pytanie, czy jeden z członków organu zarządzającego może zostać upoważniony do samodzielnego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy jako inna wyznaczona do tego osoba. W orzecznictwie zaakceptowano tego rodzaju konkurencyjną reprezentację¹⁴. Podkreśla się, że wyznaczenie innej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy następuje ze względu na konieczność dekoncentracji kompetencji osoby lub organu zarządzającego pracodawcą¹⁵. W rezultacie wójt, burmistrz lub prezydent mogą w akcie porządkowym lub ustrojowym danej jednostki będącej pracodawcą upoważnić określoną osobę do dokonywania pewnych rodzajowo wskazanych czynności¹⁶. Bez trudu można dostrzec, że dla tego rodzaju upoważnienia konkurencyjne są reżimy pełnomoc-

¹³ Wyrok SN z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010, nr 9–10, poz. 107.

¹⁴ Wyrok SN z dnia 6 października 2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665.

¹⁵ Postanowienie SN z dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 241.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397.

nictwa i wyznaczenia, o których mowa w art. 3¹ § 1 k.p. Wydaje się, że wybór konstrukcji prawnej należy do podmiotu uprawnionego. Z konstrukcyjnego punktu widzenia niezrozumiałe może wydawać się utrzymywanie tego rodzaju dualizmu.

UMOCOWANIE PODMIOTÓW WYKONUJĄCYCH CZYNNOŚCI Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Posługiwanie się przez ustawodawcę rozwiązaniami nieznanymi w innych gałęziach prawnych niemal zawsze prowadzi do kontrowersji interpretacyjnych. Wzmagają się one, jeśli prawodawca jest oszczędny w przekazie. Nie inaczej jest w wypadku art. 3¹ § 1 k.p. Zważywszy na jego treść (o właściwościach hasłowych), aktualne staje się przesądzenie wielu kwestii szczegółowych. Powszechnie akceptowane jest zapatrywanie, że osoba lub członkowie organu zarządzającego nie muszą pozostawać z pracodawcą w stosunku pracy. Tytuł prawny do wykonywania przez nich czynności zarządczych może być dowolny. Osobą zarządzającą może być również osoba prawna.

W praktyce orzeczniczej zachodzi konieczność określenia relacji zachodzącej między art. 3¹ § 1 k.p. a innymi przepisami kompetencyjnymi. Aspekt ten sprowadza się do wyboru rozbieżnych konsekwencji wynikających z zastosowania merytorycznej reguły kolizyjnej (*lex specialis derogat legi generali*). Wychodząc z przedmiotowego punktu widzenia, można głosić, że art. 3¹ § 1 k.p. ma pierwszeństwo. Spojrzenie z pozycji podmiotowej nie daje już takiej pewności. W orzecznictwie wybrano pierwszą opcję. Dlatego głosi się, że omawiany przepis zawiera normę szczegółową względem art. 205 k.s.h. Oznacza to, że w sprawach z zakresu prawa pracy do reprezentacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie są miarodajne reguły określone w umowie spółki albo w kodeksie spółek handlowych¹⁷. W rezultacie na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. możliwe jest wyznaczenie przez zarząd spółki osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny, niż przewidują to przepisy kodeksu spółek handlowych¹⁸. Wyznaczenie to może nastąpić również w regulaminie spółki¹⁹. Analogiczny pogląd wyrażono w stosunku do art. 54 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdziel-

¹⁷ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1362666; wyrok SN z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842; uchwała SN z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996, nr 19, poz. 286.

¹⁸ Wyroki SN z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759; z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNP 1999, nr 12, poz. 385. Zob też A. Reda, *Skutki prawne zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej na podstawie stosunku pracy z wyboru*, „Przegląd Sądowy” 2008, nr 7–8, s. 111.

¹⁹ Wyroki SN z dnia 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542; z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 585.

cze²⁰. Wskazana tendencja nie wyklucza jednak istnienia przepisów, które mają pierwszeństwo przed art. 3¹ § 1 k.p. Należy do nich art. 210 § 1 k.s.h.²¹ Wskazuje on, że w umowie między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem zarządu oraz w sporze z nią spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. W orzecznictwie podkreśla się, że czynność prawna z zakresu prawa pracy dokonana wobec członka zarządu z naruszeniem tego przepisu jest nieważna²². Podnosząc, że art. 210 § 1 k.s.h. zawiera normę szczególną względem art. 3¹ § 1 k.p., wskazywano, że czynności dokonane przez osobę nieuprawnioną nie mogą zostać konwalidowane²³. Pogląd ten w nowszym orzecznictwie został złagodzony²⁴.

Nie mniej wątpliwości powstaje przy interpretacji pojęcia „inna wyznaczona osoba”. Oczywiście jest, że konstrukcja ta ma charakter generalny²⁵, co odróżnia ją od pełnomocnictwa, które z natury rzeczy dotyczy umocowania do określonych czynności prawnych²⁶. Właściwość ta wprawdzie wyjaśnia, że osoba wyznaczona ma prawo udzielać pełnomocnictwa²⁷, nie daje jednak podstaw do rozwiania innych wątpliwości. Wystarczy stwierdzić, że w przepisie nie określono formy prawnej wyznaczenia. Możliwe jest zatem głoszenie dwóch przeciwnych poglądów. Pierwszy polega na szukaniu rozwiązań zbliżonych, a takim jest konstrukcja pełnomocnictwa, drugi sprowadza się do uznania, że „wyznaczenie” może nastąpić w dowolnej formie, a zatem również w sposób dorozumiany. Orzecznictwo,

²⁰ Wyroki SN z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z dnia 2 października 2003 r., I PK 455/02, LEX nr 1147735.

²¹ T. Duraj, *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem — członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o.*, cz. I, PiZS 2000, nr 11, s. 9.

²² Wyrok SN z dnia 20 grudnia 2001 r., III RN 164/00, LEX nr 448049.

²³ Wyroki SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 489/97, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 8; z dnia 14 października 1997 r., I PKN 319/97, OSNAPiUS 1998, nr 15, poz. 450; z dnia 15 czerwca 2005 r., II PK 276/04, OSNP 2006, nr 3–4, poz. 42; i z dnia 4 lipca 2007 r., I PK 12/07, LEX nr 332891.

²⁴ Przyjęto, że zawarcie przez spółkę z o.o. z członkiem jej zarządu umowy o pracę z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h. nie wyklucza późniejszego nawiązania stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania za wynagrodzeniem (wyroki SN z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNAPiUS 2005, nr 10, poz. 145; z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 283; z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09, LEX nr 512998; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011, nr 5–6, poz. 77).

²⁵ Wyroki SN z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11–12, poz. 159; z dnia 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542; i postanowienie z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015.

²⁶ Wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, nr 13–14, poz. 210. W literaturze przedmiotu reprezentowany jest jednak pogląd, że „wyznaczenie” jest rodzajem pełnomocnictwa ogólnego, zob. W. Cejsel, *Konsekwencje likwidacji spółki cywilnej w sferze stosunku pracy*, „Prawo Spółek” 2002, nr 3, s. 31; J. Bieluk, K. Pawlak, *Zasady wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach kapitałowych*, „Prawo Spółek” 2001, nr 2, s. 24; J. Chaciński, *Reprezentacja przedsiębiorstwa państwowego w stosunkach pracy*, M.P.Pr. 2009, nr 7, s. 351.

²⁷ Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 988854.

mając świadomość, że obie opcje interpretacyjne są poprawne, przyjęło stanowisko koncyliacyjne. Zgodnie z nim zasadniczo „wyznaczenie” powinno następować w przepisach wewnątrzzakładowych²⁸ albo ustawowych²⁹, dopuszcza się jednak umocowanie do działania za pracodawcę na podstawie utrwalonej zwyczajowo praktyki³⁰. Znaczy to tyle, że wyznaczenie innej osoby w trybie art. 3¹ § 1 k.p. może nastąpić przez złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę i wyrażenie na to zgody przez tę osobę³¹. Może ono nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa³². W literaturze przedmiotu stanowisko to nie zawsze jest podzielane. Można znaleźć pogląd, że „wyznaczenie” musi wynikać z aktów wewnętrznych danej jednostki albo z pełnomocnictwa³³. Pogląd ten, z jednej strony, uwzględnia specyfikę występującą w prawie pracy, z drugiej zaś nie zrywa związków z prawem cywilnym.

Nie trzeba przekonywać, że w indywidualnej sprawie zasadnicze znaczenie będzie miało to, czy osoba dokonująca czynności za pracodawcę była legitymowana, co przy jej dorozumianym wyznaczeniu będzie z reguły dyskusyjne. Oczywiście przecież jest, że wyznaczenie może obejmować ogół czynności, ale także czynności określonego rodzaju lub wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, tyle że w przypadku nieobecności kierownika jednostki³⁴. Jeśli „wyznaczenie” zostało sformalizowane i odzwierciedlone w akcie ustrojowym lub porządkowym, wystarczy zweryfikować, czy czynność mieściła się w przyznanym zakresie kompetencyjnym, trudniej będzie w wypadku wyznaczenia ustnego lub dorozumianego. Wówczas w zindywidualizowanym stanie faktycznym kwestię tę będzie musiał ocenić sąd. Gdy uzna, że nastąpiło przekroczenie uprawnień, powstanie pytanie, czy zrealizowana czynność wywiera skutki wobec pracodawcy, a jeśli tak, to czy nie jest dotknięta wadą prawną. Z tego powodu w literaturze przedmiotu można spotkać stanowisko, że wyznaczenie w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. może być dorozumiane, przy czym forma ta nie dotyczy upoważnienia do dokonywania czynności prawnych³⁵. Stanowisko to jest racjonalne, co nie znaczy, że znajduje odzworowanie w obowiązującej normie prawnej³⁶.

²⁸ Wyroki z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 585; z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 575/01, OSNP 2004, nr 11, poz. 190; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 159/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 242; oraz z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 27.

²⁹ Wyroki SN z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 159; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747.

³⁰ Wyrok SN z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005, nr 4, poz. 53.

³¹ Wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, nr 13–14, poz. 210.

³² Wyrok z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002, nr 20, poz. 488.

³³ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy — część I*, PiZS 1997, nr 5, s. 23.

³⁴ Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397.

³⁵ Z. Kubot, *Status kierownika działu personalnego*, PiZS 2006, nr 7, s. 26.

³⁶ P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014, s. 70.

WNIOSKI

Sposób reprezentacji pracodawcy w orzecznictwie i doktrynie nadal jest przedmiotem dyskursu. Nie jest pozbawione racji twierdzenie, że powstające wątpliwości biorą się głównie z niepełnego „usamodzielnienia się” regulacji pracowniczej względem modelu obowiązującego w prawie cywilnym. Stan ten zmusza do wyznaczania linii demarkacyjnej, a tym samym przesądzenia, czy do danej sytuacji zastosowanie mają autonomiczne rozwiązania prawa pracy, czy też przepisy kodeksu cywilnego. Zależność ta staje się też wyznacznikiem przy interpretacji poszczególnych pojęć z art. 3¹ k.p. W zależności od obranego punktu widzenia dochodzi do interpretacji zbliżającej model pracodawczej reprezentacji do paradygmatu występującego w prawie cywilnym albo do wykładni przeciwnej, akcentującej specyfikę rozwiązań przewidzianych w kodeksie pracy. Oba kierunki wyjaśniania art. 3¹ k.p. wsparte są równowartościowymi argumentami, co ostatecznie zmusza do sceptycznego podejścia do zawartej w nim normy. W obliczu planów kodyfikacyjnych rozsądny wydaje się postulat jednoznacznego sprofilowania reprezentacji pracodawcy. Może on polegać na kompleksowym ukształtowaniu jej w kodeksie pracy. W tym wypadku niezbędne będzie staranne jej dookreślenie. Nie jest też wykluczone oparcie się na rozwiązaniach cywilistycznych, z uwzględnieniem korekt podyktowanych właściwościami pracowniczymi. Wydaje się, że w tym wypadku musiałoby dojść do jednoczesnego zrezygnowania z modelu zarządczego pracodawcy. W każdym razie przedstawiona alternatywa ustrzegłaby przed wątpliwościami mającymi miejsce w obecnym stanie prawnym.

SUBJECTIVE INTERPRETATION OF THE REPRESENTATION
OF THE EMPLOYER

Summary

The way that employers are represented in the literature and court decisions in labour law is the subject of lively discussion. Its foundation is the unclear content and structure of article 3¹ of the Labour Code. While in the case of organizational units it seems that the regulation is complete, for individuals with employer status it is problematic. Regardless of this problem, a question arises concerning the contradictory meaning of the employer's representation described in the provisions of the Civil Code. This issue becomes even more significant if we take into account that article 3¹ § 1 of the Labour Code uses ambiguous terms such as “person or governing body” and “other designated person”. This leads to subjective interpretation of the representation of the employer.

Keywords: employer, representation of the employer

BIBLIOGRAFIA

- Bieluk J., Pawlak K., *Zasady wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach kapitałowych*, „Prawo Spółek” 2001, nr 2.
- Cejssel W., *Konsekwencje likwidacji spółki cywilnej w sferze stosunku pracy*, „Prawo Spółek” 2002, nr 3.
- Chaciński J., *Reprezentacja przedsiębiorstwa państwowego w stosunkach pracy*, M.P.Pr. 2009, nr 7.
- Duraj T., *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem — członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o.*, cz. I, PiZS 2000, nr 11.
- Duraj T., *Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, PiZS 2005, nr 6.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy — część I*, PiZS 1997, nr 5.
- Kubot Z., *Status kierownika działu personalnego*, PiZS 2006, nr 7.
- Piszczek A., *Podmiot realizujący uprawnienia kierownicze w stosunku pracy*, M.P.Pr. 2014, nr 9.
- Prusinowski P., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014.
- Reda A., *Skutki prawne zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej na podstawie stosunku pracy z wyboru*, „Przegląd Sądowy” 2008, nr 7–8.
- Strugała J., *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975.
- Tomanek A., *Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 24, 2015, nr 3.