Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.197

Zdzisław Kubot
Uniwersytet Wrocławski
kubot@prawo.uni.wroc.pl

Zróżnicowanie konstrukcji odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy

The Range of Diversification Among the Structures of the Partial Legal Capacity

STRESZCZENIE

Konstrukcje odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy są zróżnicowane. W indywidualnym stosunku pracy pracownika, pełniącego funkcję organu zarządzającego zależnej osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, odcinkowa zdolność pracodawcza przyznana podmiotowi założycielskiemu (podmiotowi tworzącemu, podmiotowi nadrzędnemu) ogranicza (uszczupla) zdolność prawną pracodawcy bezpośredniego. W zbiorowych stosunkach pracy odcinkowa zdolność prawna przysługuje spółce dominującej jako pracodawcy własnościowemu (pracodawcy pośredniemu wobec spółki zależnej będącej pracodawcą bezpośrednim). Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej obejmuje cząstki, fragmenty praw wymienionych w art. 52 ust. 2 Konstytucji RP. Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej nie ogranicza zakresu zdolności pracodawczej spółki zależnej.

Słowa kluczowe: odcinkowa zdolność prawna, indywidualny stosunek pracy, zbiorowe stosunki pracy, pracodawca zależny, spółka dominująca

UWAGI WSTĘPNE

Zdolność prawna to podstawowa kategoria we wszystkich dziedzinach prawa, która podlega ciągłym badaniom, niezbędnym ze względu na zmieniające się przepisy prawne, przyznając określonym jednostkom organizacyjnym różne prawa i obowiązki. Istotne znaczenie mają ustalenia dotyczące tego, jaki rodzaj zdolności prawnej został przypisany określonym jednostkom organizacyjnym. Czy jest to zdolność prawna o charakterze ogólnym, czy zdolność prawna obejmująca tylko określone ustawowo prawa i obowiązki, odcinek praw i obowiązków czy nawet tylko fragmenty, cząstki praw lub obowiązków?

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

Problematyka zdolności prawnej pracodawcy stanowiła przedmiot rozważań Profesor Teresy Liszcz, wyrażonych zarówno w specjalistycznych artykułach[1] oraz monografiach[2], jak też w podręcznikach akademickich.[3] Księga jubileuszowa jest dziełem naukowym, w którym należy podjąć zagadnienie zdolności prawnej pracodawcy, rozważając konstrukcje prawne tej zdolności w odniesieniu do różnych kategorii pracodawców i różnych stosunków pracy.

REGULACJE ZDOLNOŚCI PRAWNEJ PRACODAWCY

Przedmiotem opracowań naukowych Profesor Teresy Liszcz były regulacje prawne podmiotowości pracodawcy obejmujące nie tylko przepisy Kodeksu pracy, ale także przepisy regulujące ustrój i działalność przedsiębiorstw państwowych, w tym przedsiębiorstw o ogólnokrajowym zasięgu działania, takich jak: PKP, PPTiT, PZU, PBOP, Orbis, a także jednostek organizacyjnych o rozwiniętej strukturze, niebędących przedsiębiorstwami (zwłaszcza PAN).[4] Rozważania dotyczące podmiotowości pracodawcy według art. 3 Kodeksu pracy Profesor Teresa Liszcz prowadziła na gruncie pierwotnego, ale i obecnego brzmienia tego przepisu.

W przedstawieniu oraz interpretacji regulacji prawnych zdolności prawnej pracodawcy kluczowe znaczenie ma ogólne ustalenie przyjęte przez Profesor Teresę Liszcz, że nie ma na gruncie polskiego prawa jednolitego, ponadgałęziowego pojęcia podmiotowości prawnej, zdolności prawnej ani zdolności do czynności (działań) prawnych. Profesor Teresa Liszcz zaznaczyła przy tym, że Kodeks pracy samoistnie reguluje podmiotowość prawną w stosunkach pracy, przede wszystkim w art. 2, 3 i 22, chociaż nie bez nawiązania, zwłaszcza w art. 22, do aparatu pojęciowego prawa cywilnego („osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych, przedstawiciel ustawy").[5]

Wskazane wyżej podejście do zdolności prawnej pracodawcy oznacza, że podmiotowość tę należy ustalać na podstawie przepisów prawa pracy, a podstawą prawną tej zdolności są nie tylko przepisy Kodeksu pracy, ale także przepisy regulujące ustrój lub działalność różnych jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników.

Różnorodność jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników, a także różne konstrukcje prawne indywidualnych oraz zbiorowych stosunków pra-

[1] Por. zwłaszcza: T. Liszcz, *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy*, „Annales UMCS. Sectio G" 1980, Vol. XXVII, 7, s. 111–113; *eadem*, *Państwowe zakłady pracy*, „Nowe Prawo" 1981, nr 10–12, s. 27–41.

[2] *Eadem*, *Stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w PRL*, Lublin 1986.

[3] *Eadem*, *Prawo pracy*, wyd. 10, Warszawa 2014.

[4] *Eadem*, *Państwowe zakłady*..., s. 27 i nast.

[5] *Eadem*, *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa*..., s. 114–115.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

cy wskazują na to, że konstrukcje zdolności prawnej pracodawcy mogą być zróżnicowane. Zdolność prawna pracodawcy to możliwość bycia podmiotem w stosunkach pracy oraz możliwość bycia podmiotem niektórych praw i obowiązków z zakresu stosunku pracy (indywidualnego lub zbiorowego).

RODZAJE ZDOLNOŚCI PRAWNEJ PRACODAWCY

Zdolność prawna pracodawcy nie jest jednolitą kategorią. Zdolność pracodawcy według art. 3 k.p. jest zdolnością o charakterze ogólnym, generalnym. W tym kontekście formułuje się twierdzenie, że pracodawca ma pełnię podmiotowości prawnej. Ujęcie takie zaprezentowała też Profesor Teresa Liszcz, wskazując, że z uznania jednostki wewnętrznej organizacji złożonej za pracodawcę wynika, iż „ma ona pełnię podmiotowości prawnej w stosunkach pracy".[6] Dla rodzajów zdolności prawnej pracodawcy istotne jest, że powyższym twierdzeniem Profesor Teresa Liszcz nie zamknęła charakterystyki podmiotowości prawnej pracodawcy będącego jednostką wewnętrzną organizacji złożonej, zaznaczyła bowiem dalej: „Ograniczenie tej podmiotowości ze skutkami na zewnątrz może nastąpić tylko przez przepisy ustawowe lub oparte na nich akty wewnętrzne".[7]

Co oznacza ograniczenie podmiotowości jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.? Odpowiedź na to pytanie ma kluczowe znaczenie dla rodzajów zdolności prawnej pracodawcy.

Ograniczenie zdolności prawnej jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą następuje na rzecz zewnętrznej jednostki organizacyjnej (zewnętrznego podmiotu) przez przyznanie tej jednostce (temu podmiotowi) określonych praw i obowiązków pracodawczych, o które ograniczona (uszczuplona) została podmiotowość pracodawcy w rozumieniu art. 3. k.p., czyli podmiotowość jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników. Zewnętrzna jednostka organizacyjna (zewnętrzny podmiot) posiada więc cząstkę, odcinek, fragment zdolności pracodawczej, o którą została ograniczona podmiotowość jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

W kontekście powyższego ujęcia należy wskazać na następujące twierdzenie Profesor Teresy Liszcz: „Uznanie wyłącznie jednostki wewnętrznej za pracodawcę dla zatrudnionych w niej pracowników nie oznacza negowania jej zależności od organizacji złożonej. Zależność ta w sferze zatrudnienia przybiera postać zbliżoną do relacji pracodawca – jednostka nadrzędna".[8] Twierdzenie to wskazuje na kategorię pracodawcy zależnego.[9] Co do zdolności prawnej tej kategorii praco-

[6] *Eadem*, *Prawo pracy*, s. 105–106.

[7] *Ibidem*, s. 106.

[8] *Ibidem*, s. 105.

[9] Analizę podmiotowości pracodawcy zależnego zawiera monografia Z. Hajna, *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988, s. 70–92.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

dawcy, wyłania się kwestia pośredniego oraz bezpośredniego ograniczenia jego podmiotowości, a zwłaszcza to, czy ograniczenie podmiotowości pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. może polegać na przyznaniu cząstki zdolności pracodawczej jednostce nadrzędnej (podmiotowi założycielskiemu, podmiotowi tworzącemu) w indywidualnych lub zbiorowych stosunkach.[10]

ODCINKOWA ZDOLNOŚĆ PRAWNA

Odcinkowa zdolność prawna to możność bycia podmiotem określonych praw lub obowiązków.[11] Może ona być ograniczona do możności bycia podmiotem tylko cząstki określonego prawa lub obowiązku.[12] Odcinkowa zdolność prawna jest innym rodzajem zdolności prawnej niż zdolność prawna polegająca na generalnej (w zasadzie nieograniczonej) możności bycia podmiotem praw i obowiązków. Może być zdolnością podmiotów stosunków cywilnoprawnych, podmiotów stosunków administracyjno-prawnych, podmiotów stosunków pracy, podmiotów stosunków ubezpieczeń społecznych, podmiotów stosunków powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego.

SAMODZIELNA ODCINKOWA ZDOLNOŚĆ PRAWNA

Odcinkowa zdolność prawna może być przyznana określonej jednostce organizacyjnej autonomicznie, tj. bez powiązania ze zdolnością przyznaną innej jednostce organizacyjnej (autonomiczna odcinkowa zdolność prawna).

ZALEŻNA ODCINKOWA ZDOLNOŚĆ PRAWNA

Odcinkowa zdolność prawna może być przyznana określonej jednostce organizacyjnej jako zdolność powiązana ze zdolnością prawną innej jednostki organizacyjnej. Jest to zależna odcinkowa zdolność prawna.

Zależna odcinkowa zdolność prawna określonej jednostki organizacyjnej może obejmować prawa i obowiązki, o które została ograniczona podmiotowość prawna innej jednostki organizacyjnej.

---

[10] Warto przytoczyć tu następujące stwierdzenie Z. Hajna: „Ogólnie rzecz biorąc, należy stwierdzić, że zakładowi wewnętrznemu, jako zakładowi pracy w rozumieniu art. 3 k.p., służy domniemanie posiadania pełnej podmiotowości prawnej w zakresie stosunków zbiorowego prawa pracy (art. 4 k.p.). Ograniczenia i wyłączenia tej zdolności winny zatem wynikać z przepisów ustawowych lub z przepisów wydanych zgodnie z ustawą i w ramach delegacji ustawowej".

[11] Z. Kubot, *Odcinkowe zdolności prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 8.

[12] *Idem*, *Rola spółki dominującej w sporze zbiorowym pracowników spółki zależnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2014, nr 10.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

ODCINKOWA ZDOLNOŚĆ PRACODAWCY W INDYWIDUALNYCH ORAZ W ZBIOROWYCH STOSUNKACH PRACY

Odcinkowa zdolność pracodawcy może obejmować jego prawa lub obowiązki w zakresie indywidualnych[13] i zbiorowych stosunków pracy. Odcinkowa zdolność prawna w indywidualnym stosunku pracy ma odrębne podstawy prawne niż odcinkowa zdolność prawna w zbiorowych stosunkach pracy. Konstrukcje tych zdolności prawnych mogą się istotnie różnić.

KONSTRUKCJA ODCINKOWEJ ZDOLNOŚCI PRACODAWCY W INDYWIDUALNYM STOSUNKU PRACY

Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy w indywidualnym stosunku pracy stanowi właściwość stosunku pracy pracowników zarządzających zależnymi zakładowymi osobami prawnymi, jak też zależnymi jednostkami organizacyjnymi niemającymi osobowości prawnej.

Pracownikami zarządzającymi zależnymi zakładowymi osobami prawnymi są: dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, kierownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej[14], dyrektor państwowej (samorządowej) instytucji kultury.[15] Pracownikami zarządzającymi zależnymi jednostkami niemającymi osobowości prawnej są prezes sądu oraz dyrektor sądu.[16]

Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy na stanowisku organu zarządzającego zależną osobą prawną, jak też zależną jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej, należy do kompetencji podmiotu nadrzędnego (podmiotu założycielskiego, podmiotu tworzącego). Kompetencje te są wykonywane we własnym imieniu tego podmiotu[17] i należą do najważniejszych atrybutów podmiotu zatrudniającego.[18]

---

[13] *Idem*, *Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy w stosunkach pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 181–190.

[14] Szerzej: *idem*, *Status kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2000.

[15] *Idem*, *Umowa o zarządzaniu instytucją kultury*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005.

[16] *Idem*, *Dyrektor sądu jako organ sądu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 12.

[17] T. Liszcz zaznaczyła, że pogląd o reprezentowaniu przedsiębiorstwa państwowego przez organ nadrzędny przy powołaniu i odwołaniu dyrektora tego przedsiębiorstwa nie odpowiada rzeczywistości. „Organ założycielski ustanawia dyrektora dla przedsiębiorstwa państwowego mocą właścicielskich i władczych uprawnień państwa. Dokonując aktu powołania lub odwołania, działa w sensie prawnym we własnym imieniu, chociaż ze skutkami dla przedsiębiorstwa jako osoby prawnej i jako zakładu pracy". Zob. T. Liszcz, *Stosunek pracy dyrektora…*, s. 29.

[18] Według T. Liszcz „nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy jest jednym z najważniejszych atrybutów podmiotu zatrudniającego" (*ibidem*, s. 28).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

Kompetencje nawiązania i rozwiązania stosunku pracy oraz określenia warunków wynagrodzenia pracownika zarządzającego zależną osobą prawną czy zależną jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej stanowią odcinkową zdolność pracodawczą podmiotu nadrzędnego (podmiotu założycielskiego, podmiotu tworzącego).

SPECYFIKA ODCINKOWEJ ZDOLNOŚCI PRAWNEJ PRACODAWCY W INDYWIDUALNYM STOSUNKU PRACY

Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy w indywidualnym stosunku pracy ma specyficzną właściwość polegającą na powiązaniu tej zdolności ze zdolnością pracodawczą jednostki organizacyjnej, na rzecz której pracownik wykonuje pracę. Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy w indywidualnym stosunku pracy, przysługująca podmiotowi nadrzędnemu (podmiotowi założycielskiemu, podmiotowi tworzącemu), obejmuje wycinek praw i obowiązków, o które została uszczuplona (okrojona) zdolność pracodawcza jednostki organizacyjnej, na rzecz której pracownik wykonuje pracę.

Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy w indywidualnym stosunku pracy, przysługująca podmiotowi nadrzędnemu (podmiotowi założycielskiemu, podmiotowi tworzącemu), ogranicza (uszczupla) objęty nią wycinek praw i obowiązków, zdolność pracodawczą jednostki organizacyjnej, na rzecz której pracownik wykonuje pracę. Zdolność pracodawcza tej jednostki organizacyjnej w indywidualnym stosunku pracy pracownika, będącego piastunem jej organu zarządzającego, nie jest więc zdolnością pełną.[19]

Odcinkowa zdolność pracodawcza podmiotu nadrzędnego (podmiotu założycielskiego) w stosunku pracy pracownika zarządzającego zależną jednostką organizacyjną jest zdolnością prawną powiązaną ze zdolnością pracodawczą tej jednostki, będącej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

ZRÓŻNICOWANIE ZAKRESÓW ODCINKOWEJ ZDOLNOŚCI PRACODAWCZEJ W INDYWIDUALNYCH STOSUNKACH PRACY

Zakresy odcinkowej zdolności pracodawczej w indywidualnych stosunkach pracy są zróżnicowane. Zróżnicowanie zakresów zdolności prawnej związane jest tu zasadniczo z tym, czy pracownik, którego dotyczy odcinkowa zdolność pracodawcy, pełni funkcję organu zarządzającego osobą prawną czy też funkcję organu zarządzającego jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej.

W stosunku pracy pracownika będącego organem osoby prawnej odcinkowa zdolność pracodawcza podmiotu założycielskiego (podmiotu tworzącego) nie

[19] Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy*..., s. 18.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

obejmuje prawa wydawania poleceń służbowych. W stosunku pracy pracownika pełniącego funkcję organu jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej organ (podmiot nadrzędny) może mieć prawo zwierzchnika służbowego do wydawania poleceń.

Odcinkowa zdolność pracodawcza w indywidualnym stosunku pracy może być też tak ukształtowana, że wyłączone jest zwierzchnictwo służbowe organu nadrzędnego, przy utrzymaniu zwierzchnictwa służbowego innego organu danej jednostki organizacyjnej. Przykładem tak ukształtowanej odcinkowej zdolności pracodawczej w indywidualnym stosunku pracy jest stosunek pracy dyrektora sądu.

W stosunku pracy dyrektora sądu Minister Sprawiedliwości posiada odcinkową zdolność prawną składającą się z wycinkowych zdolności prawnych obejmujących powołanie na stanowisko, ustalenie wynagrodzenia oraz odwołanie ze stanowiska.[20] Zwierzchnikiem służbowym dyrektora sądu jest prezes sądu z zastrzeżeniem art. 177 § 4 ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych.[21]

UŻYTECZNOŚĆ KONSTRUKCJI ODCINKOWEJ PRAWNEJ PRACODAWCY W INDYWIDUALNYM STOSUNKU PRACY

Odcinkowa zdolność pracodawcy w indywidualnym stosunku pracy jest użyteczna dla wyjaśnienia właściwości stosunku pracy pracowników będących piastunami organów zależnych osób prawnych, jak też piastunami organów jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej. Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy w indywidualnym stosunku pracy umożliwia ustalenie, jaki wycinek praw i obowiązków pracodawczych został przez ustawodawcę przyznany podmiotowi zewnętrznemu wobec jednostki organizacyjnej, na rzecz której pracownik wykonuje pracę i która jest pracodawcą w pozostałym zakresie.

Odcinkowa zdolność pracodawcza podmiotu założycielskiego (podmiotu tworzącego) jest niezbędna dla ustalenia zakresu i rodzaju podporządkowania pracownika będącego organem zakładowej zależnej osoby prawnej.

Badania zakresu odcinkowej zdolności pracodawczej podmiotu założycielskiego (podmiotu tworzącego) mogą wykazać brak prawa wydawania poleceń służbowych pracownikowi, który pełni funkcję organu osoby prawnej.[22] Podmiot założycielski (podmiot tworzący) może mieć prawo oceny oraz kontroli pracy pracownika będącego organem osoby prawnej, co oznacza posiadanie fragmentu, wycinka uprawnień kierowniczych mających podstawę w art. 22 § 1 k.p. Upraw-

[20] *Idem*, *Dyrektor sądu…*, s. 20–25.

[21] *Ibidem*.

[22] Brak podległości poleceniom służbowym dyrektora przedsiębiorstwa państwowego był akcentowany w publikacjach T. Liszcz (por. między innymi: *Stosunek pracy dyrektora…*).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

nienia kierownicze mające podstawę w tym przepisie są zasadniczo szersze niż prawo wydawania poleceń przez przełożonych. Uprawnienia kierownicze jako cecha stosunku pracy nie mogą być sprowadzane do prawa wydawania poleceń.

Konstrukcja odcinkowej zdolności prawnej w indywidualnym stosunku pracy jest użyteczna dla ustalenia zdolności sądowej w sporach ze stosunku pracy pracowników pełniących funkcje organu zakładowej osoby prawnej. W sporze o rozwiązanie stosunku pracy zdolność sądowa przysługuje podmiotowi nadrzędnemu (podmiotowi założycielskiemu, podmiotowi tworzącemu), uprawnionemu do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem pełniącym funkcję organu zarządzającego jednostką organizacyjną, będącą pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy.

KONSTRUKCJE ZDOLNOŚCI PRACODAWCZEJ W GRUPIE KAPITAŁOWEJ

Konstrukcja odcinkowej zdolności pracodawczej w grupie kapitałowej, składającej się ze spółki dominującej oraz spółek zależnych, jest specyficzna. Pracodawcami są tu bowiem poszczególne spółki kapitałowe. Spółki te, będące osobami prawnymi, są pracodawcami bezpośrednimi dla zatrudnionych w nich pracowników. Czy spółka dominująca może mieć jakiś odcinek praw i obowiązków w relacji do spółki zależnej, pracowników tej spółki oraz reprezentujących ich związków zawodowych?

Konstrukcja odcinkowej zdolności pracodawczej w grupie kapitałowej wyłania się w związku z kwalifikowaniem spółki dominującej do kategorii pracodawcy własnościowego, pracodawcy konstytucyjnego, pracodawcy pośredniego. Elementem takiego statusu pracodawczego spółki dominującej jest jej odcinkowa zdolność prawna w relacjach do spółki zależnej, pracowników tej spółki oraz reprezentujących ich związków zawodowych. Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej jest zdolnością prawną w zbiorowych stosunkach pracy.

Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej obejmuje wyłącznie prawa, o których mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP lub tylko fragmenty, cząstki tych praw.[23] Podmiotowość pracodawcza spółki dominującej jest podmiotowością tylko w zakresie niektórych zbiorowych stosunków pracy. W zakresie cząstkowych praw pracodawczych spółka dominująca może podejmować tylko niektóre czynności dotyczące pracowników spółki zależnej.[24]

[23] Szerzej: Z. Kubot, *Rola spółki dominującej*..., s. 21.

[24] Szerzej: *idem*, *Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2014, nr 9.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

SWOISTOŚCI ODCINKOWEJ ZDOLNOŚCI PRACODAWCZEJ SPÓŁKI DOMINUJĄCEJ

Odcinkową zdolność pracodawczą spółki dominującej wyróżniają swoistości wskazujące na odmienność konstrukcji tej zdolności od konstrukcji typowych zdolności prawnych. Swoistością odcinkowej zdolności pracodawczej spółki dominującej jest to, że może obejmować i być realizowana tylko w zakresie fragmentu, cząstki prawa określonego w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Swoistość ta jest związana z tym, że pełne prawo, o którym mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, jest przyznana spółce zależnej (pracodawcy bezpośredniemu).

Swoistością odcinkowej zdolności pracodawczej spółki dominującej jest to, że nie ogranicza ona zakresu zdolności pracodawczej spółki zależnej, będącej pracodawcą bezpośrednim. Odcinki praw czy tylko fragmenty, cząstki praw przysługują spółce dominującej jako prawa dodatkowe wobec praw, które w ramach pełnej zdolności pracodawczej posiada spółka zależna. Odcinki praw, fragmenty praw pracodawczych przysługują spółce dominującej jako pracodawcy własnościowemu, pracodawcy pośredniemu wobec spółki zależnej jako pracodawcy bezpośredniemu.

Swoistością odcinkowej zdolności pracodawczej spółki dominującej jest to, iż nie ogranicza się ona do relacji do spółki zależnej, ale obejmuje też relacje z pracownikami tej spółki oraz reprezentującymi ich związkami zawodowymi.

Swoistością odcinkowej zdolności pracodawczej spółki dominującej jest jej powiązanie z władztwem korporacyjnym tej spółki. Powiązanie, o którym mowa, znacznie zwiększa odcinkowe zdolności pracodawczej spółki dominującej i możliwości jej skutecznej realizacji wobec spółki zależnej (pracodawcy bezpośredniego), pracowników tej spółki oraz reprezentujących ich związków zawodowych.

UŻYTECZNOŚĆ KONSTRUKCJI ODCINKOWEJ ZDOLNOŚCI PRACODAWCZEJ SPÓŁKI DOMINUJĄCEJ

Konstrukcja odcinkowej zdolności pracodawczej spółki dominującej jest konstrukcją o użyteczności teoretycznej, dogmatycznej oraz praktycznej.

Konstrukcja odcinkowej zdolności pracodawczej spółki dominującej, tak jak odcinkowa zdolność tej spółki w zakresie prawa handlowego, jest niezbędna dla teoretycznego ujęcia koncepcji, istoty i funkcjonowania grup kapitałowych. Odcinkowa zdolność prawna spółki dominującej to rodzaj zdolności prawnej, która umożliwia utrzymanie istoty grupy kapitałowej polegającej na kierowniczym oddziaływaniu spółki dominującej na spółkę zależną, przy utrzymaniu osobowości tej spółki.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

Dogmatyczna użyteczność konstrukcji odcinkowej zdolności pracodawczej spółki dominującej polega na tym, iż umożliwia w ramach określonej podstawy prawnej oraz w zakresie określonych zbiorowych stosunków pracy działania w zbiorowych sprawach pracowników między spółką dominującą (pracodawcą własnościowym, pracodawcą pośrednim) a spółką zależną (pracodawcą bezpośrednim), a także między spółką dominującą a pracownikami spółki zależnej oraz reprezentującymi ich związkami zawodowymi.

Praktyczna użyteczność konstrukcji odcinkowej zdolności pracodawczej wyraża się w możliwości korzystania z różnych fragmentów, cząstek tej zdolności, zależnie od sytuacji, jaka występuje w relacjach między spółką zależną a pracownikami tej spółki i reprezentującymi ich związkami zawodowymi. W ramach cząstkowych, odcinkowych praw pracodawczych spółki dominującej członkowie jej zarządu mogą przez czynności fragmentaryczne, uzupełniające wobec działań spółki zależnej, wpływać na kształtowanie czy rozwiązywanie sytuacji konfliktowych pojawiających się między zarządem spółki zależnej a pracownikami tej spółki.

Negowanie posiadania odcinkowej zdolności pracodawczej przez spółkę dominującą pozbawiałoby związki zawodowe reprezentujące pracowników spółki zależnej, w tym w sporze zbiorowym, możliwości wystąpienia wobec zarządu spółki dominującej podejmującego lub mogącego podjąć decyzje istotne dla sytuacji pracowników spółki zależnej, w tym decyzje istotne dla przebiegu oraz wyniku toczącego się sporu zbiorowego. Negowanie posiadania odcinkowej zdolności pracodawczej przez spółkę dominującą mogłoby powodować nieskuteczność akcji protestacyjnej lub nieskuteczność strajku pracowników spółki zależnej. Tego rodzaju działania pracowników spółki zależnej byłyby nieskuteczne, gdyby zostały adresowane wyłącznie do członków zarządu spółki zależnej, a rzeczywistym, choć pośrednim, decydentem byłby zarząd spółki dominującej.

Negowanie posiadania odcinkowej zdolności pracodawczej przez spółkę dominującą uniemożliwiłoby zarządowi tej spółki podejmowanie działań wpływających na zachowania zarządu spółki zależnej jako pracodawcy bezpośredniego, sytuację pracowników tej spółki, a także zachowania reprezentujących tych pracowników związków zawodowych.

KONKLUZJE

Konstrukcja zdolności prawnej pracodawcy nie jest jednolita.[25] Zróżnicowanie konstrukcji zdolności prawnej pracodawcy było i jest zaznaczane w publikacjach Profesor Teresy Liszcz.

[25] Trafnie akcentował to m.in. Z. Hajn, *op. cit*.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

Konstrukcja zdolności prawnej pracodawcy wyrażona w art. 3 k.p. to konstrukcja zdolności o charakterze generalnym. Dość powszechnie utrzymuje się, że zdolność pracodawcy, mająca podstawę w art. 3 k.p., jest zdolnością pełną, wskazując przy tym na możliwość ograniczenia tej zdolności. Ograniczenie zdolności pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. ma stanowić odstępstwo od zasady pełnej zdolności prawnej.[26]

Zdolność prawna oparta na art. 3 k.p. może być zdolnością pełną albo zdolnością ograniczoną o pewien odcinek praw i obowiązków przyznanych podmiotowi nadrzędnemu (podmiotowi założycielskiemu, podmiotowi tworzącemu). Oznacza to, że podmiot nadrzędny (podmiot założycielski, podmiot tworzący) posiada odcinkową zdolność pracodawczą powiązaną z generalną zdolnością pracodawcy, przysługującą jednostce organizacyjnej, na rzecz której pracownik wykonuje pracę.

Pełnia podmiotowości prawnej pracodawcy w stosunkach pracy oraz możliwość ograniczenia tej podmiotowości ze skutkami na zewnątrz została zaznaczona przez Profesor Teresę Liszcz. Ograniczenie, o którym mowa, może nastąpić przez przepisy ustawowe lub oparte na nich akty wewnętrzne.[27]

Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy występuje zarówno w stosunku pracy pracownika zarządzającego zakładową zależną osobą prawną, jak i pracownika zarządzającego zależną jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej. Odcinkowa zdolność przysługuje podmiotowi nadrzędnemu (podmiotowi założycielskiemu, podmiotowi tworzącemu) i obejmuje na ogół prawo nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, prawo ustalenia wynagrodzenia za pracę, prawo oceny pracy.

Odcinkowa zdolność pracodawcza podmiotu nadrzędnego (podmiotu założycielskiego, podmiotu tworzącego) w stosunku pracy pracownika zarządzającego osobą prawną nie obejmuje prawa wydawania poleceń. W odniesieniu do stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego akcentowała to Profesor Teresa Liszcz.

Zdolność pracodawcy nie ogranicza się do zatrudniania pracowników, ale obejmuje jeszcze inne stosunki prawa pracy niż stosunek pracy. W szczególności zdolność prawna pracodawcy obejmuje różne zbiorowe stosunki pracy.

W zakresie zbiorowych stosunków pracy zdolność prawna pracodawcy ma charakter generalny i odcinkowy. Zdolność prawna o charakterze generalnym (pełna lub niemal pełna) przysługuje pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p, czyli pracodawcy bezpośredniemu.

Odcinkowa zdolność pracodawcza przysługuje spółce dominującej jako pracodawcy własnościowemu (pracodawcy pośredniemu) w relacjach do spółki zależnej pracowników tej spółki oraz reprezentujących ich pracowników.

---

[26] Akcentował to m.in. Z. Hajn (*ibidem*, s. 84).

[27] T. Liszcz, *Prawo pracy*, s. 105–106.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 19/11/2026 08:41:07

Odcinkowa zdolność pracodawcza przysługuje spółce dominującej w zakresie praw, o których mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Odcinkowa zdolność pracodawcza może być realizowana w zakresie fragmentu, cząstki praw wymienionych w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP.

BIBLIOGRAFIA

Hajn Z., *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988.
Liszcz T., *Państwowe zakłady pracy*, „Nowe Prawo" 1981, nr 10–12.
Liszcz T., *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy*, „Annales UMCS. Sectio G" 1980, Vol. XXVII, 7.
Liszcz T., *Prawo pracy*, wyd. 10, Warszawa 2014.
Liszcz T., *Stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w PRL*, Lublin 1986.
Kubot Z., *Dyrektor sądu jako organ sądu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 12.
Kubot Z., *Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2014, nr 9.
Kubot Z., *Odcinkowa zdolność prawna pracodawcy w stosunkach pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Warszawa 2011.
Kubot Z., *Odcinkowe zdolności prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 8.
Kubot Z., *Rola spółki dominującej w sporze zbiorowym pracowników spółki zależnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2014, nr 10.
Kubot Z., *Status kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2000.
Kubot Z., *Umowa o zarządzaniu instytucją kultury*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005.

SUMMARY

There is wide range of diversification among the structures of the partial legal capacity. In the field of the individual employment relationship with the employee who holds the function of the managing body of the dependent legal person, or as an organisational unit without legal personality the partial employability acknowledged to the founding business entity impose a limitation to the legal capacity of the direct employer. Within the collective employment relationship partial legal capacity is inhered to the dominant company as a founding employer (indirect employer toward dependent company that is direct employer). Partial employability of the dominant company involves parts, fragments of the laws defined in the Act 52, paragraph 2 RP Constitution. Partial employability of the dominant company does not restrict the purview of the employability of the dependent company.

Keywords: partial legal capacity, individual employment relationship, collective employment relationship, indirect employer dominant company