Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.247

Artur Tomanek
Uniwersytet Wrocławski
atomanek@prawo.uni.wroc.pl

Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy

Remarks on Labour Code Regulation of Acting on Behalf of an Employer in Labour Law Relations

STRESZCZENIE

Celem opracowania jest przedstawienie ewolucji przepisów Kodeksu pracy, dotyczących reprezentacji pracodawcy w stosunkach prawa pracy, a także ocena aktualnego kształtu tych przepisów pod kątem potrzeb teorii i praktyki stosowania prawa. W ocenie autora trafnym rozwiązaniem ustawodawczym było odstąpienie w 1996 r. od zasady jednoosobowej reprezentacji pracodawcy przez kierownika zakładu pracy. Zasada ta nie była bowiem adekwatna do zmienionych w 1989 r. realiów ustrojowych, które oznaczały kres dominującej pozycji państwa w stosunkach społeczno-gospodarczych. Obowiązująca obecnie treść art. 3^1 k.p. charakteryzuje się syntetyczną formułą, zapewniającą niezbędną dozę elastyczności. Umożliwia ona osiągnięcie zasadniczej zbieżności z regułami reprezentowania podmiotu będącego pracodawcą w obrocie cywilnoprawnym. Jednocześnie regulacja ta zachowuje odrębny charakter, co wynika ze specyficznego ujęcia podmiotowości prawnej pracodawcy i szerokiego zakresu czynności tego podmiotu na gruncie prawa pracy. Przyszła rekodyfikacja prawa pracy powinna zmierzać do usunięcia niektórych wątpliwości rysujących się na tle obowiązującego stanu prawnego. Uwaga ta odnosi się zwłaszcza do konstrukcji wyznaczenia określonej osoby do działania w imieniu pracodawcy oraz relacji pomiędzy zdolnością pracodawcy do czynności w sferze prawa materialnego i prawa procesowego.

Słowa kluczowe: pracodawca, reprezentacja pracodawcy, czynność z zakresu prawa pracy, osoba zarządzająca zakładem pracy, stosunek pracy

EWOLUCJA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH W DZIEDZINIE REPREZENTACJI PODMIOTU ZATRUDNIAJĄCEGO

Przed wejściem w życie Kodeksu pracy z 1974 r. prawo pracy nie operowało autonomicznym, w stosunku do prawa cywilnego, modelem reprezentacji podmiotu zatrudniającego w stosunkach pracy. W ówczesnym stanie prawnym nie

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

było wyraźnych podstaw do odrębnego ujmowania podmiotowości prawnej na gruncie prawa pracy. Zdolność osoby prawnej do czynności prawnych w stosunkach pracy wywodzono zatem z przepisów Kodeksu cywilnego, wskazując, że osoba ta działa poprzez swoje organy lub pełnomocników. Niezależnie od powyższego wyróżniano funkcje kierowników pracy, w tym kierownika zakładu pracy, realizującego z ramienia podmiotu zatrudniającego uprawnienia dyrektywne wobec innych pracowników zakładu, na drodze wydawania trwałych instrukcji i bieżących poleceń.[1]

Przełom w tej dziedzinie stanowiło uchwalenie Kodeksu pracy. W jego art. 3 zdefiniowano zakład pracy jako podmiot posiadający zdolność prawną prawa pracy. Kluczowe dla pojęcia tego zakładu było określenie „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej", obejmujące również jednostkę niestanowiącą podmiotu prawa cywilnego (jak urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna), pod warunkiem jej prawnego wyodrębnienia i przyznania autonomii finansowej.

W przepisie art. 4 k.p. wyeksponowano funkcję kierownika zakładu pracy, sprawowaną zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa. Kierownik reprezentował zakład pracy i działał w jego imieniu. Przejawem powyższego było nadanie kierownikowi zakładu pracy uprawnienia do dokonywania w imieniu zakładu czynności prawnych (art. 23 k.p.), a także działań niebędących czynnościami prawnymi, co znajdowało wyraz w szczegółowych regulacjach kodeksowych.[2] Kompetencje i odpowiedzialność przypisane kierownikowi zakładu pracy przekraczały horyzont stosunków pracy, a nawet stosunków prawa pracy, na co wskazywała preambuła do Kodeksu pracy, w myśl której kierownik socjalistycznego zakładu pracy odpowiadał m.in. za prawidłowe wykonywanie zadań zakładu, wynikających z planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju, i racjonalne wykorzystanie wszystkich czynników produkcji.

Kierownikowi zakładu pracy przyznawano z reguły status organu tego zakładu[3], jakkolwiek nie brakowało również głosów wyjaśniających jego umocowanie według koncepcji przedstawicielstwa ustawowego[4], na co wskazywało nawiązanie do działania „w imieniu zakładu pracy" w treści art. 4 k.p. i art. 23 k.p. Silnie podkreślano zasadę jednoosobowego kierownictwa, dopatrując się w niej uzasadnienia uprawnień kierowniczych w sprawach, w których działanie w imieniu

[1] Na temat stanu przedkodeksowego zob. M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 127–132.

[2] Zob. m.in. art. 95, 107 § 1, 110 § 1, 119 § 2, 143, 163 § 1 k.p. w ich pierwotnym brzmieniu.

[3] W. Masewicz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 24.

[4] T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1979, s. 243; T. Liszcz, *Status kadr kierowniczych w zakładach pracy gospodarki uspołecznionej*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, red. T. Zieliński, t. VI, Katowice 1983, s. 33.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

zakładu pracy nie było ustawowo reglamentowane.[5] W sferze prawa pracy kierownik reprezentował zakład we wszystkich rodzajach stosunków prawnych, nie wyłączając słabo rozpoznanych wówczas zbiorowych stosunków pracy, a także stosunków procesowych.[6] Przepisy Kodeksu pracy przecięły jednocześnie wątpliwości co do tego, że kierownik zakładu pracy jest pracownikiem tego zakładu, co wynikało zarówno z ówczesnej treści art. 23 k.p., jak i art. 68 § 1 k.p., przewidującego nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania.

Tak zarysowana pozycja kierownika zakładu pracy była dostosowana do warunków ustrojowych, w których przeważająca większość podmiotów zatrudniających funkcjonowała w ramach tzw. sektora uspołecznionego. Poza tym sektorem zachowane zostały niekiedy zasady kolegialnego reprezentowania zakładu pracy, które były postrzegane w kategoriach wyjątku od art. 4 k.p.[7] W piśmiennictwie T. Liszcz zwróciła uwagę na niejednorodność statusu kierownika zakładu pracy w zależności od rodzaju zakładu, podnosząc, że Kodeks pracy nie dostrzega tych uwarunkowań, które sprzeciwiają się nadaniu statusu pracowniczego kierownikom niektórych nieuspołecznionych zakładów pracy, co dotyczyło w szczególności zakładu funkcjonującego w ramach związku wyznaniowego lub osoby fizycznej zatrudniającej pracowników.[8]

Koncepcja kierownictwa zakładu pracy, ukształtowana wokół wzorca uspołecznionego zakładu pracy, utraciła aktualność wraz ze zmianą systemu społeczno-gospodarczego, oznaczającą kres dominacji własności państwowej i gospodarki nakazowo-rozdzielczej. Upowszechnienie się form organizacyjno-prawnych, zakładających kolegialne kierownictwo przedsiębiorstwa, podważyło celowość zasady jednoosobowego kierownictwa w sferze stosunku pracy. Ponadto założenie o pracowniczym statusie kierownika zakładu pracy stało się fikcyjne w sytuacji, gdy przepisy prawa określające ustrój podmiotów zatrudniających dopuszczały w szerokim zakresie zarządzanie przedsiębiorstwem na podstawie umowy cywilnoprawnej lub bez istnienia jakiegokolwiek stosunku zatrudnienia. Trudności te znalazły wyraz w orzecznictwie sądowym pochodzącym z okresu przed wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r.[9] W tym kontekście można przytoczyć wątpliwości co do statusu syndyka masy upadłości w stosunkach pracy, rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy w kierunku odpowiedniego – a nie bezpośredniego – stosowania do syndyka przepisów o kierowniku zakładu pracy.[10]

[5] W. Masewicz, *op. cit.*, s. 24.

[6] Zob. postanowienie SN z dnia 12 marca 1976 r., I PZ 1/76, OSNC 1976, nr 10, poz. 229.

[7] Z. Niedbała, *Kierownik zakładu pracy*, [w:] *Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Wrocław 1977, s. 66.

[8] T. Liszcz, *Kierownik zakładu pracy – pracownik czy pracodawca?*, „Annales UMCS. Sectio G" 1983, t. XXX, z. 2, s. 36 i nast.

[9] Dz. U., nr 24, poz. 110.

[10] Uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 24 marca 1994 r., I PZP 5/94, OSNP 1994, nr 1, poz. 4.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

Z kolei w wyroku z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96[11], SN wywiódł, że w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością czynności ze stosunku pracy dokonuje zgodnie z art. 23 k.p. kierownik zakładu pracy, mimo przyjęcia w statucie spółki zasady łącznej reprezentacji przez dwóch członków zarządu.

REPREZENTACJA PRACODAWCY W ŚWIETLE OBECNEJ TREŚCI KODEKSU PRACY

Na mocy nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. wprowadzono w art. 3 k.p. termin „pracodawca" w miejsce funkcjonujących dotąd określeń zakładu pracy i osoby fizycznej zatrudniającej pracowników. Nie doszło jednak do modyfikacji pojęcia jednostki organizacyjnej, w związku z czym rozwiązania kodeksowe pozostają nadal w orbicie oddziaływania zarządczej – nie zaś właścicielskiej – koncepcji pracodawcy. Bardziej radykalna zmiana dotknęła natomiast przepisy o reprezentacji pracodawcy. Usunięto zatem z kodeksu pojęcie kierownika zakładu pracy. Uchylono przepisy art. 4, 23 i 24 k.p., zastępując je art. 3^1 k.p., według którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (§ 1). Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście powyższych czynności (§ 2).

Nowelizacja pozwoliła na usunięcie balastu ideologicznego, który stanowił zbędne obciążenie dotychczasowej regulacji, bazującej na pojęciu kierownika zakładu pracy.[12] W przeciwieństwie do poprzedniego stanu prawnego, nowe rozwiązania nie aspirują do pełnienia szerzej pojmowanej funkcji organizatorskiej, wykraczającej „na zewnątrz" prawa pracy. Ich znaczenie zostało sprowadzone do określenia osób (organów) dokonujących za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Wśród wypowiedzi doktryny, pochodzących z okresu transformacji ustrojowej, można odnotować pogląd opowiadający się przeciwko odstąpieniu od zasady jednoosobowej reprezentacji podmiotu zatrudniającego, aktualnej do czasu nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. Za utrzymaniem tej zasady przemawiały, w ocenie W. Muszalskiego, względy odwołujące się do ochrony drugiej strony stosunku pracy. Badanie przez pracownika umocowania osoby reprezentującej pracodawcę jest bowiem niewykonalne i niemożliwe.[13] W mojej ocenie tak zarysowane przyczyny nie uzasadniają negacji obecnie obowiązującego modelu reprezentowania

[11] OSNP 1996, nr 19, poz. 286.

[12] Ustawą o zmianie k.p. z dnia 2 lutego 1996 r. uchylono preambułę do Kodeksu pracy.

[13] W. Muszalski, *Kierownik zakładu pracy jako reprezentant strony umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1993, nr 5–6, s. 29–30.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

pracodawcy, który uwzględnia kolegialność sprawowania zarządu nad jednostką organizacyjną przez powołany w tym celu organ wykonawczy. Powrót do jednoosobowej reprezentacji podmiotu zatrudniającego stwarzałby, na poziomie zarządzania przedsiębiorstwami i innymi zakładami pracy, niepotrzebny i szkodliwy rozziew pomiędzy zasadami ukształtowanymi w cywilistyce i prawie pracy. Wyeliminowanie szkodliwych skutków braku właściwej reprezentacji pracodawcy wobec pracownika jest możliwe przy zastosowaniu innych środków prawnych, do których należy m.in. uznanie, że mimo nieprawidłowego zawarcia umowy o pracę stosunek pracy nawiązuje się wobec dopuszczenia pracownika do pracy.[14]

Zmodyfikowana w 1996 r. konstrukcja reprezentacji pracodawcy została odniesiona do szerokiego spektrum działań podmiotu zatrudniającego. Po pierwsze, nie ulega wątpliwości, że „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy", o których mówi art. 3^1 k.p., nie ograniczają się do oświadczeń woli pracodawcy, takich jak zawarcie, zmiana lub rozwiązanie umowy o pracę. W ramach umocowania kodeksowego mieści się upoważnienie do dokonywania za pracodawcę wszelkiego rodzaju działań w ramach stosunku pracy. Uwaga ta dotyczy oświadczeń wiedzy oraz licznej grupy działań niebędących czynnościami prawnymi, aczkolwiek wywołujących skutki prawne (np. udzielenie pracownikowi urlopu, wystawienie świadectwa pracy, nałożenie kary porządkowej). Czynnościami z zakresu prawa pracy są również przejawy wykonywania przez pracodawcę uprawnień dyrektywnych na drodze wydawania poleceń dotyczących pracy. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany stosować się do „poleceń przełożonych". Przełożony reprezentuje pracodawcę przy wydawaniu poleceń. Należy ocenić, że źródłem uprawnienia przełożonego jest status osoby lub organu zarządzającego jednostką organizacyjną bądź też umocowanie go do działania w charakterze „innej wyznaczonej osoby", o której mówi art. 3^1 § 1 k.p.

Po drugie zaś, zdolność do reprezentacji pracodawcy, wyznaczona za pomocą normy art. 3^1 k.p., nie ogranicza się do sfery indywidualnego stosunku pracy. Nieprzypadkowo bowiem dyspozycja tego przepisu została odniesiona do bardziej pojemnej kategorii pojęciowej „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy". Można zarzucić, że bardziej optymalne pod względem językowym i logicznym byłoby sformułowanie „czynności dotyczące stosunków prawa pracy". Tym niemniej należy uznać, zgodnie z dominującym zapatrywaniem doktryny[15], że w granicach umocowania wynikającego z art. 3^1 k.p. mieszczą się czynności pracodawcy dotyczące zbiorowych stosunków pracy, takie jak negocjowanie i zawieranie porozumień zbiorowych oraz prowadzenie sporu zbiorowego pracy, a także czyn-

[14] Zob. np. wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 231.

[15] Zob. m.in. E. Chmielek-Łubińska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2004, s. 22; K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2012, s. 43; K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 39.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

ności wobec organów administracji pracy. Pracodawca jest reprezentowany przez organy i osoby określone w art. 3^1 k.p. również przy stanowieniu zakładowych źródeł prawa pracy (porozumień zbiorowych i regulaminów).[16]

Brakuje natomiast zgody co do tego, czy krąg osób upoważnionych do działania za pracodawcę w procesie i udzielania pełnomocnictwa procesowego jest wyznaczany za pomocą art. 3^1 k.p.[17], czy też na podstawie przepisów k.p.c. o zdolności procesowej[18], co wskazywałoby, że Kodeks pracy ogranicza się do określenia reprezentacji pracodawcy w sferze stosunków prawa materialnego.

Konstrukcja dokonywania za pracodawcę „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy" stanowi ujęcie swoiste również z tego powodu, że posługuje się ono różnorodnymi koncepcjami reprezentowania podmiotu prawa. Na teorii organu bazuje wyróżnienie „organu zarządzającego" jednostki organizacyjnej. Z braku takiego organu czynności z zakresu prawa pracy dokonuje „osoba zarządzająca" jednostką, co może być traktowane jako nawiązanie do modelu przedstawicielstwa. Do tego samego nurtu zalicza się *prima facie* dokonywanie tych czynności przez „inną wyznaczoną do tego osobę" (art. 3^1 § 1 k.p.), jednak bliższa analiza prowadzi do wniosku, że ten ostatni sposób reprezentowania pracodawcy jest specyficznym rozwiązaniem, przewidywanym przez przepis prawa pracy.

Zgodnie z art. 38 k.c. osoba prawna działa przez swoje organy. Kodeks pracy odnosi pojęcie „organu zarządzającego" do szerszej kategorii jednostek organizacyjnych, w ramach której mieszczą się nie tylko osoby prawne, ale również tzw. ułomne osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, niebędące podmiotami prawa cywilnego. Takie ujęcie nie stanowi jednak o szczególnej odrębności rozwiązań prawa pracy w analizowanym zakresie. Według art. 33^1 § 2 k.c. do jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną (ułomnych osób prawnych), stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, co pozwala na przyjęcie, że jednostki te działają za pośrednictwem organów, jeżeli tylko ustawa przewidziała ich wyłonienie. Z kolei przepis art. 67 § 2 k.p.c. mówi, w kontekście zdolności procesowej Skarbu Państwa, o „organie państwowej jednostki organizacyjnej", co wskazuje, że działanie za pośrednictwem organu zarządzającego

[16] Poza zakres niniejszego opracowania wykracza kontrowersyjny problem dopuszczalności podejmowania, ze skutkiem dla pracodawcy, czynności z zakresu zbiorowego prawa pracy przez tzw. pracodawcę konstytucyjnego, którym może być inwestor zawierający ze stroną pracowniczą tzw. porozumienie socjalne. Zob. m.in. uchwałę składu siedmiu sędziów SN z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007, nr 3–4, poz. 38.

[17] Tak SN w orzeczeniach: z dnia 22 stycznia 2008 r., II PZ 62/07, OSNP 2009, nr 5–6, poz. 68; z dnia 27 lutego 2014 r., II PK 134/13, LEX nr 145113.

[18] Tak SN w wyrokach: z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 135/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 100; z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa" 2014, nr 2, s. 79–88, z glosą P. Prusinowskiego.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

może mieć miejsce także w przypadku niektórych pracodawców „wewnętrznych", jakkolwiek w tym przypadku istnieje wątpliwość, czy mamy do czynienia z organem, czy też z osobą zarządzającą jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3^1 k.p.

Osoba zarządzająca jednostką organizacyjną dokonuje czynności z zakresu prawa pracy za jednostkę niewyposażoną w organy. Osobą taką jest zatem przykładowo wspólnik spółki jawnej, likwidator lub kurator podmiotu prawa. Sposób sformułowania art. 3^1 § 1 k.p. pozwala jednocześnie na nadanie statusu osoby zarządzającej syndykowi oraz zarządcy masy upadłości, a więc osobom niepełniącym funkcji organu lub przedstawiciela ustawowego pracodawcy.[19] Status ten został bowiem ustawowo powiązany z uprawnieniem do zarządzania jednostką organizacyjną, co uzasadnia wykroczenie poza ścisłe ramy zakreślone przez teorię przedstawicielską.

Odnosząc się z kolei do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy przez inną wyznaczoną osobę (art. 3^1 § 1 *in fine* k.p.), należy zauważyć, że sformułowanie to jest na tyle pojemne, iż pozwala ono uznać za akt „wyznaczenia" różnorodne czynności i zdarzenia prawne: akt wewnątrzorganizacyjny pracodawcy (regulamin, statut), akt administracyjny, a nawet zwyczaj zakładowy. Posłużenie się terminem „inna osoba" wskazuje natomiast, że występuje ona obok organu zarządzającego lub osoby zarządzającej, której przysługuje zasadnicza kompetencja do dokonywania czynności ze stosunków prawa pracy.

W przypadku osób fizycznych zatrudniających pracowników odpowiednie stosowanie art. 3 § 1 k.p. polega na możliwości dokonywania czynności za tego pracodawcę przez osobę zarządzającą zakładem pracy (np. syndyka) lub inną wyznaczoną osobę, jednakże z pominięciem działania przez organ zarządzający, jako że osoba fizyczna nie jest wyposażona w organy.

Przepisy pozakodeksowe kształtują niekiedy w sposób szczególny kompetencje do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec określonych pracowników, zwłaszcza pełniących funkcje zarządcze w ramach danej jednostki organizacyjnej. Przykładów dostarcza ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych[20], z której wynika między innymi, że wójt dokonuje czynności wobec kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, ci zaś kierownicy – wobec pozostałych pracowników tej jednostki, mającej status pracodawcy.[21] W świetle art. 3^1 k.p. uprawnienia podmiotu stojącego „na zewnątrz" danego podmiotu zatrudniającego, niebędącego osobą lub organem zarządzającym tym podmiotem, mogą być wyprowadzane z aktu jego wyznaczenia jako „innej

[19] Zob. A. Tomanek, *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 107–110.

[20] Dz. U., nr 223, poz. 1458 ze zm.

[21] Art. 7 pkt 1 i 4 ustawy o pracownikach samorządowych.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

osoby" przez właściwy przepis prawa. Innym rozwiązaniem byłoby uznanie, że regulacja pozakodeksowa stanowi *lex specialis* wobec art. 3^1 k.p., co pozwalałoby na wzmocnienie umocowania tej osoby. W każdym jednak przypadku zakresem niniejszych rozważań są objęte sytuacje, w których osoba ta reprezentuje podmiot zatrudniający pracownika, nie zaś dokonuje czynności wobec pracownika we własnym imieniu.

Odrębność regulacji pozakodeksowych, wpływających na zasady reprezentowania pracodawcy, powinna być respektowana na obszarze prawa pracy zwłaszcza wtedy, gdy wynika ona ze względów pozostających poza zakresem tej gałęzi prawa, które nawiązują do ustroju danej osoby prawnej. Kwestia ta jest szczególnie istotna w przypadku regulacji k.s.h., przewidujących możliwość reprezentowania spółki kapitałowej przez członka jej zarządu działającego łącznie z prokurentem (art. 205 § 1 k.s.h., art. 373 § 1 k.s.h.) oraz szczególny sposób reprezentowania spółki w stosunku umownym z członkiem jej zarządu (art. 210, 378–379 k.s.h.). Z analogicznych względów należy respektować odrębny charakter umocowania prokurenta (art. 109^1 k.c.), którego pozycja w stosunkach pracy jest najbliższa statusowi innej osoby, wyznaczonej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (art. 3^1 § 1 *in fine* k.p.).

Przepis art. 3^1 k.p. nie normuje sankcji na wypadek nieprzestrzegania określonych w nim zasad reprezentowania pracodawcy. Rodzaj tych sankcji jest uzależniony od charakteru danej czynności. Panujące poglądy cechuje elastyczne podejście, uzasadnione ze względu na ochronę pracownika.[22] Wydaje się zatem, że bezwzględna nieważność czynności prawnej (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) winna stanowić rozwiązanie o charakterze ostatecznym, zwłaszcza wtedy, gdy idzie o ocenę skuteczności zawarcia umowy o pracę.[23] Należy również zgodzić się, że w przypadku naruszenia reguł reprezentacji pracodawcy, przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę zastosowanie znajdą przepisy k.p. o uprawnieniach pracownika w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy, zaś odwołanie się do sankcji określonych w k.c. może nastąpić jedynie w drodze wyjątku, jeżeli czynności tej dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie została ona przez niego potwierdzona.[24]

[22] Zob. K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 44–46 oraz powołane tam orzecznictwo SN.

[23] Na temat konsekwencji wadliwej reprezentacji pracodawcy przy zawarciu umowy o pracę zob. T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 140–148; J. Chaciński, *Nieważność umowy o pracę*, Lublin 2009, s. 154–160.

[24] Tak SN w wyroku z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9–10, poz. 125. Por. krytyczną glosę: A. Rzetecka-Gil, *Glosa do wyroku z 9 maja 2006 r., II PK 270/05*, „Monitor Prawa Pracy" 2008, nr 5, s. 272–274.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

UWAGI CO DO KIERUNKÓW ROZWOJU REGULACJI PRAWNEJ

Obowiązująca treść przepisów Kodeksu pracy, określających zasady reprezentowania podmiotu zatrudniającego, zachowuje charakter szczególny na tle unormowań Kodeksu cywilnego, regulujących zdolność podmiotów tego prawa do czynności prawnych. Podejście takie można uznać za uzasadnione, uwzględniając odmienny punkt odniesienia normy art. 3^1 k.p., którym jest pojęcie „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy", wykraczające poza granice cywilistycznego modelu czynności prawnej. Syntetyczna formuła art. 3^1 k.p. zapewnia niezbędną dozę elastyczności, pożądaną z uwagi na cel tego przepisu, którym jest wyłonienie osób reprezentujących pracodawcę przy dokonywaniu licznej i zróżnicowanej grupy czynności dotyczących stosunków prawa pracy.

Odwołanie się w przepisach prawa pracy do pojęcia organu zarządzającego i osoby zarządzającej jednostką organizacyjną wydaje się odpowiednie z punktu widzenia specyfiki stosunków pracy. Ponadto umożliwia ono, w zasadniczym zakresie, osiągnięcie zbieżności z regułami reprezentowania danej jednostki w stosunkach cywilnoprawnych. Wyłonienie osoby lub organu zarządzającego jednostką organizacyjną prowadzi bowiem w praktyce do wyniku tego samego, jak określenie podmiotu upoważnionego do dokonywania w imieniu danej jednostki czynności w obrocie cywilnoprawnym. Konstrukcja art. 3^1 k.p. jest przy tym dostosowana do różnorodności podmiotów występujących po stronie pracodawczej, ponieważ pozwala ona na wyłonienie organu lub osoby reprezentującej pracodawcę nieposiadającego zdolności prawnej w rozumieniu prawa cywilnego. Kwestia ta nie będzie wymagała istotnej korekty nawet w razie ewentualnego zredefiniowania pojęcia pracodawcy (art. 3 k.p.) w kierunku koncepcji właścicielskiej.

Elementem podkreślającym odrębność prawa pracy jest konstrukcja prawna dokonywania czynności za pracodawcę „przez inną wyznaczoną osobę". Regulacja ta stanowi uzupełnienie reguł odwołujących się do zarządzania jednostką organizacyjną, umożliwiając uproszczenie obrotu prawnego w sprawach pracowniczych. Pożądane wydaje się jednak jednoznaczne ustalenie relacji między omawianą konstrukcją a instytucjami pełnomocnictwa (art. 98 k.c.) i prokury (art. 109^1 k.c.). W tym zakresie można rozważać zasadność zajęcia przez ustawodawcę wyraźnego stanowiska w ramach przyszłej rekodyfikacji prawa pracy. Podobną uwagę można sformułować w odniesieniu do reprezentowania pracodawcy w stosunkach procesowych. W razie przesądzenia przez ustawodawcę, że Kodeks pracy nie reguluje tej kwestii, zasadne byłoby jednoznaczne sprecyzowanie, że w ustalone w tym kodeksie reguły reprezentacji pracodawcy nie naruszają przepisów k.p.c. o zdolności procesowej.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

Natomiast zabiegiem trudnym do przeprowadzenia byłoby określenie – w ramach omawianej regulacji prawnej – sankcji na wypadek dokonania czynności niezgodnie z ustalonymi zasadami reprezentacji pracodawcy. Trudność ta wiąże się ze zróżnicowanym charakterem czynności, do których stosują się te zasady. Z tego powodu wydaje się, że problematyka ta powinna znaleźć wyraz w przepisach regulujących dokonywanie czynności poszczególnego rodzaju. Przykładowo w sferze indywidualnego stosunku pracy ustawodawca mógłby wyraźnie rozstrzygnąć o dopuszczalnym zakresie stosowania skutku bezwzględnej nieważności czynności prawnej. Pozwoliłoby to usunąć wątpliwości co do kwalifikacji zawarcia lub wypowiedzenia umowy o pracę przez podmiot niewłaściwie reprezentowany.

BIBLIOGRAFIA

Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
Chaciński J., *Nieważność umowy o pracę*, Lublin 2009.
Chmielek-Łubińska E., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2004.
Jaśkowski K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2012.
Liszcz T., *Kierownik zakładu pracy – pracownik czy pracodawca?*, „Annales UMCS. Sectio G" 1983, t. XXX, z. 2.
Liszcz T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.
Liszcz T., *Status kadr kierowniczych w zakładach pracy gospodarki uspołecznionej*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, red. T. Zieliński, t. VI, Katowice 1983.
Masewicz W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977.
Muszalski W., *Kierownik zakładu pracy jako reprezentant strony umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1993, nr 5–6.
Niedbała Z., *Kierownik zakładu pracy*, [w:] *Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Wrocław 1977.
Prusinowski P., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 18 września 2013 r., II PK 4/13*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa" 2014, nr 2.
Rzetecka-Gil A., *Glosa do wyroku z 9 maja 2006 r., II PK 270/05*, „Monitor Prawa Pracy" 2008, nr 5.
Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
Tomanek A., *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy*, Warszawa 2012.
Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1979.

SUMMARY

The aim of this text is to determine whether the evolution of Polish Labour code regulation of acting on behalf of an employer has reached the level which satisfies the requirements defined in a theory and practice of labour law. The author accepts the decision of the Polish legislator who abolished in 1996 the principle of one-man management in labour law relations. The above-mentioned principle did not correspond with market economy conditions which put an end to a domination of state in employment relations. The binding article 3^1 of Labour code has established a short general formula. The wording of this regulation makes possible a basic conformity with the rules laid down

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 26/11/2026 20:05:33

in Polish Civil Code which define an ability of a an employer to act in civil law relations. Labour code regulation preserves a necessary level of autonomy of the notion of acting on behalf of an employer. The above-mentioned autonomy is connected with the wide scope of employer's acts in labour law relations and a particular notion of an employer treated as a organizational unit which need not be a legal person. On the other hand there are a few serious problems which arise from the present regulation and should be dissolved in a future Polish Labour code. In the author's opinion there are some open questions such as the legal position of a person established by an employer to act on behalf of him and the relation between representation of an employer in labour law relations and in proceedings at law.

Keywords: employer, representation of an employer, manager of an employment unit, acting on behalf of an employer, legal act, labour relation

UMCS