

Ustalenie zakresu przedmiotowego wyznaczenia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w świetle art. 3¹ § 1 Kodeksu pracy

Determining the scope of the designation to perform activities in matters of labour law in the light of art. 3¹ § 1 of the Labour Code

Streszczenie

Norma wywiedziona z art. 3¹ § 1 k.p. daje pracodawcy legitymację do wyznaczenia wybranej osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis *prima facie* wydaje się oczywisty i nie wymagający szczególnych zabiegów interpretacyjnych. Jednak po jego głębszej analizie nasuwają się wątpliwości dotyczące zakresu czynności, do których wyznaczana jest osoba oraz samego sposobu dokonania tego wyznaczenia. Wprawdzie w uzasadnieniu do projektu ustawy, wprowadzającej przepis projektodawca wskazał cel nowelizacji, niemniej jednak już sam sposób sformułowania przepisu nie pozwala uznać, by wyrażony cel ustawy w tym zakresie został zrealizowany. Według projektodawcy (a także części doktryny i judykatury) wyznaczenie w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. obejmuje swoim zakresem wszelkie czynności tak z zakresu indywidualnych stosunków pracy, jak też z zakresu zbiorowego prawa pracy, zarówno czynności materialnoprawne, jak też procesowe. Przytoczone powyżej stwierdzenie o szerokim zakresie wyznaczenia wydaje się jednak zbyt daleko idące, rodząc możliwe ryzyko dla pracodawcy, w postaci potencjalnych konsekwencji (także ekonomicznych) działań podjętych przez wyznaczoną osobę. Trudno także przyjąć by prezes zarządu, umocowując pracownika kadr do dokonywania czynności w zakresie art. 3¹ § 1 k.p. miał świadomość, że ten pracownik może prowadzić spór zbiorowy, zawrzeć zakładowy układ zbiorowy, czy prowadzić dialog społeczny ze związkami zawodowymi.

Nieodzwonne wydaje się w takiej sytuacji sięgnięcie do przepisów Kodeksu cywilnego, regulujących instytucję pełnomocnictwa. Takie działanie będzie możliwe poprzez art. 300 k.p., albowiem są spełnione przesłanki zastosowania Kodeksu cywilnego w sprawie nieuregulowanej

Abstract

The legal norm derived from art. 3¹ § 1 of the Labour Code gives the employer the right to appoint a selected person to perform activities in labour law matters. *Prima facie* provision seems obvious and does not require any special interpretation. However, after its deeper analysis, doubts arise regarding the scope of activities for which the person is appointed and the very method of making this appointment. Although in the explanatory memorandum to the bill introducing the provision, the bill's originator indicated the purpose of the amendment, nevertheless, the wording of the provision itself does not allow to conclude that the stated purpose of the act in this regard has been achieved. According to the drafters (as well as part of the doctrine and jurisprudence), the designation within the meaning of Art. 3¹ § 1 of the Labour Code covers all activities both in the field of individual employment relationships as well as in the field of collective labour law, both substantive and procedural activities. However, the above statement about the broad scope of the designation seems to be too far-reaching, giving rise to a possible risk for the employer in the form of potential consequences (also economic) of actions taken by the designated person. It is also difficult to assume that the president of the management board, authorizing a human resources employee to perform activities within the scope of Art. 3¹ § 1 of the Labour Code, he was aware that this employee could lead a collective dispute, conclude a company collective agreement, or conduct a social dialogue with trade unions.

In such a situation, it seems indispensable to refer to the provisions of the Civil Code governing the institution of power of attorney. Such action will be possible through

przepisami prawa pracy. Zastosowanie przepisów o pełnomocnictwie pozwala zarówno precyzyjnie określić zarówno sam sposób wyznaczenia, jak też jego zakres. Przeprowadzona w tekście analiza prowadzi do wniosku, że prawidłowe wyznaczenie zostaje zrealizowane poprzez komplementarne zastosowanie art. 3¹ § 1 k.p. oraz przepisów k.c.. Autor wyróżnia przy tym dwa etapy wyznaczenia, w postaci „etapu abstrakcyjnego wyznaczenia”, oraz „etapu konkretnego umocowania”.

W konsekwencji należy stwierdzić, że art. 3¹ § 1 k.p. statuuje generalną kompetencję pracodawcy do wyznaczenia osoby, natomiast sam sposób jej realizacji będzie mógł zostać zrealizowany dopiero poprzez odpowiednie zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o pełnomocnictwie.

Słowa kluczowe

osoba wyznaczona, reprezentacja pracodawcy, pełnomocnictwo, sprawa z zakresu prawa pracy, działanie w imieniu pracodawcy

JEL: K31

Uwagi wprowadzające

Stosownie do art. 3¹ § 1 k.p., 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. O ile zakres przedmiotowy umocowania osoby lub organu zarządzającego nie budzi wątpliwości, o tyle należy rozstrzygnąć jak szerokie kompetencje posiada inna osoba, wyznaczona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Do czego uprawniona jest osoba, którą pracodawca wyznaczył do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy? Czy może wszystko co się tyczy prawa pracy, czy funkcjonuje jednakże w pewnych ograniczeniach? W powyższym kontekście ustalenia semantycznego wymaga również samo sformułowanie „wyznaczenia” kogoś do dokonywania tychże czynności?

Wadą przepisu wydaje się być jego niedookreśloność i wieloznaczność. Jak zauważa K. Rączka, „w art. 3¹ k.p. w sposób syntetyczny i elastyczny ujęto kwestię reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy” (Rączka 2014, kom. do art. 3¹). Przepis ten z pozoru dość oczywisty, w praktyce stosowania może jednakże przysporzyć problemów interpretacyjnych. Przede wszystkim należy wziąć pod uwagę fakt, iż ustawodawca posłużył się pojęciem „wyznaczyć”, a nie „umocować”, co samo w sobie wskazuje na specyfikę samej instytucji. Użycie bowiem sformułowania „umocowanie” byłoby bardziej oczywiste dla ustalenia mechanizmu scedowania na określoną osobę stosownych kompetencji. Ponadto ustawodawca używa sformułowania „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”,

Art. 300 of the Labour Code, because the conditions for the application of the Civil Code are met in a case not regulated by labour law. The application of the provisions on the power of attorney allows both to precisely define both the method of designation itself and its scope. The analysis carried out in the text leads to the conclusion that the correct designation is achieved through the complementary application of Art. 3¹ § 1 of the Labour Code and the provisions of the Civil Code. The author distinguishes two stages of designation, in the form of the "stage of abstract designation" and the "stage of concrete empowerment".

Consequently, it should be stated that Art. 3¹ § 1 of the Labour Code establishes the employer's general competence to appoint a person, while the manner of its implementation can be implemented only through the appropriate application of the provisions of the Civil Code on the power of attorney.

Keywords

appointed person, employer's representation, power of attorney, labor law case, acting on behalf of the employer

zamiast użyć bardziej oczywistego sformułowania „czynności z zakresu prawa pracy”. Czy zatem umieszczenie zwrotu „sprawa z zakresu prawa pracy” było celowe, czy wynika wyłącznie z niedoskonałości języka, jakim się ustawodawca posługuje.

Powyższe sprawia, iż przepis w swojej znaczeniu nie jest oczywisty, a powyższe zastrzeżenia wymagają interpretacyjnego rozstrzygnięcia.

Ratio legis przepisu w założeniu projektodawcy, w doktrynie i w orzecznictwie

Przepis artykułu 3¹ k.p. został wprowadzony do Kodeksu pracy nowelizacją k.p., dokonaną ustawą z 2 lutego 1996 r. (ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1996, Nr 24, poz. 110). W uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy nowelizującej wskazano, iż „nowy art. 3¹ wprowadza regulację dotyczącą prawnej reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, wychodząc z założenia, że zarówno w indywidualnych, jak i zbiorowych sprawach z tego zakresu powinna być ona uregulowana w sposób jednolity. W obecnym stanie prawnym (tj. sprzed wejścia w życie nowelizacji – przyp. SK) obowiązujący w tym zakresie art. 23 k.c. reguluje prawną reprezentację pracodawcy jedynie w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy, upoważniając do podejmowania czynności prawnych w zakresie stosunku pracy kierownika zakładu pracy lub innego upoważnionego do tego pracownika. Natomiast w zbiorowych sprawach z zakresu prawa pracy, jak np. zawarcie porozumienia o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagra-

dzania, czy też zakładowej umowy zbiorowej, odpowiednie przepisy upoważniają do działania jedynie kierownika zakładu pracy” (Rządowy projekt ustawy z 28 kwietnia 1994 r., o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, druk sejmowy 379, dalej: Rządowy projekt ustawy, druk 379). Projektodawca, jak sam wskazał, miał zatem w swoim zamiśle „ujednolicenie i rozciągnięcie regulacji dotyczącej reprezentacji pracodawcy na wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy, jest wynikiem zamierzonego rozszerzenia w Kodeksie obszaru tzw. zbiorowego prawa pracy” (Rządowy projekt ustawy, druk 379). Należy przy tym wskazać, iż stwierdzenie w uzasadnieniu do projektu, iż „zarówno w indywidualnych, jak i zbiorowych sprawach z tego zakresu reprezentacja pracodawcy powinna być uregulowana w sposób jednolity” wcale nie oznacza że wyznaczenie następuje do całości spraw tak indywidualnych, jak i zbiorowych, a jedynie, że wyznaczenie winno odbywać się według tego samego mechanizmu. Zatem z uzasadnienia projektu w żaden sposób nie można wywieść wniosku, że wyznaczenie innej osoby w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. oznacza wyznaczenie zarówno w sprawach indywidualnych jak też zbiorowych.

Należy jednak zauważyć, że doktryna prawa pracy, jak też judykatura przyjmują szerokie rozumienie zakresu wyznaczenia. Według K. Jaśkowskiego „przepis ten reguluje reprezentację pracodawcy w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (Jaśkowski 2022, kom. do art. 3¹). Powyższe stanowisko podziela także K. Rączka, wskazując, że „w przepisie tym chodzi nie tylko o czynności z zakresu indywidualnego prawa pracy, lecz także o czynności z zakresu zbiorowego prawa pracy” (Rączka 2020, s. 32). M. T. Romer, zwraca uwagę, na efekt ujednolicenia reprezentacji w następstwie dokonanego wyznaczenia. Według autorki, „art. 3¹ ujednolicił zasady prawnej reprezentacji pracodawcy we wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy. Zlikwidowany został podział na reprezentację pracodawcy w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy oraz w sprawach zbiorowych, np. takich, jak zawieranie porozumienia o wprowadzeniu regulaminu wynagradzania czy regulaminu pracy” (Romer 2012, kom. do art. 3¹ k.p.). Podobne stanowisko zajmuje A. Tomanek, wskazując, że „kategoria „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” przekracza granice indywidualnego prawa pracy (Tomanek, 2015a, s. 19). Według autora „zdolność do reprezentacji pracodawcy, wyznaczona za pomocą normy art. 3¹ k.p. nie ogranicza się do sfery indywidualnego stosunku pracy” (Tomanek, 2015b, s. 251)¹. Należy też odnotować, że A. Tomanek jednocześnie wskazuje też na wyznaczenie w sferze czynności procesowych, albowiem „dosłowne brzmienie art. 3¹ § 1 k.p. może wskazywać, że określone w nim zasady umocowania do podejmowania czynności za pracodawcę rozciągają się na czynności procesowe. Przepis ten mówi bowiem o czynnościach »w sprawach z zakresu prawa pracy«. Sformułowanie to przywodzi na myśl czynności dokonywane w toku postępowania sądowego” (Tomanek, 2015a, s. 21). Na wyznaczenie także do czynności procesowych zwraca uwagę

również K. W. Baran, według którego „art. 3¹ k.p. odnosi się zarówno do aspektu materialnoprawnego, jak i proceduralnego. W tym drugim wymiarze ma on zastosowanie do wszelkich postępowań przez organami ochrony prawnej funkcjonujących w stosunkach pracy, w tym również sądów pracy. [...] W płaszczyźnie materialnoprawnej mechanizmy reprezentacji pracodawcy ustanowione w art. 3¹ k.p. odnoszą się zarówno do indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. W praktyce stosuje się go więc tylko do czynności dokonywanych wobec pracownika, ale również organów administracji i władz publicznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych (np. rad pracowników bądź europejskich rad zakładowych). Jeśli chodzi o aspekt przedmiotowy w wymiarze indywidualnym, art. 3¹ k.p. obejmuje swym zakresem wszystkie aspekty stosunku pracy” (Baran, 2022, kom. do art. 3¹). Według G. Goździewicz i T. Zielińskiego, artykuł 3¹ k.p. normuje zdolność pracodawców do czynności z zakresu szeroko pojętego prawa pracy, a więc nie tylko przewidzianych w Kodeksie pracy, lecz także w przepisach innych ustaw i aktów wykonawczych, postanowieniach układów zbiorowych pracy bądź w innych opartych na ustawie porozumieniach zbiorowych, regulaminach i statutach określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (Goździewicz, Zieliński, 2017, kom. do art. 3¹ k.p.). W bardziej zniuansowany sposób zakres przedmiotowy opisuje U. Jackowiak, wedle której uregulowanie zagadnień dotyczących reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy wynika z dążenia do uregulowania w sposób jednolity tej problematyki zarówno w indywidualnych, jak i zbiorowych sprawach z tego zakresu (U. Jackowiak 2004, kom. do art. 3¹ k.p.).

Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że przez pojęcie „dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”, użyte w art. 3¹ § 1 k.p., należy rozumieć dokonywanie wszelkich czynności prawnych z tego zakresu, w tym czynności procesowych. Przepis ten nie stanowi bowiem o „dokonywaniu czynności z zakresu prawa pracy” (postanowienie SN z 11 stycznia 2022 r., II PSK 238/21, LEX nr 3342246). Przepis ten ma zastosowanie zarówno do oświadczeń woli jak też do innych działań o charakterze prawnym. Dotyczy także oświadczeń wiedzy oraz innych działań o skutkach prawnych, choćby takich jak nałożenie kary porządkowej czy udzielenie urlopu (Baran, 2022, kom. do art. 3¹ k.p.). Czynności te mogą być dokonywane przez każdą z osób wyznaczonych do reprezentacji pracodawcy na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. (np. kary porządkowej nie musi stosować sam kierownik) (Goździewicz, Zieliński 2017, kom. do art. 3¹ k.p.).

Mając oczywiście świadomość intencji autorów projektu ustawy w kontekście egzegezy właściwego znaczenia przepisu, należy jednak rozważyć na ile precyzyjnie udało się ustawodawcy zrealizować zamierzenie, wyrażone w przytoczonym powyżej projekcie nowelizacji, zwłaszcza biorąc pod uwagę kontekst wykładni systemowej przepisu.

Wyznaczyć a umocować – różnica czy podobieństwo?

Kluczem dla dalszych rozważań staje się użyty w treści przepisu termin „wyznaczyć”. Należy zastanowić się jaki był cel ustawodawcy, by posłużyć się sformułowaniem „wyznaczyć” a nie „umocować”. Słowo to ma dużo bardziej dyrektywny wydźwięk w stosunku do terminu umocowanie. Odwołując się do słownika języka polskiego wskazać można, iż wyznaczyć, to inaczej „wskazać osobę, której zostanie powierzona jakaś funkcja, jakieś stanowisko, zadanie” (Słownik języka polskiego PWN, 2022). Umocować natomiast kojarzy się jednoznacznie z udzieleniem pełnomocnictwa do działania. Na różnicę w instytucji wyznaczenia i umocowania zwracają uwagę, J. Bieluk, K. Pawlak, wskazując, że wyznaczenie osoby uprawnionej do dokonywania czynności w imieniu pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy następuje w sposób generalny i zasadniczo w wewnętrznych przepisach danej jednostki. Powyższy pogląd uzasadnia twierdzenie, iż przy przyjęciu innego stanowiska zatarta byłaby granica między upoważnieniem do dokonywania czynności wywodzilibym z art. 3¹ k.p. a upoważnieniem do działania w tych sprawach na podstawie indywidualnego pełnomocnictwa (Bieluk, Pawlak, 2001, s. 26). W. Sanetra wskazuje, że wyznaczenie musi następować w sposób generalny i zasadniczo w przepisach wewnątrzzakładowych (wewnętrznych przepisach danej jednostki organizacyjnej), w przeciwnym bowiem razie zostałaby zatarta granica między upoważnieniem do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, wywodzonym z art. 3¹ k.p., a upoważnieniem do działania w tych sprawach na podstawie indywidualnego pełnomocnictwa. Istotą zaś regulacji przewidzianej w art. 3¹ k.p. jest wskazanie osób, które dokonują czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na innej zasadzie niż pełnomocnictwo i które właśnie z tego tytułu mogą innym osobom udzielać pełnomocnictwa do działania za pracodawcę (Iwulski, Sanetra, 2013, kom do art. 3¹). Stwierdzić zatem można, że używając zwrotu wyznaczyć ustawodawca zastosował terminologię bliższą prawu pracy i jednocześnie oddającą specyfikę stosunku pracy. Wyznaczyć bowiem immanentnie kojarzy się ze sferą kierowniczych uprawnień pracodawcy.

Analiza dorobku doktryny i orzecznictwa nasuwa konstatację, iż przypisanie kompetencji do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy może mieć postać klasycznego umocowania konkretnej osoby, jak też może zostać dokonane *in abstracto* bez wskazywania konkretnej osoby, poprzez skojarzenie powyższych kompetencji z danym stanowiskiem pracy. Ponadto, jak zauważa przy tym K. Rączka, wyznaczenie może być skoncentrowane (dotyczy jednej osoby i obejmuje wszystkie czynności z zakresu prawa pracy), lub rozproszone (gdy obejmuje więcej niż jedną osobę (Rączka 2020, s. 33). Według SN w 2007 r., „sposób reprezentowania spółki handlowej w sprawach z zakresu prawa pracy może być odmienny niż wynikający z prawa handlowego. Mogą go regulować wewnątrzzakładowe akty normatywne prawa

pracy, a nawet utrwalona zwyczajowa praktyka w tym zakresie” (wyrok SN z 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109).

Należy jednak zwrócić uwagę, iż abstrakcyjne wyznaczenie nie pozostaje w konflikcie z instytucją pełnomocnictwa. Mamy tutaj raczej do czynienia dwoma etapami, na które składają się:

I. „etap abstrakcyjnego wyznaczenia”, przez który należy rozumieć powiązanie określonego stanowiska w schemacie organizacyjnym pracodawcy (bądź w innej formie wykazu stanowisk), z generalną kompetencją do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oraz

II. „etap konkretnego umocowania”, w którym konkretny pracownik zatrudniony na powyższym stanowisku zostaje już umocowany do dokonywania czynności w zakresie przewidzianym w umocowaniu.

Wówczas pracownik obejmujący to stanowisko przyjmuje do wiadomości, iż wraz z jego objęciem będzie miał prawo dokonywać czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, w takim zakresie jaki zostanie wskazany w akcie konkretnego umocowania. Należy jednakże zauważyć, że już samo obsadzenie danego stanowiska pracy przez konkretnego pracownika, dokonywane jest na skutek świadomego wyboru stron, zatem sam pracodawca ma możliwość podjęcia decyzji komu powierza dane stanowiska, a w ślad za tym kogo umocowuje do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Istotne jest tylko to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną. W stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji spółdzielni pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3¹ k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego (wyrok SN z 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751). To właśnie „zastępstwem określa się taką sytuację, gdy jeden podmiot działa w sferze prawnej drugiego podmiotu z zamiarem wywołania skutków prawnych i faktycznych w sferze prawnej zastępowanego oraz w celu realizacji jego interesów” (Balwicka-Szczyrba, 2022, kom. do art. 98 k.p.). Udzielenie pełnomocnictwa jest czynnością prawną upoważniającą, a wskutek umocowania pełnomocnika dochodzi do powstania stosunku pełnomocnictwa, łączącego mocodawcę z pełnomocnikiem, którego istota polega na upoważnieniu pełnomocnika do działania w imieniu i ze skutkami dla mocodawcy (wyrok SA w Poznaniu z 16 stycznia 2014 r., I ACa 1080/13, LEX nr 1416228). Na problem wyłącznie upoważniającego charakteru pełnomocnictwa a w konsekwencji potencjalnej niespójności z wyznaczeniem z art. 3¹ § 1 k.p. zwraca uwagę Z. Kubot, wskazując, że „wyznaczenie do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy może oznaczać tylko upoważnienie do dokonywania określonych czynności bądź upoważnienie i zarazem obowiązek podejmowania czynności. Brak obowiązku podejmowania czynności

mieszczących się w granicach upoważnienia to właściwość pełnomocnictwa. Pełnomocnictwo bowiem tylko upoważnia do dokonania czynności prawnych” (Kubot 2006, s. 25). Autor jednakże nie przesądza, by powyższa różnica stała na przeszkodzie zastosowania instytucji pełnomocnictwa, albowiem „w przypadku udzielenia pełnomocnictwa obowiązek dokonania określonej czynności prawnej może wynikać ze stosunku podstawowego stanowiącego podstawę udzielenia pełnomocnictwa” (Kubot 2006, s. 25). Zatem obowiązek działania będzie zdeterminowany na etapie abstrakcyjnego wyznaczenia, natomiast szczegółowy zakres uprawnienia, a tym samym zdefiniowanego przedmiotowego obowiązku nastąpi na etapie „konkretnego umocowania”.

W przypadku pełnomocnictwa udzielamy go konkretnej osobie, w przypadku skojarzenia kompetencji ze stanowiskiem, wprowadzając samo przypisanie do stanowiska następuje w oderwaniu od konkretnej osoby, ale już obciążenie tego stanowiska przez konkretnego pracownika stanowi personalną decyzję pracodawcy. Wreszcie instytucje wyznaczenia do pełnomocnictwa zbliża także okoliczność, że osobą wyznaczoną może być także osoba trzecia, nie będąca częścią załogi danego pracodawcy. Zbliżenie instytucji wyznaczenia do udzielenia pełnomocnictwa zauważył także Sąd Najwyższy w wyroku z 2005 r., stwierdzając, iż „wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę” (wyrok SN z 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006/13–14/210). Na różnorodność możliwości wyznaczenia wskazuje Goździewicz i Zieliński, stwierdzając, iż prawnymi formami wyznaczenia osoby fizycznej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną są zatem: 1) zatrudnienie w charakterze pracownika (na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę) lub 2) zawarcie z tą osobą umowy cywilnoprawnej (zlecenia bądź umowy, do której stosuje się przepisy o zleceniu) albo udzielenie jej pełnomocnictwa (do którego stosuje się przepisy prawa cywilnego) (Goździewicz, Zieliński 2017, kom do art. 3¹ k.p.).

Oczywiście nic nie stoi natomiast na przeszkodzie, by wyznaczenie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy było dokonywane w drodze udzielenia pełnomocnictwa pracownikowi, który dotychczas takich kompetencji ze swoim stanowiskiem pracy skojarzonych nie miał. W każdym natomiast sposobie wyznaczenia odznacza się ono tą cechą wspólną z pełnomocnictwem, iż jest realizowane w drodze jednostronnej czynności prawnej. Udzielenie pełnomocnictwa nie wymaga oświadczenia o przyjęciu pełnomocnictwa przez pełnomocnika. Akceptacja ze strony pełnomocnika przyjęcia pełnomocnictwa wyrażona jest w sposób dorozumiany, jeżeli pełnomocnik nie złoży oświadczenia o zrzeczeniu się pełnomocnictwa. Nie jest natomiast wykluczone złożenie formalnego oświadczenia przez pełnomocnika o przyjęciu pełnomocnictwa w ramach od-

rębnego stosunku prawnego zawartego pomiędzy mocodawcą a pełnomocnikiem (wyrok SA w Poznaniu z 16 stycznia 2014 r., I ACa 1080/13, LEX nr 1416228).

W każdym przypadku również legitymacja do dokonywania czynności zasadza się na szczególnym stosunku zaufania mocodawcy do pełnomocnika, które to zaufanie w przypadku wyznaczenia jest realizowane w drodze powierzenia wybranemu pracownikowi określonego stanowiska pracy, bądź następczego wyznaczenia do dokonywania czynności w sprawach zakresu prawa pracy. Pełnomocnik, zgodnie z istotą pełnomocnictwa, tj. stosunku prawnego opartego na zaufaniu, powinien działać zgodnie z domniemaną wolą mocodawcy, a w każdym razie nie powinien podejmować działań sprzecznych z rzeczywistą lub domniemaną wolą, chociażby mieściły się one w zakresie udzielonego pełnomocnictwa. Takie działanie pełnomocnika, aczkolwiek formalnie poprawne, może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pełnomocnik wobec mocodawcy. Nie jest wykluczone uznanie za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego czynności prawnej dokonanej pomiędzy pełnomocnikiem i osobą trzecią, wówczas gdy osoba trzecia wiedziała lub ewentualnie przy dołożeniu należytej staranności mogła dowiedzieć się o zawieraniu czynności prawnej przez pełnomocnika sprzecznych z wolą jego mocodawcy (wyrok SA w Poznaniu z 8 marca 2018 r., I ACa 712/16, LEX nr 2553166).

Powyższe wyznaczenie do dokonywania czynności pomimo innej chronologii działań pracodawcy stanowi zatem instytucję, która nie stoi w sprzeczności z udzieleniem pełnomocnictwa, a co więcej dopiero łączne stosowanie norm prawa pracy i prawa cywilnego pozwala na jej realne wykorzystanie.

Ogólnikowość przepisu przesłanką luki regulacyjnej

Ustaliwszy, iż „wyznaczenie” *de facto* oznacza umocowanie, tyle że możliwe do osiągnięcia według kilku sekwencji działań pracodawcy, należy zatem postawić pytanie, czy norma prawna wywiedziona z art. 3¹ k.p. jest dostatecznie precyzyjna, by mogła stanowić samodzielną podstawę wyznaczenia danej osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wprawdzie projektodawca przepisu jasno wypowiedział się co do celu wprowadzenia projektowanej regulacji, nie wziął jednakże pod uwagę szczegółowości samej regulacji (a raczej jej braku) oraz systemowego osadzenia przepisu. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż niejednokrotnie członek zarządu, bądź inna osoba pełniąca funkcję kierowniczą nie zdaje sobie sprawy jak szeroki mógłby być zakres przedmiotowy wyznaczenia w rozumieniu art. 3¹ k.p., a mając tego świadomość nie byłaby skłonna do powierzenia danej osobie tak szerokich kompetencji, które nie tylko tyczą się polityki zatrudnienia w firmie, ale niejednokrotnie mogą pociągać za sobą doniosłe skutki finansowe.

Skoro bowiem wyznaczenie oznacza w wymiarze materialnoprawnym udzielenie umocowania do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, to należy ustalić w jaki sposób takie umocowanie winno być szczegółowo przeprowadzone. Przepis nie rozstrzyga ani zakresu spraw, jakie to wyznaczenie obejmuje, ani nie rozstrzyga formy, w jakiej wyznaczenie winno nastąpić. Stwierdzenie w tym przypadku (jak to zostało powyżej opisane), że takie wyznaczenie daje legitymację do działania zarówno w sferze indywidualnego, jak też zbiorowego prawa pracy (oraz czynności procesowych), należy uznać za stanowisko generujące (w sposób niezamierzony, ale jednak) zbyt daleko idące zagrożenie dla interesu pracodawcy, zarówno w jego wymiarze pozytywnym (gdy przepisy prawa pracy bezpośrednio służą temu interesowi), jak też w wymiarze negatywnym (gdy ustawodawca wyznacza granice uprawnień drugiej strony stosunku pracy) (M. Latos-Miłkowska 2013, s. 19). Wydaje się nieodzowne w takim przypadku sięgnięcie poprzez art. 300 k.p., do przepisów Kodeksu cywilnego, uznając, iż przepis art. 3¹ k.p. dając pracodawcy generalną kompetencję do wyznaczenia, jednocześnie nie normuje sposobu jej realizacji. Ustawodawca w żadnej mierze nie sprecyzował, jaki jest zakres przedmiotowy wyznaczenia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. A wydaje się, że sposób zapisania przepisu, mając na uwadze przytoczone uzasadnienie rządowego projektu ustawy nowelizującej, stwierdzające, iż celem nowelizacji jest rozciągnięcie „reprezentacji pracodawcy na wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy, jest wynikiem zamierzonego rozszerzenia w Kodeksie obszaru tzw. zbiorowego prawa pracy” nie broni się w kontekście wykładni systemowej i historycznej (choćby przez to, iż odwoływanie się do kompetencji kierownika zakładu pracy na dzień dzisiejszy pozostaje nieaktualne).

Za wręcz koniecznością odwołania się do przepisów Kodeksu cywilnego w zakresie realizacji sposobu wyznaczenia osoby umocowanej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przemawia wprost stanowisko judykatury. Jak bowiem wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie „nie można udzielić pełnomocnictwa materialnego do wszystkich czynności prawnych. Wynika to wprost z art. 98 k.c., który przewiduje tylko trzy rodzaje pełnomocnictw cywilnych materialnych, tj. pełnomocnictwo ogólne, rodzajowe i do poszczególnych czynności prawnej. Najszerszy zakres ma pełnomocnictwo ogólne, które umocowuje jedynie do czynności zwykłego zarządu, nie zaś do wszelkich czynności prawnych” (wyrok SA w Warszawie z 3 lipca 2020 r., VII AGa 250/19, LEX nr 3207814). Nie można zatem umocować „do wszystkiego” jak chciałby tego projektodawca nowelizacji. Nie ulega wątpliwości, iż w spektrum możliwych do realizacji czynności w sprawach z zakresu prawa pracy pozostają także czynności przekraczające zakres zwykłego zarządu, jak chociażby prowadzenie negocjacji ze związkami zawodowymi, zmiany regulaminu wynagradzania, czy zawieranie zakładowych układów zbiorowych. Zatem jeśli tak ogólnie rozumiane wyznaczenie

miałoby oznaczać dokonywanie także czynności przekraczających zwykły zarząd, to z pominięciem formy, w jakich dane czynności są realizowane (jak chociażby pisemna forma układu zbiorowego pracy).

Realizacja „wyznaczenia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” na podstawie przepisów o pełnomocnictwie

Dla prawidłowego stosowania przepisu nieodzowne wydaje się sięgnięcie do przepisów Kodeksu cywilnego, regulujących instytucję pełnomocnictwa, tj. art. 98 i 99 k.c. Należy jednakże *a priori* rozstrzygnąć, czy spełnione zostaną warunki przewidziane w art. 300 k.p., pozwalające na odpowiednie sięgnięcie do przepisów k.c., tj.

- 1) musi wystąpić sprawa nie unormowanych przepisami prawa pracy,
- 2) zastosowanie normy cywilnej ma się odnosić do stosunku pracy,
- 3) nie może zachodzić sprzeczność one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Przede wszystkim przepis art. 3¹ k.p. stanowi li tylko generalną kompetencję pracodawcy, pozostawiając jednocześnie lukę regulacyjną odnośnie sposobu realizacji tejże kompetencji. W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że z luką regulacyjną mamy do czynienia zarówno w sytuacji całkowitego braku regulacji w przepisach prawa pracy, jak też w sytuacji regulacji niepełnej. Jak zauważa K. Gonera „o ile konieczność stosowania Kodeksu cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy w ogóle nieuregulowanych jego przepisami (np. kwestia wykładni oświadczeń woli) jest oczywista, o tyle w sprawach poddanych regulacji prawa pracy zawsze może się pojawić pytanie, czy chodzi o regulację wyczerpującą i czy dopuszczalne jest uzupełniające stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego. Komentowany art. 300 k.p. sytuacji takiej wyraźnie nie wyklucza (Florek 2017, kom. do art. 300 k.p.). Powyższy pogląd podziela też K. W. Baran, stwierdzając, że „zgodnie z art. 300 k.p. stosowanie norm Kodeksu cywilnego do stosunku pracy obejmuje dwie kategorie sytuacji: pierwsza – gdy istnieje brak definicji pojęć cywilistycznych użytych w Kodeksie pracy, i druga – gdy zachodzi konieczność wykorzystania instytucji cywilistycznych w ogóle nieuregulowanych lub w części nieuregulowanych przepisami Kodeksu pracy” (Baran, 2022, kom. do art. 300 k.p.).

Następnie należy rozstrzygnąć, czy analizowane „wyznaczenie” mieści się w zakresie stosunku pracy, pozwalając tym samym na zastosowanie przepisów k.c. Jak zauważa K. W. Baran, „do istoty stosunku pracy należą obligacyjne relacje między pracownikiem świadczącym pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy za wynagrodzeniem. Wprawdzie art. 300 k.p. jako przepis szczególny nie powinien być rozszerzająco interpretowany, jednak względy celowości przemawiają za dopusz-

czeniu w płaszczyźnie przedmiotowej jego stosowania także do stosunków prawnych związanych zarówno genetycznie, jak i funkcjonalnie ze stosunkiem pracy.” (Baran, 2022, kom. do art. 300 k.p.). Za szerokim ujmowaniem zakresu przedmiotowego stosunku pracy opowiada się także K. Gonera, która zauważa samą istotę potrzeby odwołania do przepisów k.c., której sedno tkwi właśnie w stosunku pracy. Według autorki „przepisy Kodeksu cywilnego mogą być »z natury rzeczy« stosowane jedynie wobec tych stosunków społecznych należących do przedmiotu prawa pracy, dla których właściwa jest cywilistyczna metoda regulacji prawnej. W taki zwężający sposób powinno być zatem interpretowane pojęcie sprawy nieuregulowanej przepisami prawa pracy. Jest to zarazem kategoria spraw poddanych stosowanym odpowiednio przepisom Kodeksu cywilnego. W obu kategoriach, które muszą być jednolicie pojmowane, mieszczą się przede wszystkim sprawy dotyczące »stosunków pracy« sensu largo (wraz ze stosunkiem z umowy o pracę nakładczą), co jednak nie wyczerpuje zakresu tych spraw².” W takim razie trzeba uznać, że ogólne odesłanie do odpowiedniego stosowania tych przepisów obejmuje zarówno nieuregulowane w prawie pracy sprawy „stosunku pracy” sensu largo, jak też sprawy innych stosunków zobowiązaniowych ściśle z nim związanych (Florek, 2017, kom. do art. 300). Nie ulega wątpliwości, że wyznaczenie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest wręcz „genetycznie” powiązane ze stosunkiem pracy³. Zarówno na etapie powiązania dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy z określonym stanowiskiem, czy to na etapie konkretnego wyznaczenia dokonywania tych czynności mieści się w zakresie zadań stosunkiem pracy objętych. Jak wskazał bowiem SN, osobą wyznaczoną jest podmiot, którego upoważnienie do działania ma charakter zależny, a zatem któremu powyższe uprawnienie przysługuje w drodze uzyskania upoważnienia od pracodawcy (postanowienie SN z 9 lipca 2019 r., II PK 202/18, www.sn.pl). Warto przytoczyć Z. Kubotę, według którego, „różnicowanie uprawnień i obowiązków kierownika działu personalnego jest wynikiem regulacji wewnętrznych danego pracodawcy określających zadania działu personalnego oraz relacje tego działu z innymi komórkami i jednostkami organizacyjnymi” (Kubota 2006, s. 23). W konsekwencji pozytywne stwierdzenie powyższej przesłanki również nie stoi na przeszkodzie do zastosowania przepisów k.c.

Co więcej, wykorzystanie wskazanych przepisów k.c. nie pozostaje w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Wprowadzie przez zasady prawa pracy należy rozumieć nie tylko zasady o charakterze podstawowym (art. 10–18³ k.p.), ale także reguły stanowiące uogólnione wnioski ze szczegółowych unormowań prawa pracy (Maniewska, 2019, kom. do art. 300 k.p.), niemniej jednak jak zauważa K. Gonera „ograniczenie dopuszczalności posiłkowania się Kodeksem cywilnym uległo więc w sprawach z zakresu prawa pracy znacznemu złagodzeniu” (Florek, 2017, kom. do art. 300 k.p.). O ile bowiem wcześniej niemożność stosowania przepisów k.c. powo-

dowała w zasadzie każda niezgodność przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy, nie wyłączając również niezgodności aksjologicznej (niesprawności prakseologicznej), o tyle obecnie może to być jedynie następstwem sprzeczności z tymi zasadami. Jej istnienie zaś łatwiej sobie wyobrazić niż wykazać, tym bardziej że konkurujące normy musiałyby mieć identyczne zakresy zastosowania, gdyż w przeciwnym razie ich kolizję można by usunąć w drodze wykładni, która ograniczałaby zakres zastosowania jednej bądź obu norm, a tym samym eliminowałaby ewentualność równoczesnego ich zastosowania (Florek, 2017, kom. do art. 300 k.p.). Nie sposób znaleźć zasadę prawa pracy, która byłaby naruszona na skutek odwołania się do przepisów k.c. o pełnomocnictwie. Zwłaszcza nie można tutaj mówić ani o jakimkolwiek naruszeniu zasady uprzywilejowania pracownika, czy naruszeniu zasady rozkładu ryzyka w prawie pracy. Co więcej, wykorzystanie przepisów k.c. czyni sposób i zakres umocowania czytelniejszym, precyzyjnym a przez to zabezpiecza interesy obydwu stron stosunku pracy. Możliwość stosowania instytucji pełnomocnictwa w prawie pracy dopuszcza A. Piszczek, według której „do pełnomocnictwa zastosowanie znajdują, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące czynności prawnych. Do udzielenia pełnomocnictwa uprawniony jest mocodawca – pracodawca będący osobą fizyczną, a w przypadku pozostałych pracodawców – podmiot uprawniony do jego reprezentowania” (Piszczek, 2014, s. 459).

Jeżeli bowiem zamiarem ustawodawcy było wyznaczenie do dokonywania wszelkich czynności, obejmujących zarówno sferę indywidualnego, jak też zbiorowego prawa, a także czynności procesowe w sprawach z zakresu prawa pracy, zatem należy stwierdzić, że mamy do czynienia z pełnomocnictwem ogólnym. Takie generalne zatem wyznaczenie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oznacza w konsekwencji, zgodnie z art. 98 k.c., umocowanie do dokonywania czynności zwykłego zarządu. Natomiast do czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu potrzebne jest pełnomocnictwo określające ich rodzaj, chyba że ustawa wymaga pełnomocnictwa do poszczególnej czynności.

Przyjmując powyższe wnioski jako punkt wyjścia dla dalszych rozważań, należy jeszcze rozwiązać wątpliwości, czy wyznaczenia z art. 3¹ k.p. nie należy traktować jako pełnomocnictwa rodzajowego (czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jako specyficzny rodzaj czynności). Przyjęcie bowiem takiego rozumienia zakresu art. 3¹ k.p. czyniłoby dalsze rozważania bezprzedmiotowymi, albowiem pełnomocnictwo rodzajowe bowiem może obejmować wszelkie czynności (także przekraczające zakres zwykłego zarządu) wchodzące w zakres umocowania, a w konsekwencji rozważany problem by nie istniał. Za takim rodzajem opowiada się A. Piszczek, według której upoważnienie jedynie do dokonywania czynności, o których mowa w art. 3¹ k.p., w zakresie, w jakim dotyczy czynności prawnych, stanowi, w rozumieniu Kodeksu cywilnego, pełnomocnictwo szczególne do określone-

go rodzaju czynności (Piszczyk, 2014, s. 459). Jednakże wyznaczenia z art. 3¹ k.p. nie można traktować jako pełnomocnictwa rodzajowego, bowiem jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, „pełnomocnictwo rodzajowe (zwane niekiedy gatunkowym) odnosi się do danego rodzaju czynności prawnych, a więc czynności prawnych zakwalifikowanych do tej samej kategorii. W konsekwencji powinno ono dotyczyć więcej niż jednej czynności prawnej tego samego rodzaju, np. umocowywać do zawierania umów sprzedaży czy umów najmu. Nie będzie pełnomocnictwem rodzajowym pełnomocnictwo zawierające umocowanie tylko do jednej, określonej czynności prawnej. Nie będzie również pełnomocnictwem rodzajowym umocowanie do zawierania wszelkich umów, brak jest bowiem w takim przypadku określenia ich rodzaju” (Balwicka-Szczyrba, 2022, kom. do art. 98 k.p.). W przypadku art. 3¹ k.p. określenie rodzaju czynności do jakich wykonywania byłaby osoba wyznaczona jest jeszcze bardziej niedookreślony, a przez to negujący możliwość uznania tegoż wyznaczenia za pełnomocnictwo rodzajowe.

Wyznaczenie w całym zakresie 3¹ § 1 k.p. umocowaniem do czynności zwykłego zarządu

Przyjmując zatem że pracodawca wyznaczył osobę w całym zakresie opisanym w art. 3¹ k.p.⁵, oznacza, iż udzielił pełnomocnictwa ogólnego, a zatem osoba dokonująca czynności jest legitymowana do dokonywania czynności mieszczących się w granicach zwykłego zarządu (a nie do wszelkich czynności z zakresu tak indywidualnego, jak też zbiorowego prawa pracy). W powyższym kontekście równie słuszna (co do konieczności dookreślenia), jak też chybiona (co do domniemania kompetencji do działania) jest wywiedziona z judykatury przez K. Rączkę konkluzja, że oświadczenie wyznaczające do dokonywania czynności powinno być złożone w sposób wyraźny i jeżeli nie obejmuje wszystkich czynności zarówno sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie dla zarządającego (Rączka, 2020, s. 34).

Przyjmując ogólne wyznaczenie, jako wyznaczenie do dokonywania czynności mieszczących się w granicach zwykłego zarządu, należy zatem rozstrzygnąć jaki jest w analizowanym przypadku zakres przedmiotowy umocowania do działania, tzn. jakie czynności mieszczą się w granicach czynności zwykłego zarządu w sprawach z zakresu prawa pracy. Jak wskazuje M. Balwicka-Szczyrba, „ani pojęcie zarządu, ani zwykłego zarządu nie zostało zdefiniowane w Kodeksie cywilnym. Wyróżnienia czynności przekraczających zwykły zarząd dokonywał art. 95 kodeksu zobowiązań (dalej: k.z.), który wskazywał, że udzielenie pełnomocnictwa ogólnego nie obejmuje umocowania do zbywania i obciążania nieruchomości, zaciągania pożyczek i zobowiązań wekslowych, czynienia darowizn, przyjmowania i zrzekania się spadków, zawierania ugód, wytaczania powództw, czynienia zapisów

na sąd polubowny i wykonywania innych czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu. Regulacja ta może w niektórych przypadkach dostarczać argumentów wynikających z wykładni historycznej przy ustalaniu zakresu czynności, do których wystarczające jest pełnomocnictwo ogólne. Wymaga jednak przyjęcia, że skoro w obecnie obowiązującej regulacji prawnej brak jest wyróżnienia na wzór art. 95 k.z., to odpowiedź na pytanie, kiedy czynność prawna przekracza zwykły zarząd, może być udzielona tylko w konkretnym wypadku i na tle konkretnego stanu faktycznego. Dla ich ustalenia każdorazowo wymagana jest analiza stanu faktycznego sprawy, a w szczególności okoliczności, które doprowadziły do dokonania danej czynności prawnej. W doktrynie podjęto próbę wskazania przykładowych kryteriów umożliwiających kwalifikację czynności jako czynności zwykłego zarządu. Przyjmuje się, że za czynności zwykłego zarządu należy uważać czynności bieżące, typowe aktywności. Do dokonania takiej kwalifikacji przydatne są takie kryteria, jak: kryterium rodzaju czynności prawnej, kryterium kosztów, kryterium interesu stron, a także kryterium działania zgodnego z zasadami prawidłowej gospodarki. Analiza *ad casum* danego przypadku może prowadzić do uznania, że ta sama czynność będzie stanowić czynność przekraczającą zwykły zarząd w danym stanie faktycznym, a w innych okolicznościach czynność zwykłego zarządu, stąd krytycznie należy odnieść się do stanowisk „sztywnych”, niepozwalających na elastyczną kwalifikację czynności” (Balwicka-Szczyrba, 2022, kom. do art. 98 k.p.). Według S. Rudnickiego „właściwa odpowiedź na pytanie, kiedy czynność prawna przekracza zwykły zarząd, może być udzielona tylko w konkretnym wypadku i na tle konkretnego stanu faktycznego, natomiast generalne próby stworzenia ogólnej definicji skazane są na niepowodzenie. Można tylko zauważyć, że pojęcie zwykłego zarządu ma zmienną treść i zależy od wielu czynności, z których na pierwszy plan wysuwają się: rodzaj stosunku prawnego, w ramach którego zarząd jest wykonywany, oraz prawne i ekonomiczne skutki konkretnej czynności. Nie ma abstrakcyjnego pojęcia zarządu i zwykłego zarządu w oderwaniu od konkretnego stanu faktycznego” (Rudnicki, 2011, kom. do art. 98 k.p.). Na zmienność pojęcia czynności zwykłego zarządu zwraca uwagę M. Pilich, stwierdzając, iż „pojęcie zwykłego zarządu w świetle obowiązującej ustawy zaleca się interpretować *ad casum*, przy założeniu, że decyduje charakter i cel danej czynności prawnej w kontekście prowadzonej działalności, np. gospodarczej, i określonego stanu faktycznego. Czynność, która w przypadku jednego podmiotu może służyć bieżącemu wykonywaniu jego praw zgodnie z zasadami prawidłowej gospodarki i w konsekwencji jak najbardziej składa się na zwykły zarząd, w odniesieniu do innej osoby może już wykroczyć poza ten zakres, co uzasadnia udzielenie przynajmniej pełnomocnictwa rodzajowego” (Pilich, 2021, kom. do art. 98 k.p.).

Judykatura podkreśla, iż „w zakresie pojęcia zwykłego zarządu, o którym mowa w art. 98 k.c., brak wyszczególnienia czynności przekraczających zwykły zarząd

sprzyja dostosowywaniu wykładni do często skomplikowanych okoliczności każdego osądzanego przypadku, jak i do zmieniających się dynamicznie stosunków społeczno-gospodarczych. Oznacza to, że niejednokrotnie dana czynność, w przypadku jednego podmiotu może służyć bieżącemu wykonywaniu jego praw zgodnie z zasadami prawidłowej gospodarki, a w odniesieniu do innego podmiotu zakres ten może już zostać przekroczony (wyrok SA w Rzeszowie z 21 stycznia 2021 r., I AGa 93/19, LEX nr 3392531). Pomocne przy interpretacji pojęcia czynności zwykłego zarządu i przekraczających ten zarząd mogą być regulacje wskazujące na istotę podejmowanych w imieniu podmiotu działań, ich wpływ na zakres praw lub obowiązków pracodawcy (wyrok NSA z 13 czerwca 2013 r., II FSK 2001/11, LEX nr 1335250).

Jak zatem rozumieć czynności zwykłego zarządu w sprawach z zakresu prawa pracy. Wydaje się że oczywiście liczba zatrudnionych pracowników będzie w tym przypadku determinowała określenie zakresu czynności zwykłego zarządu. Niewątpliwie głównie czynności zwykłego zarządu będą obejmowały czynności z zakresu indywidualnego prawa pracy, bowiem w żadnym przypadku niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników nie można uznać, by w jakimkolwiek przypadku czynnościami zwykłego zarządu, było reprezentowanie pracodawcy w sporze zbiorowym, ustalanie warunków przeprowadzania zwolnień grupowych, negocjowanie zakładowego układu zbiorowego, czy ustalanie z organizacjami związkowymi warunków porozumienia zbiorowego. Ewentualnie czynnościami takimi można by uznać informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji stanowiącej przejawy realizacji prowadzenia dialogu społecznego przez partnerów społecznych.

Zdecydowanie bardziej czynności zwykłego zarządu będą obejmowały sprawy z zakresu indywidualnego prawa pracy. Takimi kwestiami byłyby chociażby sprawy nałożenia kary porządkowej na pracownika, udzielanie pracownikom urlopów, natomiast już zależnie od uwarunkowań zatrudnianie pracowników i rozwiązywanie stosunków pracy.

Dowolna forma wyznaczenia potwierdzeniem generalnej kompetencji w art. 3¹ § 1 k.p.

Problem z uznaniem, iż wyznaczenie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa wyrażone w art. 3¹ § 1 k.p. stanowi samodzielną i wyczerpująco uregulowaną instytucję prawną, przejawia się również w fakcie, iż ustawodawca nie wskazał formy prawnej, w jakiej wyznaczenie to powinno nastąpić. Tymczasem prawo pracy dla wybranych czynności zastrzega formę szczególną, jak chociażby dla zawarcia umowy o zakazie konkurencji, zawarcia układu zbiorowego, oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu stosunku pracy. Odwołując się do przepisów regulujących formę udzielenia pełnomocnictwa, należy wskazać, iż zgodnie z art. 99 k.c., jeżeli do ważności czynności prawnej potrzebna jest szczególna forma, pełnomocnictwo do dokonania tej

czynności powinno być udzielone w tej samej formie (§ 1). Natomiast pełnomocnictwo ogólne powinno być pod rygorem nieważności udzielone na piśmie (§ 2). Brak określenia formy wyznaczenia w 3¹ k.p. również potwierdza tezę że jest to ogólna kompetencja. Według SN, wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może 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.) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (wyrok SN z 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005, nr 4, poz. 53).

Skoro nie można wyznaczyć w jakiegokolwiek formie do dokonania czynności, która sama wymaga formy szczególnej (a przynajmniej zwykłej pisemnej), zatem art. 3¹ § 1 k.p. stwarza podstawę kompetencyjną, której realizacja następuje w drodze stosownego umocowania.

Zważywszy na powyższe, norma wywiedziona z art. 3¹ § 1 k.p. stanowi zadekretowanie generalnej kompetencji pracodawcy, czyniąc tym samym odwołanie się do przepisów Kodeksu cywilnego aby skorzystać z tej formy było w ogóle możliwe. Można w tym miejscu przywołać analogię z art. 11¹ k.p., który stanowi, iż „pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”. Ustawodawca wskazuje w przepisach prawa pracy obowiązek pracodawcy (generalną odpowiedzialność pracodawcy za ochronę dóbr osobistych pracownika), natomiast regulacja ta sama w sobie nie stanowi podstawy prawnej realizacji tej ochrony, czyniąc konieczne w tym przypadku odwołanie się do przepisu art. 24 k.c. zarówno co do zakresu tej ochrony, jak też środków ochrony przysługujących uprawnionemu⁵.

Zatem postawienie tezy, iż przepis art. 3¹ k.p. konstytuuje jedynie generalną kompetencję, pozostawiając do wypełnienia jej merytoryczną treść nie jest instytucją obcą przepisom prawa pracy i jako taką należałoby ją rozpatrywać.

Pojęcie „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” w kontekście wyznaczenia z art. 3¹ § 1 k.p.

Należy jeszcze rozważyć, dlaczego ustawodawca wskazując przedmiotowy zakres wyznaczenia posłużył się pojęciem „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” a nie po prostu pojęciem „czynności z zakresu prawa pracy”. Według Słownika języka polskiego, sprawa to: „zespół okoliczności, które są przedmiotem czyjegoś zainteresowania”, „interes, rzecz do załatwienia”, jak też „postępowanie toczące się przed sądem” (Słownik języka polskiego PWN, 2022). Zatem czynności dokonywane są w ramach jakiejś sprawy.

Należy rozstrzygnąć, czy użycie powyższego sformułowania wynika po prostu z niedoskonałości języka, czy też było celowym zabiegiem ustawodawcy. Z jednej bowiem strony doktryna prawa pracy nie przywiązuje większej wagi do użycia terminu „sprawa z zakresu prawa pracy”. A. Sobczyk opisuje, iż „z art. 3¹ k.p. wynika,

że istnieją „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”. Czynności te nie mieszczą się w czynnościach polegających na prowadzeniu spraw spółki. Nie mieszczą się także w katalogu czynności prawa cywilnego już choćby z tego powodu, że obejmują stanowienie prawa (generalnych aktów administracyjnych). Spółka – jako podmiot nakierowany na cele gospodarcze – nie ma „w swoich sprawach” prowadzenia polityki społecznej, czym w istocie zajmuje się pracodawca. Dlatego nie występuje tu potrzeba „reprezentacji spółki” (Sobczyk, 2017, s. 294). Zatem autor li tylko przywołuje brzmienie przepisu, natomiast nie poddaje analizie samego sformułowania. Według J. Unterschütz, ustawodawca posługuje się w art. 3¹ § 1 k.p. takim samym zwrotem, jaki znajduje się w art. 218 k.k. – „czynności z zakresu prawa pracy”. Na marginesie można wspomnieć, iż pojęcie „osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy” zastąpiło pojęcie „kierownika zakładu pracy”. Na gruncie poprzedniej regulacji kierownik zakładu pracy reprezentował zakład pracy wobec załogi i działał w jego imieniu. Obowiązywała więc zasada jednoosobowej reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy, która nie zawsze była zgodna z przewidzianym w danych podmiotach (np. spółka z o.o.) systemem reprezentacji (Unterschütz, 2010, s. 149). Czyli *de facto* autorka stawia znak równości pomiędzy tymi dwoma sformułowaniami, *expressis verbis* wskazując, iż są to takie same zwroty (choć nie są).

Również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach nie zwraca uwagi na użycie przez ustawodawcę w art. 3¹ k.p. zwrotu „sprawa z zakresu prawa pracy”. W wyroku z 2007 r., wskazano, iż „organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy poprzez pełnomocnika (wyrok SN z 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 898854).

Jeżeli odwołalibyśmy się do wykładni systemowej, pojęcie „sprawa z zakresu prawa pracy” ma swoją definicję legalną, wyrażoną w art. 476 § 1 k.p. c., w której ustawodawca na potrzeby wyznaczenia właściwości rzeczowej sądów pracy, wskazał, iż „przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane; 1¹) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy; 2) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy; 3) o odszkodowania dochodzone od pracodawcy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Należy zwrócić uwagę, iż nie sposób przenieść powyższego katalogu z obszaru materii procesowej na grunt prawa materialnego, natomiast znamienne jest, że wszystkie te sprawy, dotyczą materii indywidualnych stosunków pracy, co mogłoby stanowić swoistą *mutatis mutandis* wskazówkę interpretacyjną na potrzeby należytego rozumienia zakresu wyznaczenia w art. 3¹ k.p.. Powyższą tezę potwierdza także art. 4 ust 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 123.), w którym wskazano, iż spory zbiorowe

rowe w żadnym razie nie obejmują roszczeń, dochodzonych przed sądem pracy⁶.

W konsekwencji zatem nie przywiązując zbytniej wagi do przytoczonego powyżej argumentu (autor nie chciałby bowiem uprawiać twórczej interpretacji służącej „na siłę” poparci głoszonych przez niego tez), należy wziąć pod uwagę użycie pojęcia „sprawy”, zważywszy na założenie racjonalności ustawodawcy i dyrektywę nadawania jednolitych znaczeń takim samym terminom, użytym w systemie prawa. Przyjęcie bowiem takiego sposobu wykładni utwierdzałoby tezę, że art. 3¹ k.p. nie daje podstawy do wyznaczenia do jakiegokolwiek czynności, która obejmuje regulacje prawa pracy (niezależnie od ich zbiorowego bądź indywidualnego charakteru, jak też niezależnie od ich materialnoprawnego bądź procesowego wymiaru).

Podsumowanie

Dokonana powyżej analiza na kilku płaszczyznach interpretacji prowadzi do wniosku, że sam art. 3¹ k.p. jest na tyle generalnym przepisem, że nie pozwala na ustalenie całościowej metodologii wyznaczenia danej osoby do całego zakresu czynności dotyczących prawa pracy, zarówno w jego indywidualnym, jak też zbiorowym wymiarze. Można stwierdzić, iż gdyby przepis został precyzyjnie sformułowany, wyprowadzenie z niego właściwej treści normy prawnej nie nastroczałoby tak wielu wątpliwości i zróżnicowanych stanowisk w doktrynie prawa pracy, jak też w orzecznictwie. Według Z. Kubota „wyznaczenie do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy to złożone pojęcie prawne obejmujące różne rodzaje umocowania, w tym umocowanie ustawowe organu osoby prawnej, umocowanie przedstawiciela ustawowego, pełnomocnictwo, wyznaczenie w przepisach wewnętrznych danego pracodawcy, wyznaczenie poleceniem przełożonego. Przepis art. 3¹ § 1 k.p. wprowadza szerszą konstrukcję reprezentacji pracodawcy aniżeli reprezentacja przez organ, reprezentacja przez przedstawiciela ustawowego oraz pełnomocnika” (Kubota, 2006, s. 25). Trafnie wskazuje przy tym W. Sanetra, iż „przepis nie wyjaśnia przy tym, w jaki sposób (przez kogo i w jakim trybie oraz na jakiej podstawie) może zostać wyznaczona inna osoba do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (Iwulski, Sanetra, 2013, kom. do art. 3¹ k.p.).

Biorąc pod uwagę ochronę interesu pracodawcy należy mieć na uwadze fakt, że „umocować do wszystkiego” oznaczałoby zbyt poważne ryzyko dla pracodawcy/przedsiębiorcy. Nie można bowiem tracić z pola widzenia faktu, że decyzje prawnopracownicze pociągają także skutki ekonomiczne dla pracodawcy. Oczywiście powyższe ryzyko łagodzi okoliczność zaufania stron oraz nieważność czynności zdziałanej ze szkodą dla pracodawcy, jednakże przedsięwzięte wówczas kroki naprawcze miałyby li tylko charakter następczy.

Panaceum na rozwiązanie wskazanych powyżej obaw leży w bliskości instytucji wyznaczenia z art. 3¹ k.p. z instytucją pełnomocnictwa uregulowaną szczegółowo

w przepisach Kodeksu cywilnego. Nie można zgodzić się z podnoszonymi (a przywołanymi w tekście) zastrzeżeniami, że przepis art. 3¹ § 1 k.p. na takie zastosowanie przepisów k.c. nie pozwala. Zbytнім uproszczeniem problemu jest stanowisko Sądu Najwyższego, wskazujące, że „istotą regulacji z art. 3¹ k.p. w zakresie dotyczącym wyznaczenia osoby do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest jej wskazanie na innej zasadzie niż pełnomocnictwo, z czym wiąże się możliwość udzielania przez nią pełnomocnictwa do działania za pracodawcę” (wyrok SN z 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, Nr 11–12, poz. 159, s. 471; Kaczyński, Muliński 2022, s. 291). Nie można również zgodzić się z tymi stanowiskami doktryny, które stawiają sprawę na zasadzie alternatywy rozłącznej (albo wyłączone wykorzystanie wyznaczenia w rozumieniu k.p., albo wykorzystanie instytucji pełnomocnictwa według k.c.). Trafnie wskazuje P. Prusinowski, iż „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 przesądzania, czy do danej sytuacji zastosowanie mają autonomiczne rozwiązania prawa pracy, czy też przepisy kodeksu cywilnego” (Prusinowski, 2018, s. 102). A może właśnie nie linia demarkacyjna, tylko paradoksalnie połączenie tych dwóch regulacji prawnych pozwala na uzyskanie kompletnej, funkcjonalnej instytucji prawnej. Przeprowadzona bowiem analiza prowadzi do konstatacji, że łączne wykorzystanie tych dwóch regulacji (co w kontekście wymogów przewidzianych w art. 300 k.p. jest w pełni poprawne) pozwala na racjonalne, zgodne z interesem *de facto* obydwu stron stosunku pracy, wyznaczenie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Nie wydaje się konieczna ingerencja ustawodawcy, celem doprecyzowania przepisu. Przyjęcie bowiem założenia, że art. 3¹ § 1 k.p. stanowi swoistą kompetencję generalną, której wykorzystanie jest możliwe przez sięgnięcie do przepisów k.c. o pełnomocnictwie sprawia, że regulacja ta będzie miała wyczerpujący charakter, zarówno co do formy, jak też co do zakresu przedmiotowego. Oczywiście możliwe byłoby także dopisanie zdania drugiego do § 1 art. 3¹ k.p., stanowiącego, iż *wyznaczenie innej osoby, o której mowa w zdaniu poprzedzającym następuje w trybie przewidzianym w przepisach Kodeksu cywilnego o pełnomocnictwie*. Bezsensowne wydaje się natomiast mnożenie regulacji w kodeksie pracy, poprzez wskazywanie co obejmuje takie wyznaczenie z art. 3¹ k.p., a do czego wymagane jest wyznaczenie (bądź umocowanie) szczególne. Można by także pokusić się o dzia-

łania nowelizujące przepisy w obszarze regulacji cywilnych, na co zwraca uwagę P. Prusinowski, stwierdzając, iż „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 cywilnym” (Prusinowski, 2018, s. 97). Analiza powyższych możliwości przekracza jednakże granice niniejszego opracowania, dając niemniej asumpt do podjęcia dalszych wnikliwych badań.

Wreszcie należy wskazać, iż mając na uwadze uzasadnienie do rządowego projektu ustawy, wprowadzającej analizowany przepis do Kodeksu pracy, można by postawić autorowi zarzut, iż podjęte rozważania w kontekście wykładni historycznej pozostają oderwane od rzeczywistości normatywnej. Należy jednakże mieć na uwadze fakt, iż założenie opisane w uzasadnieniu do projektu ustawy w sposób dość szcątkowy znalazło swój wyraz w treści samego przepisu. Tym bardziej, że jak wskazuje judykatura, dokonywanie interpretacji przepisu na podstawie uzasadnienia projektu ustawy jest zabiegiem wysoce wątpliwym, bo wola ustawodawcy winna wynikać z tekstu ustawy. To tekst ustawy jest nośnikiem intencji ustawodawcy (wyrok SA w Warszawie z 30 stycznia 2019 r., VI ACa 923/17, LEX nr 2712641). Sam przepis natomiast, jak wykazano w tekście, jest zbyt lakoniczny, zbyt generalny, by mógł stanowić samodzielną podstawę prawną wyznaczenia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ponadto ewolucja rozwiązań prawnych (dzisiaj już nie sposób mówić o kierowniku zakładu pracy, który stanowi swoisty punkt wybicia dla projektodawcy), oraz odwołanie się do wykładni systemowej (w wielu powyżej opisanych aspektach), pozwala dopiero na precyzyjne zastosowanie przepisu.

Nie sposób pozostać li tylko na gruncie przepisu art. 3¹ § 1 k.p. by wyczerpująco (i prawidłowo) określić do czego wyznaczona została ta inna osoba, o której mowa w przepisie. Takie działanie prowadzi do niejasności interpretacyjnych i ewentualnych problemów w stosowaniu prawa. System prawa należy traktować jako całość, tym bardziej, że przepisy Kodeksu cywilnego mogą być odpowiednio stosowane w sprawach nieuregulowanych w przepisach prawa pracy, a takie zastosowanie (jak zostało wykazane) jest w tym przypadku możliwe. Powyższy zabieg rozwiewa sygnalizowane w tekście obawy i wątpliwości, czyniąc stosowanie przepisu łatwiejszym i jasnym w trosce o jego zarówno adresatów, jak też beneficjentów.

Przypisy/Notes

¹ Według A. Tomanka, czynnościami z zakresu prawa pracy są również przejawy wykonywania przez pracodawcę uprawnień dyrektywnych na drodze wydawania poleceń dotyczących pracy (Tomanek, 2015b, s. 251).

² Autorka zwraca uwagę, że chociażby „prawo pracy nie reguluje np. problematyki umów przedwstępnych, a kwestia ta wykracza poza ramy terminu „stosunek pracy”, lecz nie ma żadnych racjonalnych względów, dla których należałoby w tym wypadku wykluczyć odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego.

³ Oczywiście powyższa sytuacja nie obejmuje przypadków gdy osobą wyznaczoną jest osoba niezwiązana stosunkiem pracy z pracodawcą, ale wówczas przepisy kodeksu cywilnego (regulujące instytucję pełnomocnictwa) znajdą zastosowanie wprost.

⁴ Pracodawca nie nazywając poszczególnych czynności, wskazał, iż: „wyznacza daną osobę, zgodnie z art. 3¹ k.p., do dokonywania czynności, w sprawach z zakresu prawa pracy”, w żaden sposób nie uściślając ani nie tłumacząc powyższego zakresu.

⁵ Art. 23 kodeksu cywilnego :

Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Art. 24 kodeksu cywilnego :

„§ 1. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

§ 2. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

§ 3. Przepisy powyższe nie uchybiają uprawnieniom przewidzianym w innych przepisach, w szczególności w prawie autorskim oraz w prawie wynalazczym.

⁶ Art. 4 ust. 1 „Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników”.

Bibliografia/References

- Balwicka-Szczyrba, M., Sylwestrzak, A. (2022). (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587886249/683689>.
- Baran, K.W. (2022). (Red.), M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587329009/697628>
- Bielus, J., Pawlak, K. (2001). Zasady wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach kapitałowych, *Prawo Spółek* (2).
- Florek, L. (2017). (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587762284/542941>.
- Gersdorf, M., Rączkowski, M., Rączka, K. (2014). *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587661964/459841>.
- Florek, L. (Red.). D., Dzieńsiuk, Gonera, K., Latos – Miłkowska, M., Pisarczyk, Ł., Skoczyński, J., Unterschütz, J., Wagner, B., Wojciechowski P., (2017). *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587761873/542491>
- Iwulski, J., Sanetra, W. (2013). *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587582255/429496>.
- Kaczyński, M., Muliński, M. (2022). Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy. W: A. Machnikowska (Red.), *Postępowania odrębne, System Postępowania Cywilnego* (6). C.H.Beck.
- Kubot, Z. (2006). Status kierownika działu personalnego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (7).
- Latos-Miłkowska, M. (2013). *Ochrona interesu pracodawcy*, Wolters Kluwer.
- Maniewska, E., Jaśkowski, K. (2022). *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587260336/704530> (dostęp: 2023-02-25 15:25).
- Piankowski, M., Stelina, J., Uziak, W., Wypych-Żywick, A., Zieleniecki, M., Jackowiak, U. (2004). *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, art. 3(1). <https://sip.lex.pl/#/commentary/587268583/66023>.
- Pilich, M., Gudowski, J. (2021). (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna*, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587851921/649361>.
- Piszczyk, A. (2014). Podmiot realizujący uprawnienia kierownicze w stosunku pracy, *Monitor Prawa Pracy* (9).
- Prusinowski, P. (2018). Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym, *Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji*, nr CXIII. DOI: 10.19195/0137-1134.113.7
- Rączka, K. (2020). Reprezentacja pracodawcy w sferze dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (12). DOI: 10.33226/0032-6186.2020.12.5
- Romer, M. T. (2012). *Prawo pracy. Komentarz*, wyd. V, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587574527/421235>.

Dmowski, S., Rudnicki, S. (2011). *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, Lexis Nexis, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587559240/361740>.

Słownik języka polskiego PWN (2022). <https://sjp.pwn.pl>

Sobczyk, A. (2017). *Państwo zakładów pracy*, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369415290/332521>

Tomanek, A. (2015a). Reprezentacja pracodawcy w postępowaniu sądowym z zakresu prawa pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (4).

Tomanek, A. (2015b). Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, *Studia Iuridica Lublinensia* (3).

Unterschütz, J. (2010), *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Wolters Kluwer, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369209444/184249>.

Dr Sebastian Koczur, Doktor nauk prawnych, adiunkt/p. o. Kierownika Katedry Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego na Wydziale Prawa, Administracji i Stosunków Międzynarodowych Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego. Adwokat specjalizujący się w sprawach z zakresu pracy, właściciel kancelarii. Autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy, w tym m.in. monografii: *Prawnopracowniczy status członka zarządu spółki kapitałowej w kontekście dwoistości norm prawa pracy i prawa handlowego oraz Aksjologia odpowiedzialności materialnej pracownika*.

Dr Sebastian Koczur, Doctor of law, assistant professor/acting Head of the Department of Labour Law and Social Security at the Faculty of Law, Administration and International Relations of the Krakow Academy Andrzej Frycz Modrzewski. Lawyer specializing in labour matters, owner of the law firm. Author of numerous publications in the field of labour law, including monographs: *Legal and employment status of a member of the management board of a capital company in the context of the duality of labour law and commercial law and Axiology of employee material liability*.

POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE



www.pwe.com.pl