

Dr Anna Piszczek

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-9967-6796

e-mail: apiszczek@wpia.uni.lodz.pl

Dowód z przesłuchania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy — zakres podmiotowy

Hearing evidence of the employer in labour law cases — personal scope

Streszczenie

Artykuł jest poświęcony problematyce dowodu z przesłuchania pracodawcy, gdy w procesie po stronie pracodawczej występuje podmiot inny niż osoba fizyczna. Powstaje wówczas problem kogo można przesłuchać w charakterze takiej strony. Zagadnienie to ma złożony charakter, ponieważ kształtują je zarówno regulacje procesowe, jak i materialnoprawne. Prezentowane w artykule kwestie, mimo istotnego znaczenia dla teoretyków i praktyków prawa, dotąd nie doczekały się szerszego opracowania.

Słowa kluczowe

pracodawca, dowód z przesłuchania stron, postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy

JEL: K39

Abstract

The article was devoted to the problem of evidence from the hearing of the employer when on the employer's side in the process there is an entity other than a natural person. The problem then arises as to who can be heard as a party. The presented issue is complex in nature due to the fact that it is shaped by both procedural and substantive law regulations. The presented issues, despite their significant importance for law researchers and practitioners, have not been developed in detail.

Keywords

employer, evidence from hearing the parties, proceedings in labour law cases

Uwagi wprowadzające

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy dowód z przesłuchania stron ma szczególne znaczenie. Z uwagi na przepis art. 473 k.p.c., znoszący ograniczenia dowodowe (z wyłączeniem sytuacji, gdy pracownik jest stroną pozwaną), wskazuje się, że dowód ten nie ma charakteru subsydiarnego, a zatem warunkiem jego przeprowadzenia nie jest zaistnienie sytuacji, gdy po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (Flaga-Gieruszyńska, 2016, s. 629). Nie oznacza to, że dowód z przesłuchania stron ma w sprawach z zakresu prawa pracy charakter obligatoryjny, choć nie ulega wątpliwości, że będzie on konieczny zawsze wtedy, gdy nie ma możliwości przeprowadzenia innych dowodów lub gdy innych dowodów nie ma (wyrok SN

z 26 czerwca 1998 r., I PKN 94/98, OSNP 1999/14/451). Nie bez znaczenia dla wagi dowodu z przesłuchania stron jest możliwość jego przeprowadzenia bez ograniczeń wynikających z art. 74 § 1 k.c. oraz art. 246 i 247 k.p.c. — z wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik jest stroną pozwaną. Dowód ten jest zatem dopuszczalny na fakt dokonania czynności w razie niedochowania zastrzeżonej bez rygору nieważności formy pisemnej, dokumentowej albo elektronicznej. Dopuszczalny jest także, bez żadnych ograniczeń, dowód z przesłuchania stron przeciwko osnowie lub ponad osnowę dokumentu obejmującego czynność prawną. Wątpliwości w zakresie przydatności do rozstrzygnięcia sprawy dowodu z przesłuchania stron, ze względu na jego wiarygodność, pojawiają się również w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, jednakże w praktyce orzeczniczej korzysta się z niego niezwykle często, również z uwagi na do-

puszczalność przeprowadzenia tego dowodu niezależnie od możliwości przesłuchania drugiej strony (Rutkowska, 2020, art. 473). Powyższe skłania do refleksji nad zakresem podmiotowym pojęcia „strona” w sytuacji, gdy pracodawcą jest podmiot inny niż osoba fizyczna.

Osoba wchodząca w skład organu uprawnionego do reprezentowania (art. 300 k.p.c.)

Kodeks postępowania cywilnego wprost stanowi, że w przypadku osoby prawnej w charakterze strony sąd przesłuchuje osoby wchodzące w skład organu uprawnionego do jej reprezentowania — wszystkie albo niektóre z nich (art. 300 § 1 k.p.c.). Nieco bardziej liberalnie, jak się wydaje, została uregulowana kwestia przesłuchania w charakterze strony za Skarb Państwa. Ustawodawca wskazuje na przesłuchanie osób powołanych do reprezentowania państwowej jednostki organizacyjnej¹, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie, ale też na przesłuchanie „innej wskazanej osoby”. Regulacja ta rodzi kilka wątpliwości interpretacyjnych. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że we wskazanym art. 300 k.p.c. pominięto tzw. ułomne osoby prawne, czyli jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Ponadto należy rozstrzygnąć zakres znaczeniowy „innych wskazanych osób”, które mogą być przesłuchane w charakterze strony w sytuacji, gdy w sporze bierze udział jednostka Skarbu Państwa. Zastanawia również zasadność odmiennego uregulowania przez ustawodawcę tej kwestii w obu paragrafach art. 300 k.p.c.

Bez wątpienia to sąd decyduje, czy przesłuchać wszystkie osoby wchodzące w skład organu reprezentującego, czy też tylko niektóre z nich (art. 300 ust. 1 *in fine* k.p.c.). Dokonując wyboru, sąd powinien kierować się posiadaniem przez te osoby wiadomości co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, przy czym wiedzę o tych okolicznościach będzie czerpał od pełnomocnika strony, od strony przeciwnej, na podstawie innych przeprowadzonych dowodów (np. z dokumentów). W orzecnictwie wskazuje się natomiast, że bez znaczenia dla wyboru sądu, czy przesłuchać wszystkie, czy tylko niektóre z osób wchodzących w skład organu uprawnionego do reprezentacji, pozostają zasady reprezentacji obowiązujące w danym podmiocie (wyrok SN z 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751). Niewskazanie przez osobę prawną osoby uprawnionej do składania zeznań w charakterze strony nie może uzasadniać nieprzeprowadzenia tego dowodu (orzeczenie SN z 30 maja 1961 r., 4 CR 414/60, OSNC 1962/4/137). W sprawach z zakresu prawa pracy okoliczność ta ma jednakże mniejsze znaczenie z uwagi na fakt, że możliwość przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony nie jest uzależniona od możliwości przesłuchania drugiej strony (Rutkowska, 2020, art. 473).

Niezaprzeczalnie regulacje dotyczące osób prawnych należy odnosić do korzystających ze zdolności sądowej i procesowej jednostek organizacyjnych niebędących

osobami prawnymi (art. 33¹ § 1 k.c.). Jednostki te dokonują czynności procesowych przez swoje organy (por. art. 97 k.s.h.) albo przez osoby uprawnione do działania w ich imieniu (art. 67 § 1 k.p.c.). Sąd zatem w przypadku takiego podmiotu przesłuchuje w charakterze strony osoby uprawnione do jego reprezentowania. Praktyczne znaczenie tych rozważań jest duże nie tylko ze względu na różnorodność podmiotów występujących w obrocie, ale także zarządczą koncepcję pracodawcy. Poza samodzielnymi jednostkami organizacyjnymi niemającymi osobowości prawnej (handlowe spółki osobowe, wspólnoty mieszkaniowe) należy tutaj wymienić, pod pewnymi warunkami, jednostki organizacyjne wchodzące w skład osób prawnych (Hajn, 1997, s. 21; wyrok SN z 7 maja 2013 r., I PK 282/12, LEX nr 1554984).

W przypadku jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa „innymi wskazanymi osobami”, które mogą być przesłuchane w charakterze strony, są pracownicy takiej jednostki mający wiedzę o faktach istotnych dla sprawy (Sieńko, 2021, art. 300). W doktrynie wskazuje się również na wymóg ich ścisłego i trwałego związku z organami danej jednostki (Demendecki, 2019, art. 300). Należy jednak zauważyć, że art. 300 § 2 k.p.c. nie zawiera tego rodzaju zastrzeżenia. W piśmiennictwie zwraca się również uwagę na możliwość przesłuchania w charakterze strony osób, które były uprawnione do reprezentowania państwowej jednostki organizacyjnej w czasie, w którym powstało dochodzone roszczenie, ale aktualnie nie są już jej pracownikami (Dziura, 2005, 4.8.). Wskazania osoby, która ma być przesłuchana, dokonuje strona, przy czym ostateczna decyzja w tym zakresie należy zawsze do sądu. Nie powinna być ona jednak arbitralna, a zatem odmowa przesłuchania określonej osoby może być jedynie następstwem braku ścisłego związku między jednostką a wskazaną osobą (Sieńko, 2021, art. 300). Pozostawienie decyzji w przedmiocie wyboru osoby słuchanej w charakterze strony osobie uprawnionej do reprezentowania państwowej jednostki organizacyjnej uznaje się za zasadne, gdyż badanie stanu wiedzy o okolicznościach sprawy poszczególnych osób, których przesłuchanie byłoby dopuszczalne, przekraczałoby możliwości sądu, czyniąc jego decyzję mniej lub bardziej przypadkową (Hanausek, 1971, s. 99). Istnieją wątpliwości, czy „innymi wskazanymi osobami” mogą być osoby uprawnione do reprezentowania Prokuratury Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej, w sytuacji gdy czynności procesowe za jednostkę Skarbu Państwa wykonuje Prokuratoria².

Powyższe rozwiązanie dotyczące możliwości przesłuchania w charakterze strony „innych wskazanych osób” uwzględnia okoliczność, że nie zawsze uprawnienie do reprezentacji danego podmiotu pokrywa się z posiadaniem wiedzy istotnej z perspektywy rozstrzygnięcia sporu sądowego. Sytuacja ta nie ogranicza się jednak wyłącznie do jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa, co uzasadniałoby odmienną regulację w tym zakresie. Analogicznie w przypadku pozostałych jednostek organizacyjnych — osób prawnych i jednostek nieposiadających

cych osobowości prawnej — osoby wchodzące w skład organu uprawnionego do reprezentacji często nie będą posiadać wiedzy o istotnych dla rozstrzygnięcia faktach albo wiedzę tę będą posiadać jedynie z uwagi na jej przekazanie przez inne osoby (z zaskłszenia). Tego typu sytuacje bęą mieć miejsce przede wszystkim w większych podmiotach albo podmiotach o doś złozonej strukturze — przykładowo w spółce komandytowej, gdy komplementariuszem uprawnionym do jej reprezentowania jest osoba prawna. Wówczas jako reprezentant spółki komandytowej działa w procesie organ uprawniony do reprezentowania komplementariusza. Oznacza to, że jeśli komplementariuszem spółki komandytowej jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, wówczas jej zarząd działa nie tylko jako reprezentant komplementariusza, ale także jako reprezentant spółki komandytowej (wyrok SN z 16 czerwca 2016 r., III PK 125/15, LEX nr 2086105). Należy również zauważyć, że regulacja dotycząca możliwości przesłuchania w charakterze strony nie pokrywa się z regulacją wskazującą na reprezentację danej jednostki w procesie (art. 67 k.p.c.). Przykładowo prokurent jest uprawniony do reprezentowania osoby prawnej w postępowaniu, ale nie będzie on podmiotem, którego można przesłuchać w charakterze strony, bowiem nie jest członkiem jej organu (Piasecki, 2006, s. 1147; Brzeziński, 2008, Legalis).

Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.)

Jak już zostało zasygnalizowane, niejednokrotnie osobami, które posiadają wiedzę o istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktach, są osoby piastujące inne funkcje niż reprezentacja pracodawcy. Rodzi się wątpliwość, czy odmiennie kwestia przesłuchania w charakterze strony przedstawia się u pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi Skarbu Państwa i u pozostałych pracodawców (niebędących osobami fizycznymi), czy też omówiona w poprzednim fragmencie regulacja kodeksu postępowania cywilnego doznaje pewnych odstępstw z uwagi na przepisy kodeksu pracy. Punktem wyjścia dla dalszych rozważań jest zakres przedmiotowy art. 3¹ k.p.

W doktrynie uznaje się, że przepis ten ma zastosowanie do wszelkich czynności z zakresu prawa pracy — materialnoprawnych i proceduralnych. Ma on zastosowanie do wszelkich postępowań przed organami ochrony prawnej funkcjonującymi w stosunkach pracy, w tym również sądami pracy. Odnosi się on do oświadczeń woli, innych działań o charakterze prawnym, oświadczeń wiedzy oraz innych działań o skutkach prawnych, np. nałożenia kary porządkowej (Baran, 2020, s. 61–62; por. postanowienie SN z 22 stycznia 2008 r., II PZ 62/07, OSNP 2009/5-6/68). Za takim rozumieniem przepisu art. 3¹ k.p. przemawia jego wykładnia literalna, a ponadto treść nieobowiązującego już art. 23 k.p., który wyraźnie wskazywał na uprawnienie do dokonywania w imieniu zakładu pracy czynności prawnych³.

Przesłuchanie w charakterze strony jest bez wątpienia czynnością procesową. Czynności procesowe stron

można podzielić na takie, które zawierają oświadczenia woli, i takie, które zawierają oświadczenia wiedzy. Oświadczenia woli stanowią środek wyrażania żądań i wniosków wypowiadających się osób. Można tu zaliczyć: 1) wnioski obejmujące żądania w zakresie przedmiotu rozpoznania i treści rozstrzygnięcia sądu, 2) wnioski dotyczące przebiegu postępowania głównego oraz postępowania incydentalnego, 3) wnioski zawierające zaskarżenie rozstrzygnięć pierwszoinstancyjnych, 4) dyspozycje stron (ugoda sądowa, zrzeczenie się roszczenia). Oświadczenia wiedzy to z kolei wypowiedzi, które informują o powstałych w rzeczywistości faktach i wyrażają pewne przeświadczenie o fragmentach tej rzeczywistości (Dalka, 1975, s. 49–51). Przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron służy przekazaniu wiedzy na temat okoliczności faktycznych, będących przedmiotem postępowania. *Lege non distinguente* czynność ta mieści się w zakresie czynności z zakresu prawa pracy, o którym mowa w art. 3¹ k.p.

Podmiot uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.)

W myśl przepisu art. 3¹ § 1 k.p. podmiotem uprawnionym do dokonania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną jest osoba lub organ zarządzający albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten, jak się wydaje, błędnie wskazuje na alternatywę rozłączną — reprezentowanie pracodawcy przez podmiot z pierwszego (osoba lub organ zarządzający) albo z drugiego jego członu (inna wyznaczona osoba). W dodatku błędnie wskazuje na możliwą kumulację działania dwóch pierwszych podmiotów z uwagi na użyty przez ustawodawcę zwrot „lub”. Tymczasem powyższej regulacji nie można odczytywać w taki sposób, że osoba wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy bądź też wszelkich innych czynności może działać wyłącznie zamiast a nie obok organu albo osoby zarządzającej. Słusznie zatem w doktrynie wskazuje się, iż analiza relacji zachodzących między poszczególnymi podmiotami uprawnionymi do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy skłania do przyjęcia, że zwroty „albo” i „lub” powinny zostać w art. 3¹ § 1 k.p. użyte w odwrotnej kolejności (Prusinowski, 2018, s. 96).

Osobą lub organem zarządzającym jest podmiot wskazany w przepisach (powszechnie obowiązujących i o charakterze wewnętrznym) dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej. Oznaczają one organ lub osobę stanowiące pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadające ogólną kompetencję do zarządzania taką jednostką (wyrok SN z 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109). Do kategorii tej należy zaliczyć zarząd w kapitałowych spółkach handlowych, kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej wchodzącej w skład osoby prawnej, jeżeli tym jednostkom przysłu-

guje status pracodawcy, niepozbawionych prawa reprezentacji wspólników spółki jawnej, partnerów w spółce partnerskiej⁴ oraz komplementariuszy w spółce komandytowej i komandytowo-akcyjnej. Do tej kategorii należałoby zaliczyć jeszcze inne podmioty, których uprawnienie do działania również ma charakter pierwotny, np. syndyka masy upadłościowej, kuratora osoby prawnej czy likwidatora (Piszczek, 2014, s. 459)⁵. Osobą wyznaczoną jest natomiast podmiot, którego upoważnienie do działania ma charakter wtórny, a zatem wyznaczenie tej osoby następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę⁶. Wyznaczenie może obejmować nie tylko wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, ale także czynności określonego rodzaju lub wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, tyle że w przypadku nieobecności kierownika jednostki (wyrok SN z 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109). Możliwe jest wyznaczenie więcej niż jednej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy przy określeniu ich łącznej bądź samodzielnej kompetencji do działania. Jeżeli natomiast w danej jednostce organizacyjnej nie ma osoby wyznaczonej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, będą one realizowane przez osobę lub organ zarządzający.

Uprawnienie do dokonywania czynności za pracodawcę może przysługiwać na gruncie przepisów dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej (ustawowych, statutowych, regulaminowych) na podstawie czynności prawnej, decyzji, zarządzenia administracyjnego, a także orzeczeń organów ochrony prawnej (Baran, 2020, s. 66). Gdy pracodawca ma osobowość prawną, to osobę tę z reguły wyznacza określone prawo pozytywne (przykładowo dyrektora przedsiębiorstwa państwowego czy zarząd w spółce kapitałowej). W orzecznictwie podkreśla się, że ustawowe uprawnienie do reprezentowania pracodawcy nie może pomijać podmiotowości w prawie cywilnym, jako że wiele czynności z zakresu prawa pracy to czynności cywilnoprawne, których ważność nie może być oceniana inaczej niż według reguł tego prawa (postanowienie SN z 10 lutego 2009 r., II PK 153/08, LEX nr 725042). Jeżeli chodzi o czynności prawne, podstawę wyznaczenia mogą stanowić zarówno te z zakresu prawa pracy — umowa o pracę, jednostronny akt nawiązania stosunku pracy, jak i cywilnoprawne — umowa (zlecenia, o dzieło, o świadczenie usług), pełnomocnictwo (Baran, 2020, s. 66). W orzecznictwie wskazuje się ponadto, że w stosunkach pracy sposób reprezentowania może odmiennie regulować nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 31 i 18 k.p. oraz art. 60, 65 i 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (wyrok SN z 10 czerwca 2014 r., II PK 207/13, LEX nr 1488759). Osobą zarządzającą oraz inną osobą wyznaczoną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy nie musi być pracownik pracodawcy — jednostki organizacyjnej. Przepis art. 3¹ k.p. nie wprowadza bowiem takiego wy-

możu. Przmiot innej osoby wyznaczonej w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. może mieć także osoba prawna (Baran, 2020, s. 66).

Regulacja art. 300 k.p.c. a art. 3¹ k.p.

Zestawienie wyżej wskazanych regulacji prawych, mianowicie art. 300 k.p.c. i art. 3¹ k.p., pozwala na sformułowanie kilku wniosków. Przede wszystkim, częściowo zakres tych przepisów się pokrywa. Oba wskazują bowiem na organ⁷ lub osobę uprawnioną do reprezentowania czy też zarządzania jednostką organizacyjną. Bezspornie będą to zatem przykładowo członkowie zarządu spółek kapitałowych, wspólnicy spółki jawnej, wspólnicy spółki partnerskiej albo członkowie zarządu spółki partnerskiej, jeśli taki „organ” został powołany, komplementariusze w spółce komandytowej i komandytowo-akcyjnej. Na gruncie art. 3¹ k.p. pojawia się jednak ponadto pojęcie „innej wyznaczonej osoby”. Z pewnością jest ono rozumiane odmiennie niż termin „innej wskazanej osoby”, o którym mowa w art. 300 § 2 k.p.c., a zatem w kontekście przesłuchania w charakterze strony za Skarb Państwa. Kodeks pracy odnosi się do podmiotu dokonującego za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Choć źródło wyznaczenia może być różne i zakres działania uprawnionego podmiotu również, jak się wydaje, nie chodzi jedynie o dokonanie określonej czynności z zakresu prawa pracy, ale co najmniej o upoważnienie do dokonania czynności określonego rodzaju⁸. Art. 3¹ k.p. nie obejmuje zatem swoim zakresem z całą pewnością osoby, która ma wykazać swoją aktywność jednorazowo, np. na potrzeby konkretnego postępowania.

Konsekwencją przyjętego we wcześniejszych rozważaniach zakresu przedmiotowego art. 3¹ k.p. powinno być rozszerzenie kategorii podmiotów, które mogą być przesłuchane w charakterze strony, gdy po stronie pracodawczej w procesie występuje podmiot inny niż osoba fizyczna. Inaczej rzecz ujmując, pogląd, że przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron „mieści się” w pojęciu czynności z zakresu prawa pracy, uprawnia do uznania, iż w charakterze strony pracodawczej może być przesłuchana również „inna wyznaczona osoba”, o której mowa w art. 3¹ k.p. Analogicznie jak ma to miejsce na gruncie przesłuchania za Skarb Państwa należy zająć stanowisko, że odstępstwo od regulacji powszechnej wymaga aktywności strony procesu, gdyż badanie stanu wiedzy o okolicznościach sprawy poszczególnych osób, których przesłuchanie w charakterze strony byłoby dopuszczalne, przekracza możliwości sądu. Za konieczne należy uznać przedstawienie przez uprawniony podmiot źródła takiego „wyznaczenia” — aktu wewnątrzorganizacyjnego pracodawcy (regulamin, statut), umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej. Efektem przyjętego poglądu jest odmienny katalog podmiotów, które mogą być przesłuchane w charakterze strony w przypadku sporów z zakresu prawa pracy oraz pozostałych spraw cywilnych. Nie zachodzi natomiast dysonans na gruncie czynności z zakresu prawa pracy — materialnoprawnych i proceduralnych.

Argumentacji, że możliwe jest formułowanie *de lege lata* powyższego wniosku o dopuszczalności przesłuchania w charakterze strony „innej wyznaczonej osoby”, dostarcza pośrednio orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z 27 lutego 2014 r. (II PK 134/13, LEX 1455113) Sąd Najwyższy, odnosząc się do problematyki reprezentacji pracodawcy w procesie, wskazał na subsydiarność regulacji prawa procesowego względem rozstrzygnięć prawa materialnego, przyjmując, że krąg osób upoważnionych do działania za danego pracodawcę i udzielania pełnomocnictwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy wyznaczany jest na podstawie art. 3¹ k.p. Pogląd ten aprobowany jest w literaturze. Wskazuje się, że autonomia definicyjna pracodawcy, adaptowana na potrzeby procesowe, rzutuje na model reprezentacji tego podmiotu w postępowaniu sądowym. Systemowe i funkcjonalne racje skłaniają do przystosowania wzorca materialnoprawnego na potrzeby procesowe (Prusinowski, 2021a). W orzecznictwie Sądu Najwyższego również w sprawach cywilnych można dostrzec tendencję do odchodzenia od restrykcyjnej interpretacji art. 300 § 1 k.p.c. W wyroku z 11 października 2001 r. (I CKN 656/99, LEX nr 52352) Sąd Najwyższy przyjął, że w odniesieniu do oddziału osoby prawnej (oddziału banku) osobami, które należy przesłuchać w charakterze strony, mogłyby być osoby uprawnione do reprezentowania tego oddziału, mimo że ustawodawca wymaga, aby za osobę prawną sąd przesłuchiwał „osoby wchodzące w skład organu uprawnionego do jej reprezentowania”.

Uwagi końcowe

Dowód z przesłuchania stron jest niewątpliwie bliski dowodowi z zeznań świadków. Niemniej jednak istotne pozostaje czy sąd przesłucha daną osobę w charakterze strony, czy też złoży ona zeznania jako świadek. Należy zwrócić uwagę na odmienne uregulowanie sytuacji osób występujących w powyższych rolach procesowych. Zło-

żenie zeznań przez świadka jest jego obowiązkiem procesowym opatrzonym sankcjami, natomiast w przypadku strony można mówić przede wszystkim o ciężarze dostarczenia dowodu z własnych zeznań, a konsekwencją braku aktywności jest utrata korzyści związanej z działaniem (Waligórski, 1947, s. 184). Trzeba jednak podkreślić, że w sprawach z zakresu prawa pracy przewidziane w art. 475 k.p.c. rozwiązanie upoważnia sąd do skazania na grzywnę strony, która bez usprawiedliwionych powodów nie wykona w toku postępowania postanowień lub zarządzeń. Drugim rozwiązaniem, które może znaleźć zastosowanie w takiej sytuacji (samodzielnie albo łącznie z zastosowaniem grzywny), jest odmowa przyznania stronie kosztów. Sąd nie może jednak nakazać przymusowego sprowadzenia strony do sądu. W doktrynie wskazuje się, że przewidziane w art. 475 k.p.c. rozwiązanie nie może być interpretowane rozszerzająco, a zatem powinno znaleźć zastosowanie w wyjątkowych przypadkach, a ponadto tylko wówczas, gdy dojdzie do zaniechania strony, nie zaś wykazania się przez nią aktywnością, ale w zakresie nieodpowiadającym intencjom sądu (Prusinowski, 2021b). Odmienne uregulowano warunki odbierania przyrzeczenia od świadków i od stron, a także kwestię karalności stron i świadków za złożenie fałszywych zeznań — art. 233 k.k. (Skierkowska, 1961, s. 780). Za słuchaniem w charakterze strony osób, które posiadają wiedzę o faktach istotnych dla sprawy, przemawia również zasada szybkości postępowania. Przedstawione zagadnienie ma więc duże znaczenie dla praktyki stosowania prawa. Z dowodu z przesłuchania stron korzysta się niezwykle często, a z uwagi na złożone struktury pracodawców nie zawsze uprawnienie do reprezentacji danego podmiotu pokrywa się z posiadaniem wiedzy istotnej dla rozstrzygnięcia sporu. Artykuł stanowi próbę rozwiązania powyższego problemu *de lege lata* poprzez zaprezentowanie stanowiska, że art. 3¹ k.p. rozszerza kategorię podmiotów, które w sprawach z zakresu prawa pracy mogą być przesłuchane za pracodawcę.

Przypisy/Notes

¹ Są to osoby pełniące funkcje organu lub osoby wchodzące w skład tego organu (w przypadku organu wieloosobowego) — zob. Dziurda, 2005, 4.8.

² Zdaniem A. Turczyn możliwość taka występuje jedynie w sytuacji, gdy to z działalnością Prokuratury Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej wiąże się dochodzone roszczenie (Turczyn, 2020). Zdaniem T. Erecińskiego możliwość taka występuje w każdym przypadku, gdy Prokuratura Generalna RP występuje w procesie (Ereciński, 2016).

³ Przepis ten został skreślony ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, DzU nr 24, poz. 110.

⁴ W sytuacji powołania w spółce partnerskiej zarządu to jemu będzie przysługiwać to uprawnienie (por. art. 97 k.s.h.).

⁵ Odmienne G. Goździewicz uznający, iż syndyk i likwidator przedsiębiorstwa państwowego jest osobą wyznaczoną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p., nie zaś osobą zarządzającą (Goździewicz i Zieliński, 2017, s. 68; por. również wyrok SN z 18 czerwca 2002 r., I PKN 171/01, OSNP 2004/7/121, zgodnie z którym status podmiotu dokonującego za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy syndyk uzyskuje z mocy samego prawa).

⁶ Tym samym prokurent nie jest „osobą zarządzającą”, lecz „inną wyznaczoną osobą”. Odmienne Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2005 r., I PK 125/05, OSNP 2006/21-22/322.

⁷ Osoby wchodzące w skład organu.

⁸ Por. postanowienie SN z 16 kwietnia 2019 r., I PK 118/18, LEX nr 2647566, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że upoważnienie jedynie do dokonywania czynności, o których mowa w art. 3¹ k.p., w zakresie, w jakim dotyczy określonych czynności prawnych, stanowi, w rozumieniu kodeksu cywilnego, pełnomocnictwo szczególne do określonego rodzaju czynności. Nie można zatem zdaniem Sądu Najwyższego wnioskować, że udzielenie pełnomocnictwa do dokonania określonych czynności z zakresu prawa pracy jest równoznaczne z wyznaczeniem innej osoby w rozumieniu art. 3¹ k.p.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2020). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Brzeziński, P. (2008). Status prokurenta w postępowaniu cywilnym — glosa — II CK 120/05. *Monitor Prawniczy*, (24).
- Dalka, S. (1975). Czynności procesowe stron w procesie cywilnym. *Palestra*, (9).
- Demendecki, T. (2019). W: A. Jakubecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1–729*. LEX.
- Dziurda, M. (2005). *Reprezentacja Skarbu Państwa w procesie cywilnym*, Kraków: Zakamycze.
- Ereciński, T. (2016). W: P. Grzegorzczak, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz i T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Flaga-Gieruszyńska, K. (2016). W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VI Procesowe prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Goździewicz, G. i Zieliński, T. (2017). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Hajn, Z. (1997). Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy — część I. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Hanausek, S. (1971). Dowód z przesłuchania stron w polskim postępowaniu cywilnym. *Studia Cywilistyczne*, (XVII).
- Piasecki, K. (2006). W: K. Piasecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do artykułów 1–50514, t. 1*. Warszawa: LexisNexis.
- 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*, (CXIII).
- Prusinowski, P. (2021a). Reprezentacja pracodawcy przed sądem. W: K. W. Baran (red.), *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Prusinowski, P. (2021b). Przebieg rozprawy. W: K. W. Baran (red.), *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Rutkowska, A. (2020). W: O. M. Piaskowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*. LEX.
- Sieńko, M. (2021). W: M. Manowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1–477(16)*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Skierkowska, W. (1961). O udziale osoby prawnej w dowodzie z przesłuchania stron. *Nowe Prawo*, (6).
- Turczyn, A. (2020). W: O. M. Piaskowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*. LEX.
- Waligórski, M. (1947). *Proces cywilny*. Warszawa: Gebethner i Wolff.

Dr Anna Piszczyk, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, radca prawny, asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Autorka i współautorka ponad 30 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, dotyczących m.in. prawnych podstaw zatrudnienia, zatrudnienia nietypowego oraz rozwiązywania stosunku pracy.

Dr Anna Piszczyk, Assistant Professor at the Department of Labour Law at the Faculty of Law and Administration of the University of Łódź, attorney-at-law, assistant to the Supreme Court judge at the Chamber of Labour and Social Insurance. Author and co-author of over 30 scientific publications in the field of labour law, related to the legal forms of employment, atypical employment, termination of employment.

Praca i Zabezpieczenie Społeczne

ZNAJDZIESZ

NAS

TU

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

00-252 Warszawa, ul. Podwale 17