

# Osoba wyznaczona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy a pełnomocnik ustanowiony do tych czynności

Designated person to perform in cases within the scope of labour law or appointed attorney to act in these cases

## Jacek Małyško

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna  
w Łodzi – Filia w Jaśle

## Abstrakt

Kodeks pracy reguluje w sposób odrębny zasady reprezentacji jednostek organizacyjnych będących pracodawcami w sprawach z zakresu prawa pracy. W artykule omówiono zasady reprezentacji pracodawcy będącego jednostką organizacyjną przez osobę wyznaczoną przez pracodawcę do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oraz przez pełnomocnika ustanowionego przez pracodawcę. Analiza literatury oraz orzecznictwa wykazała, że istnieją rozbieżne poglądy dotyczące wzajemnych relacji pomiędzy osobą wyznaczoną a pełnomocnikiem pracodawcy. Zgodnie z pierwszym stanowiskiem, osoba wyznaczona oraz pełnomocnik to dwie różne instytucje prawne. Natomiast według drugiego poglądu, pełnomocnika ustanowionego do dokonania czynności prawnych w zakresie prawa pracy należy uznać za osobę wyznaczoną w rozumieniu Kodeksu pracy. Wskazano wspólne elementy obu stanowisk: cywilnoprawna regulacja pełnomocnictwa ma zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, osoba wyznaczona może działać bez pisemnego pełnomocnictwa oraz brak wymogów formalnych dotyczących udzielenia upoważnienia do działania w imieniu pracodawcy.

## Korespondencja (Correspondence)

dr Jacek Małyško  
Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna  
w Łodzi – Filia w Jaśle  
ul. Szkolna 38, 38-200 Jasło, Polska  
tel.: +48 13 426 13 60  
e-mail: jmalysko@ahelodz.pl

## Informacja o artykule (Article info)

Otrzymano (Received): 12.08.2023  
Przyjęto do druku (Accepted): 14.11.2023  
Opublikowano (Published): 28.11.2023

## Licencja (License)

© by Autor (Author). Udostępnione na podstawie Międzynarodowej Licencji Publicznej Creative Commons CC-BY-SA 4.0

## Słowa kluczowe

pracodawca, organ zarządzający, reprezentacja pracodawcy, pełnomocnik

## 1. Wstęp

W Polsce od wielu lat zachodzą zmiany w sposobie organizacji przedsiębiorstw. Wiąże się to między innymi ze zjawiskiem dywersyfikacji organizacyjnych form prowadzenia działalności gospodarczej. Jako przykład zachodzących zmian można wskazać wprowadzenie do polskiego porządku prawnego w 2021 roku nowej formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstwa (tj. prostej spółki akcyjnej), czy uregulowanie w 2022 roku struktur holdingowych w Kodeksie spółek handlowych<sup>1</sup> (dalej KSH). W literaturze wskazuje się na związek ekonomicznej kategorii przedsiębiorstwa z prawnym pojęciem pracodawcy (Czarnecki, 2014). Zachodzące zmiany nie pozostają bez wpływu na jedną ze stron stosunku pracy, którą jest pracodawca.

Różnorodność struktur organizacyjnych oraz ich złożoność niejednokrotnie utrudnia ustalenie reprezentacji pracodawcy przy dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, ponieważ to wewnętrzna struktura pracodawcy decyduje o legitymacji poszczególnych osób lub organów do podejmowania czynności w sprawach pracowniczych. Obowiązujące przepisy prawa pracy uwzględniają różnorodny status prawny pracodawcy, ale stopień ich ogólności sprawia trudności interpretacyjne (Patulski, Orłowski, 2014). Regulacja z art. 3 [1] Kodeksu pracy<sup>2</sup> (dalej KP) w sposób klarowny wskazuje podmioty uprawnione do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę. Należą do nich: osoby zarządzające, organy zarządzające oraz inne wyznaczone do tego osoby. Jednocześnie KP nie zawiera definicji legalnych powyższych pojęć. Ponadto Kodeks cywilny<sup>3</sup> (dalej KC) przewiduje instytucję pełnomocnika (uregulowaną w art. 98–109 KC), który również może działać w imieniu innej osoby. Wzmiankowana regulacja cywilnoprawna może być stosowana odpowiednio w stosunkach z zakresu prawa pracy na podstawie art. 300 KP.

Celem artykułu jest charakterystyka konstrukcji innej osoby wyznaczonej oraz pełnomocnika pracodawcy ustanowionego do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, jak również prezentacja poglądów doktryny i orzecznictwa w przedmiocie stosowania obu instytucji ze wskazaniem punktów wspólnych obu stanowisk.

## 2. Istota i zakres pojęcia „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”

Sformułowanie „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” użyte w art. 3 [1] § 1 KP należy rozumieć jako wszelkie czynności z szeroko pojętego prawa pracy zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego (Florek, 2017). W ujęciu materialnoprawnym desygnatami pojęcia „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” są zdarzenia prawne, które obejmują zarówno oświadczenia woli, jak również oświadczenia wiedzy. Oświadczenia woli z zakresu prawa pracy to czynności zmierzające do powstania, zmiany lub zniesienia stosunku pracy. Czynności

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1467 z późn. zm.).

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 z późn. zm.).

prawne, które powstają w wyniku złożenia oświadczenia woli, dotyczące stosunku pracy, można z kolei podzielić na jednostronne oraz dwustronne. Oświadczenia wiedzy to z kolei czynności niezwiązane z samym bytem stosunku pracy, służące jednak realizacji wynikających ze stosunku pracy praw i obowiązków zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Oświadczenia woli dotyczą sfery zewnętrznej, a oświadczenia wiedzy sfery wewnętrznej pracodawcy. Te ostatnie stanowią czynności związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem pracodawcy (Patulski, Orłowski, 2014).

„Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”, o których mowa w art. art. 3 [1] § 1 KP, obejmują również czynności procesowe<sup>4</sup>. Na gruncie procesowym definicję legalną spraw z zakresu prawa pracy zawiera art. 476 Kodeksu postępowania cywilnego<sup>5</sup> (dalej KPC). Zgodnie z powołanym przepisem przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane; 2) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy; 3) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy; 4) o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W ujęciu procesowym wskazuje się na szerszy zakres przedmiotowy pojęcia „sprawy z zakresu prawa pracy” od pojęcia „sprawy ze stosunku pracy”, ponieważ to pierwsze obejmuje również sprawy związane ze stosunkiem pracy, ale niebędące roszczeniem ze stosunku pracy<sup>6</sup>.

### 3. Reprezentacja pracodawcy przy dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 KP). Reprezentację pracodawców przy dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy reguluje art. 3 [1] KP. Określone w nim zasady mają charakter uniwersalny i odnoszą się zarówno do pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi, jak również osobami fizycznymi. Mają zastosowanie do jednostek organizacyjnych o statusie pracodawcy, które posiadają osobowość prawną, jak i tych, które jej nie posiadają. Obowiązują bez względu na formę organizacyjno-prawną pracodawcy (Baran, 2022).

Wyrażoną w art. 3 [1] § 1 KP regułą jest, że w sprawach z zakresu prawa pracy pracodawca będący jednostką organizacyjną działa przez osobę lub organ zarządzający, jednak za takiego pracodawcę może działać także inna wyznaczona osoba (Gersdorf, Raczkowski, Rączka, 2014). Wskazana reguła ma również zastosowanie w odniesieniu do pracodawców będących osobami fizycznymi (art. 3 [1] § 2 KP), z tą różnicą, że obowiązuje klauzula odpowiedzialności. Oznacza to, że za osobę fizyczną będącą pracodawcą czynności w sprawach

<sup>4</sup> Postanowienie SN z dnia 12 października 2022 r., III PZ 6/22, LEX nr 3508856.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1550 z późn. zm.).

<sup>6</sup> Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 19 stycznia 1993 r., III APr 1/93, LEX nr 13762.

z zakresu prawa pracy mogą dokonywać jedynie osoby zarządzające w imieniu pracodawcy lub inne wyznaczone do tego osoby (Baran, 2022).

Powyższe zasady reprezentacji mają pierwszeństwo przed innymi regulacjami normatywnymi, także rangi ustawowej. W szczególności dotyczy to przepisów KSH<sup>7</sup>. Oznacza to, że w sprawach z zakresu prawa pracy do reprezentacji spółki kapitałowej nie mają zastosowania reguły określone w umowie (statucie) spółki albo w KSH. W związku z tym, na podstawie art. 3 [1] § KP możliwe jest wyznaczenie przez zarząd spółki osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny, niż przewidują to przepisy KSH (Prusinowski, 2018). Wyznaczenie osoby działającej za pracodawcę, będącego jednostką organizacyjną, może być dokonane także w akcie ustrojowym lub porządkowym tej jednostki. Przykładowo, statut spółki akcyjnej może wskazywać, iż czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za spółkę jako pracodawcę dokonuje prezes jej zarządu (Rączka, 2020). W literaturze prezentowany jest również pogląd, że o zakresie uprawnień do dokonywania czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach kapitałowych decydują ich wspólnicy (akcjonariusze). Są oni uprawnieni, poprzez akty wewnętrzzakładowe, zarówno do określenia kompetencji organów spółki (rady nadzorczej, zarządu), jak i zakresu uprawnień osoby wyznaczonej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (Baran, 2022).

Reprezentację przy dokonywaniu za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez osobę zarządzającą lub organ zarządzający należy odróżnić od statusu jednostki organizacyjnej jako pracodawcy. Nie należy tych dwóch kwestii utożsamiać<sup>8</sup>.

#### 4. Podmioty uprawnione do wyznaczenia innej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy

Inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wyznacza organ zarządzający lub osoba zarządzająca pracodawcą, będącym jednostką organizacyjną<sup>9</sup>. W przypadku pracodawcy, który jest osobą fizyczną, wyznaczenia dokonuje bezpośrednio sam pracodawca. Zatem umocowanie innej wyznaczonej osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest umocowaniem wtórnym w przeciwieństwie do umocowania osoby zarządzającej lub organu zarządzającego mającego charakter pierwotny wynikający z przepisów prawa lub aktów ustrojowych jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą.

Ze względu na różnorodność form organizacyjnych nie można wskazać ogólnej reguły pozwalającej na ustalenie osoby zarządzającej lub organu zarządzającego pracodawcy. Najczęściej podmiot uprawniony do reprezentowania pracodawcy określają przepisy ustaw i przepisy wewnętrzne regulujące ustrój pracodawcy (Iwulski, Sanetra, 2013). Organ zarządzający i osoba zarządzająca oznaczają odpowiednio organ lub osobę stanowiące pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadające ogólną

---

<sup>7</sup> Wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2021 r., II USKP 42/21, LEX nr 3177291.

<sup>8</sup> Wyrok SN z dnia 17 listopada 2020 r., I PK 80/19, LEX nr 3080309.

<sup>9</sup> Postanowienie SN z dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00, LEX nr 52983.

kompetencję do zarządzania taką jednostką. Wynika to z faktu, iż pojęcia „organ zarządzający” i „osoba zarządzająca” w art. 3 [1] § 1 KP zastąpiły uprzednio używane w Kodeksie pracy określenie „kierownik zakładu pracy”.

#### 4.1. Osoba zarządzająca

Osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy może być zarówno osoba fizyczna, jak i osoba prawna (Romer, 2012). Dotyczy to przypadku reprezentowania pracodawcy przez osobę zarządzającą będącą osobą prawną, który różni się od sytuacji reprezentowania pracodawcy przez osobę zarządzającą będącą osobą fizyczną. Jeżeli osobą zarządzającą jest osoba prawna, to osoby działające w imieniu pracodawcy wywodzą swoje umocowanie do tego działania z członkostwa w zarządzie osoby prawnej. Natomiast umocowanie osoby zarządzającej będącej osobą fizyczną do działania w imieniu pracodawcy jest pochodną jej statusu wynikającego z aktów prawnych regulujących ustrój pracodawcy. Nie musi jej łączyć z pracodawcą stosunek pracy, ponieważ osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki<sup>10</sup>.

Pojęcie osoby zarządzającej odnosi się do tych jednostek organizacyjnych, które z różnych względów nie mają organu. Dotyczy to okoliczności, gdy konstrukcja prawna jednostki wyklucza posiadanie organu (jak na przykład w spółce jawnej i spółce komandytowej). W odniesieniu do wymienionych typów spółek osobą zarządzającą będzie odpowiednio wspólnik i komplementariusz, ponieważ KSH przyznaje tym podmiotom prawo do reprezentowania i prowadzenia spraw spółki. Podobna sytuacja występuje również w hipotezie art. 42 § 1 KC, czyli gdy osoba prawna nie może być reprezentowana lub prowadzić swoich spraw ze względu na brak organu albo brak w składzie organu uprawnionego do jej reprezentowania. Wtedy sąd ustanawia dla niej kuratora. Na gruncie art. 3 [1] KP kurator jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy. Za osobę zarządzającą jednostką organizacyjną nie może być jednak uznany członek organu zarządzającego<sup>11</sup>.

#### 4.2. Organ zarządzający

Kolejnym podmiotem uprawnionym do reprezentowania pracodawcy podczas dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest organ zarządzający. W odniesieniu do pracodawców będących osobami prawnymi organem zarządzającym jest organ statutowy osoby prawnej. Wynika to z treści art. 38 KC stanowiącego, że osoba prawna działa przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i opartym na niej statucie. Zgodnie z teorią organów osoby prawnej, do podjęcia decyzji i wyrażenia woli osoby prawnej powołane są osoby fizyczne wchodzące w skład jej organu i działanie tych osób jest traktowane jako działanie

<sup>10</sup> Wyrok SN z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 88/14, LEX nr 1677802.

<sup>11</sup> Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06, LEX nr 396077.

organu osoby prawnej<sup>12</sup>. Organ osoby prawnej jest integralnym składnikiem osobowości osoby prawnej. W oparciu o organy budowana jest struktura organizacyjna osoby prawnej, jej władza, a przede wszystkim prowadzona przez nią działalność. Organ może mieć charakter jednoosobowy lub kolejalny.

Niekiedy pracodawca będący jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej może być reprezentowany w sprawach z zakresu prawa pracy również przez organ zarządzający. Jako przykład można podać spółkę partnerską, w odniesieniu do której ustawodawca dopuścił możliwość powołania zarządu na podstawie art. 97 KSH.

## 5. Charakterystyka konstrukcji „innej wyznaczonej osoby”

Trzecią kategorią podmiotów uprawnionych do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, na podstawie art. 3 [1] KP, są „inne wyznaczone do tego osoby”. Przy czym art. 3 [1] KP nie wyjaśnia, 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).

Wyznaczenie osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ma charakter generalny<sup>13</sup> (Iwulski, Sanetra, 2013; Romer, 2012). Wynika to z faktu, iż zakres powierzanych czynności obejmuje ogół czynności prawnych, materialno-technicznych oraz procesowych, dotyczących indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

W orzecznictwie wskazuje się, że wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3 [1] § 1 KP następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę<sup>14</sup>.

Podstawą wyznaczenia powinien być przede wszystkim akt ustrojowy lub porządkowy jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. Na przykład umocowanie prezesa spółki akcyjnej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, będącego spółką akcyjną, może być zamieszczone w statucie spółki (Gersdorf, Rączkowski, Rączka, 2014). Wyznaczenie może nastąpić również w regulaminie pracy<sup>15</sup>.

Podstawę wyznaczenia może stanowić również przepis prawa. Jeżeli chodzi o wyznaczenie ustawowe, to zgodnie z art. 210 i 379 KSH w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim, spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub walnego zgromadzenia akcjonariuszy w przypadku spółki akcyjnej (Gersdorf, Rączkowski, Rączka, 2014). Zatem osobą wyznaczoną do reprezentowania pracodawcy

---

<sup>12</sup> Wyrok SN z dnia 1 grudnia 2022 r., II CSKP 658/22, LEX nr 3559563.

<sup>13</sup> Postanowienie SN z dnia 17 czerwca 2021 r., II PSK 52/21, LEX nr 3317038.

<sup>14</sup> Wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, LEX nr 188100.

<sup>15</sup> Wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, LEX nr 37278.

będącej spółką kapitałową przy zawieraniu umowy z członkiem zarządu lub w sporze z nim jest pełnomocnik.

Wyznaczenie może nastąpić także w drodze czynności prawnej. Nie jest kwestią sporną, iż podstawą wyznaczenia może być czynność prawna dwustronna. Może to być zarówno umowa o pracę (jak na przykład umowa o pracę z dyrektorem ds. kadrowych zawierająca odpowiednią klauzulę), jak też umowa cywilnoprawna. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, kontrakt menedżerski, umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem oraz umowa o dzieło (Baran, 2022; Romer, 2012).

Z kolei podmiot działający w imieniu pracodawcy bez wymaganego prawem umocowania nie legitymuje się statusem osoby wyznaczonej do dokonywania ważnych i prawnie skutecznych czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3 [1] KP<sup>16</sup>.

Forma złożenia oświadczenia w przedmiocie wyznaczenia uzależniona jest od wewnętrznej regulacji w danej jednostce organizacyjnej. W każdym razie oświadczenie powinno być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie dla osoby wyznaczonej<sup>17</sup>.

## 6. Pełnomocnik do dokonania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy

Podmioty wymienione w art. 3 [1] KP mogą dokonywać czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika. Dotyczy to wszystkich podmiotów wskazanych w tym przepisie, zarówno osób zarządzających, organów zarządzających, jak również osób wyznaczonych. Zgodnie bowiem z art. 95 § 1 KC oraz art. 96 KC dozwolone jest dokonywanie czynności prawnej przez pełnomocnika<sup>18</sup>. Do czynności w sprawach z zakresu prawa pracy mają zastosowanie przepisy KC dotyczące pełnomocnictwa w związku z art. 300 KP, ponieważ KP nie reguluje kwestii pełnomocnictwa. Natomiast do pełnomocnictwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy mają zastosowanie przepisy KPC.

W pierwszej kolejności należy wyjaśnić charakter prawny pełnomocnictwa. Udzielenie pełnomocnictwa innej osobie do działania w imieniu pracodawcy, w oznaczonym w pełnomocnictwie zakresie, następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej. Udzielenie pełnomocnictwa nie wymaga oświadczenia o przyjęciu pełnomocnictwa przez pełnomocnika. Wymaga jednak jego akceptacji, ponieważ pełnomocnik może złożyć oświadczenie o zrzeczeniu się pełnomocnictwa. Akceptacja przyjęcia pełnomocnictwa jest wyrażona w sposób dorozumiany, jeżeli pełnomocnik nie złoży oświadczenia o zrzeczeniu się pełnomocnictwa (Fras, Habdas, 2018).

<sup>16</sup> Wyrok SN z dnia 5 października 2017 r., I PK 287/16, LEX nr 2370642.

<sup>17</sup> Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, Lex nr 2310109.

<sup>18</sup> Wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2019 r., PK 118/18, LEX nr 2647566; podobnie wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2007 r., o sygn. II PK 252/06, LEX nr 898854.

Udzielenie pełnomocnictwa przez mocodawcę powoduje powstanie stosunku pełnomocnictwa, którego stronami są mocodawca i pełnomocnik. Pełnomocnictwo jest niezależne od będącego jego podstawą stosunku podstawowego. Pełnomocnik swoim zachowaniem może wywołać skutki prawne bezpośrednio w sferze prawnej reprezentowanego, co wynika wprost z art. 95 § 2 KC. Pełnomocnik składa własne oświadczenie woli, ale czyni to w imieniu reprezentowanego i z bezpośrednimi skutkami dla reprezentowanego<sup>19</sup>. Działanie pełnomocnika tylko wtedy jest skuteczne (tzn. wywołuje skutki prawne dla reprezentowanego), gdy spełnione są łącznie następujące warunki: 1) pełnomocnik ma umocowanie i działa w jego granicach; 2) umocowanie dotyczy dokonania czynności prawnej; 3) pełnomocnik ma zdolność do reprezentowania; 4) pełnomocnik działa w imieniu reprezentowanego; 5) czynność prawna jest tego rodzaju, że może jej dokonać pełnomocnik<sup>20</sup>.

Kodeks cywilny wyróżnia trzy rodzaje pełnomocnictw: ogólne, rodzajowe oraz szczególne. Pełnomocnictwo ogólne obejmuje swoim zakresem umocowanie do czynności zwykłego zarządu. Z kolei pełnomocnictwo rodzajowe określa kategorie czynności, które mogą być dokonywane przez pełnomocnika. Pełnomocnictwo rodzajowe powinno przy tym określać wyraźnie, jakie czynności są objęte umocowaniem. Pełnomocnictwo szczególne obejmuje natomiast umocowanie do dokonania konkretnie wskazanej czynności prawnej (Fras, Habdas, 2018).

Jedynie pełnomocnictwo ogólne powinno być pod rygorem nieważności udzielone na piśmie. Natomiast forma pełnomocnictwa rodzajowego i szczególnego może być dowolna, z tym zastrzeżeniem, że jeżeli do ważności czynności prawnej potrzebna jest szczególna forma, pełnomocnictwo do dokonania tej czynności powinno być udzielone w tej samej formie (art. 99 KC).

Pełnomocnictwo jest czynnością upoważniającą do dokonania w imieniu mocodawcy wyłącznie czynności prawnych. Zatem pracodawca w oparciu o pełnomocnictwo może upoważnić pełnomocnika do dokonania w jego imieniu jedynie czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy. Wyłączona jest możliwość upoważnienia pełnomocnika do dokonania czynności materialno-technicznych w sprawach z zakresu prawa pracy.

Ponadto cywilnoprawną regulację pełnomocnictwa stosuje się w sprawach z zakresu prawa pracy odpowiednio, tzn. z uwzględnieniem odrębności prawa pracy. Zatem w stosunkach pracy nie ma zastosowania domniemanie, iż osoba czynna w lokalu przedsiębiorstwa przeznaczonym do obsługi publiczności jest umocowana do dokonywania czynności prawnych (art. 97 KC). Przepis ten chroni dobrą wiarę klienta przedsiębiorcy i nie ma zastosowania w stosunkach wewnętrznych pracodawcy.

---

<sup>19</sup> Wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., V CSK 568/11. LEX nr 1289053.

<sup>20</sup> Wyrok SN z dnia 13 października 2009 r., II PK 91/09, LEX nr 559939.



## 7. Instytucja osoby wyznaczonej oraz pełnomocnika pracodawcy do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w świetle poglądów doktryny i orzecznictwa

Zarówno w literaturze, jak i orzecznictwie istnieją rozbieżne poglądy co do wzajemnych relacji pomiędzy wyznaczeniem innej osoby do dokonania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w trybie art. 3 [1] KP a ustanowieniem pełnomocnika do tych czynności w trybie art. 96 KC w związku z art. 300 KP.

Jak już uprzednio wyjaśniono, wyznaczenie ma charakter generalny, co oznacza, że osoba wyznaczona może wykonywać w imieniu pracodawcy zarówno czynności prawne, jak i faktyczne w sprawach z zakresu prawa pracy (Bieluk, Pawlak, 2001). Pełnomocnik jest natomiast upoważniony do dokonywania w imieniu pracodawcy wyłącznie czynności prawnych.

Wyznaczenie następuje przez złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę i wyrażenie na to zgody przez umocowanego. W szczególności wyznaczenie nie jest uzależnione od udzielenia pisemnego pełnomocnictwa osobie wyznaczonej<sup>21</sup>. Dlatego też osoby wyznaczone dokonują czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na innej zasadzie niż pełnomocnictwo i właśnie z tego tytułu mogą innym osobom udzielać pełnomocnictwa do działania za pracodawcę<sup>22</sup>. W przeciwnym razie zostałaby zatarta granica między wyznaczeniem do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy a upoważnieniem do działania w tych sprawach na podstawie indywidualnego pełnomocnictwa (Iwulski, Sanetra, 2013).

W postanowieniu z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 118/18<sup>23</sup>, Sąd Najwyższy odniósł się wprost do charakteru prawnego pełnomocnictwa rodzajowego udzielonego przez pracodawcę w sprawach z zakresu prawa pracy. Stwierdził, że upoważnienie jedynie do dokonywania czynności, o których mowa w art. 3 [1] KP, w zakresie, w jakim dotyczy określonych czynności prawnych stanowi, w rozumieniu KC, pełnomocnictwo do określonego rodzaju czynności. Nie można zatem wnioskować, że udzielenie pełnomocnictwa do dokonania określonych czynności z zakresu prawa pracy jest równoznaczne z wyznaczeniem innej osoby, w rozumieniu art. 3 [1] KP. Prezentowany pogląd można również odnieść do pełnomocnictwa szczególnego udzielonego przez pracodawcę. Skoro bowiem zgodnie ze wzmiankowanym orzeczeniem do kategorii „innych wyznaczonych do tego osób”, o których mowa w art. 3 [1] KP, nie zalicza się pełnomocników upoważnionych do dokonywania określonego rodzaju czynności z zakresu prawa pracy (posiadających pełnomocnictwo rodzajowe), to tym bardziej nie można zaliczyć do tej kategorii pełnomocników upoważnionych do dokonania tylko jednej czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy, to znaczy działających w oparciu o pełnomocnictwo szczególne.

Zgodnie z innym poglądem, w stosunkach pracy w odniesieniu do zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3 [1] KP), a wyznaczenie osoby

<sup>21</sup> Wyrok SN z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, LEX nr 55412.

<sup>22</sup> Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, LEX nr 271243.

<sup>23</sup> LEX nr 2647566.

do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy<sup>24</sup>. Zatem wyznaczenie może nastąpić również na podstawie czynności jednostronnej, jaką jest udzielenie pełnomocnictwa. W stosunkach pracy do art. 3 [1] § 1 KP poprzez art. 300 KP mają zastosowanie wszystkie rodzaje pełnomocnictw przewidzianych w KC, a nie tylko pełnomocnictwo ogólne (Baran, 2022; Gersdorf, Raczkowski, Rączka, 2014).

## 8. Podsumowanie

Reasumując dotychczasowe rozważania, należy stwierdzić, że w doktrynie i orzecznictwie mamy do czynienia z dwoma przeciwnymi poglądami dotyczącymi wzajemnych relacji pomiędzy wyznaczeniem osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy a ustanowieniem pełnomocnika do dokonywania tych czynności. Z jednej strony prezentowane jest stanowisko wskazujące na generalny charakter wyznaczenia oraz jego odrębność od pełnomocnictwa do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z drugiej zaś strony wyrażana jest opinia o pierwszeństwie regulacji prawa pracy w odniesieniu do reprezentacji pracodawcy w stosunkach z zakresu prawa pracy oraz braku prawnych ograniczeń w wyznaczaniu przez pracodawcę osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Jednak pomimo różnic, można wskazać pewne punkty wspólne obu stanowisk. Po pierwsze, oba poglądy dopuszczają stosowanie cywilnoprawnej regulacji pełnomocnictwa w stosunkach z zakresu prawa pracy; jest to przy tym stosowanie odpowiednie, to znaczy z uwzględnieniem odrębności prawa pracy. Po drugie, nie stawiają wymogu udzielenia pisemnego pełnomocnictwa osobie wyznaczonej. Ponadto w obu stanowiskach akceptuje się brak wymagań formalnych dotyczących udzielenia upoważnienia do działania w imieniu pracodawcy. Specyfika rozwiązań przewidzianych w KP przemawia raczej za zastosowaniem autonomicznych rozwiązań prawa pracy (tj. art. 3 [1] § 1 KP) do reprezentacji pracodawcy przy wykonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

## Bibliografia

- Baran, K. (red.). (2022). *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom 1. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Bieluk, J., Pawlak, K. (2001). Zasady wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach kapitałowych. *Prawo Spółek*, 2, 22–27.
- Czarnecki, P. (2014). *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Florek, L. (red.). (2017). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

---

<sup>24</sup> Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; podobnie postanowienie SN z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015; podobnie wyrok SN z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751.

- Fras, M., Habdas, M. (red.). (2018). *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom 1. Część ogólna*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Gersdorf, M., Rączkowski, M., Rączka, K. (2014). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Iwulski, J., Sanetra, W. (2013). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Jaśkowski, K., Maniewska, E. (2019). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Patulski, A., Orłowski, G. (red.). (2014). *Kodeks pracy 2014. Komentarz praktyczny*. Gdańsk: ODDK.
- Prusinowski, P. (2018). Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym. *Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji*, 2844(108), 91–103. DOI: 10.19195/0137-1134.113.7.
- Rączka, K. (2020). Reprezentacja pracodawcy w sferze dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 61(12), 31–36. DOI: 10.33226/0032-6186.2020.12.5.
- Romer, M.T. (2012). *Prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.

## Abstract

The Polish Labour Code has its own unique regulations pertaining to representation of business unit, acting as employer, in cases within the scope of labour law. The article discusses regulations pertaining to representation of business unit, acting as employer, in cases within the scope of labour law by designated person and attorney-in-fact of employer. Analysis of legal literature and judicial decisions of the Polish Supreme Court reveals divergent views about mutual relationship between designated person and attorney-in-fact of employer. According to first opinion, designated person and attorney-in-fact are different legal institutions. According to second opinion, attorney-in-fact appointed to act in cases within the scope of labour law is designated person under the labour law. Moreover, there are common factors between these opinions: employer may appoint an attorney-in-fact to act in cases within scope of labour law, designated person may perform without written power of attorney and lack of formal requirements to appoint a person to act on behalf of employer.

## Keywords

employer, managing body, employers' representation, attorney-in-fact