

**Agata Ludera-Ruszel**

**W P Ł Y W   N I E W Ł A Ś C I W E J   R E P R E Z E N T A C J I   P R A C O D A W C Y  
N A   S K U T E C Z N O Ś Ć   C Z Y N N O Ś C I   W   S P R A W A C H   Z   Z A K R E S U  
P R A W A   P R A C Y**

Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza problematyki reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy. W powyższym zakresie podjęte rozważania zmierzają do ukazania wpływu wadliwej reprezentacji pracodawcy na skuteczność dokonywanych w jego imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wątpliwości interpretacyjne, jakie mogą w tym zakresie powstać na tle stosunku przepisów prawa pracy do regulacji Kodeksu cywilnego, skłoniły do wyboru tematu niniejszej publikacji.

Zagadnienie reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy reguluje wyczerpująco art. 3<sup>1</sup> k.p. W zakresie w nim wskazanym przepis art. 3<sup>1</sup> k.p. wyłącza art. 38 k.c. oraz regulacje innych ustaw określających (samodzielnie bądź przez odesłanie do unormowania statutowego) sposób reprezentacji osób prawnych i innych jednostek organizacyjnych w stosunkach cywilnoprawnych<sup>1</sup>. Zgodnie z powołanym przepisem za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (§ 1). Powyższe ma odpowiednie zastosowanie do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście wskazanych czynności (§ 2).

Problem niewłaściwej reprezentacji pracodawcy w sprawach pracowniczych aktualizuje się zatem w razie naruszenia wskazanego przepisu. Z tych względów analiza przedmiotowego zagadnienia powinna być poprzedzona wskazaniem jego zakresu przedmiotowego i podmiotowego.

---

<sup>1</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 55; G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy – komentarz*, red. L. Florek, [b.m.w.], 2011, System Informacji Prawnej LEX Omega; U. Jackowiak [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, wyd. IV, [b.m.w.], 2004, System Informacji Prawnej LEX Omega. Tak też Sąd Najwyższy: w postanowieniu z dnia 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNP 2003/7/180 oraz w wyroku z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002/20/488.

Przepis art. 3<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie do czynności dokonywanych na gruncie materialnego i procesowego prawa pracy<sup>2</sup>. W odniesieniu do czynności o charakterze materialnoprawnym sposób reprezentacji w nim wskazany dotyczy spraw z zakresu zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy<sup>3</sup>. Znajdzie on zatem zastosowanie do wszystkich aspektów indywidualnego stosunku pracy w fazie jego nawiązania, trwania i ustania. Natomiast w zbiorowych stosunkach pracy dotyczy czynności dokonywanych nie tylko w stosunku do pracownika, ale jak trafnie wskazuje K.W. Baran, podejmowanych również w stosunku do „organów administracji, władz publicznych, związków zawodowych oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych (np. rad pracowników bądź europejskich rad zakładowych)”<sup>4</sup>. W literaturze zgodnie wskazuje się, że w zakres pojęcia „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” wchodzi zarówno oświadczenia woli pracodawcy<sup>5</sup>, jak i inne działania prawne wywołujące skutki na gruncie wspomnianych stosunków prawa pracy, takie jak przykładowo: udzielenie i odwołanie z urlopu wypoczynkowego, wydanie polecenia służbowego, zastosowanie kary porządkowej, udzielenie zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych czy wydanie świadectwa pracy<sup>6</sup>.

W stosunku do pracodawcy będącego osobą prawną bądź inną jednostką organizacyjną art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. przewiduje działanie za pośrednictwem osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej do tego osoby. Z powyższego wyliczenia wynika, że względem pracodawcy, który jest osobą prawną bądź jednostką organizacyjną, o której mowa w art. 33<sup>1</sup> § 1 k.c., krąg podmiotów uprawnionych do reprezentacji został określony szerzej, gdyż poza organem ustawowym lub statutowym wskazanych podmiotów obejmuje także

---

<sup>2</sup> K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, [b.m.w.], 2012, System Informacji Prawnej LEX Omega. Zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 1/07, OSNP 2008/17-18/250; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 16 marca 2007 r., II SA/Wa 2206/06, LEX nr 336489; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNP 2003/7/180 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., II PZ 62/2007, OSNP 2009/5-6/68.

<sup>3</sup> U. Jackowiak [w:] *Kodeks pracy...*, red. U. Jackowiak; Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Bydgoszcz–Warszawa 2001, s. 13; W. Sanetra [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 1999, s. 22; K. W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran. Słusznie przy tym autor ten wskazuje, że art. 3<sup>1</sup> k.p. nie znajdzie zastosowania do czynności w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

<sup>4</sup> K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran.

<sup>5</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007/9-10/125.

<sup>6</sup> K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran; G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy...*, red. L. Florek; Z. Kubot, *Status kierownika działu personalnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 7, s. 25.

inny organ albo osobę zarządzającą tą jednostką oraz każdą wyznaczoną do dokonywania tych czynności osobę<sup>7</sup>. Ustawa na gruncie art. 3<sup>1</sup> k.p. wyróżnia zatem trzy kategorie podmiotów, wyraźnie je od siebie rozróżniając.

W odniesieniu do pierwszych dwóch kategorii podmiotów dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest emanacją przyznanej im kompetencji do zarządzania zakładem pracy. Na gruncie art. 3<sup>1</sup> k.p. uprawnienie do zarządzania zakładem pracy ma mieć charakter pierwotny i generalny, a zatem musi wynikać z ustawy bądź z aktów założycielskich jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą i obejmować prowadzenie całości jej spraw majątkowych i personalnych<sup>8</sup>. Ze względu na to, że ustawa na gruncie art. 3<sup>1</sup> k.p. rozróżnia osoby zarządzające zakładem pracy od organu zarządzającego, na aprobatę zasługuje pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 kwietnia 2007 r.<sup>9</sup>, że przymiot osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie przysługuje członkom organu zarządzającego pracodawcy, z tym jednak zastrzeżeniem, że przepisy wewnątrzzakładowe mogą zawierać umocowanie dla poszczególnych członków organu zarządzającego do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy<sup>10</sup>. Do omawianej kategorii podmiotów należą zatem: syndyk masy upadłości, zarządca i nadzorca sądowy<sup>11</sup>; likwidator<sup>12</sup>, wspólnicy spółki jawnej<sup>13</sup>, partnerskiej<sup>14</sup>, zarząd w spółce partnerskiej<sup>15</sup>, kom-

---

<sup>7</sup> K. Rączka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2002, s. 17; T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy – komentarz*, red. T. Zieliński, [b.m.w.], 2000, s. 123; W. Sanetra [w:] *Kodeks pracy...*, red. J. Iwulski, W. Sanetra, s. 23.

<sup>8</sup> Szeroko na temat pojęcia „zarządzanie zakładem pracy” zob. T. Duraj, *Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 6, s. 21–22 i powołana tam literatura.

<sup>9</sup> II PK 247/06, OSNP 2008/11-12/163.

<sup>10</sup> Tak też G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy...*, red. L. Florek.

<sup>11</sup> Art. 173, 156 ust. 3 w zw. z art. 182 ust. 1, art. 156 ust. 2 w zw. z art. 180 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze (DzU z 2003 r., nr 60, poz. 535 ze zm.). Zastrzec przy tym należy, że uprawnienie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez te kategorie podmiotów jest wyznaczone zakresem ich działania. Zob. także uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1994 r., I PZP 5/94, OSNAPiUS 1994/1/4.

<sup>12</sup> Art. 21 pkt 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (DzU z 2002 r., nr 112, poz. 981 ze zm. – dalej jako ustawa o przedsiębiorstwach państwowych). Zakres uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest wyznaczony zakresem jego uprawnień wynikających z art. 18a powołanej ustawy. Art. 70 § 1, art. 150 § 2, art. 276 § 1, art. 463 § 1 i 3 k.s.h. Zakres ich działania w sprawach z zakresu prawa pracy jest wyznaczony zakresem postępowania likwidacyjnego określonym w art. 77 § 1, art. 282 § 1, art. 468 § 1 k.s.h.

<sup>13</sup> Art. 29 i art. 39 k.s.h.

<sup>14</sup> Art. 96 § 1 k.s.h.

<sup>15</sup> Art. 97 k.s.h. Zdaniem A. Kidyby zarząd ustanowiony w spółce partnerskiej nie jest organem spółki, a jedynie jej reprezentantem – zob. A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1-*

plementariusz w spółce komandytowej i komandytowo-akcyjnej<sup>16</sup>, ustawowe i statutowe organy zarządzające osoby prawnej i jednostki organizacyjnej, o której mowa w art. 33<sup>1</sup> § 1 k.c., bez względu na ich nazwę czy miejsce w strukturze organizacyjnej. Mogą to być przy tym organy jednoosobowe (np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego<sup>17</sup>) lub wieloosobowe<sup>18</sup> (np. zarząd w spółce akcyjnej i w spółce z.o.o.<sup>19</sup>). Z punktu widzenia źródła upoważnienia do zarządzania jednostką organizacyjną będącą pracodawcą uprawniony przy dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy występuje w charakterze organu, zgodnie z tzw. teorią organów (art. 38 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) albo jako jego przedstawiciel ustawowy.

Dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez trzecią kategorię podmiotów wiąże się ze szczególnym, przyznanym im w tym celu uprawnieniem. Ustawa w tym zakresie posługuje się pojęciem wyznaczenia. Wyznaczenie może zostać wyrażone wprost bądź w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)<sup>20</sup>, dotyczyć zarówno osoby fizycznej, jak i osoby prawnej<sup>21</sup> i obejmować wszystkie bądź jedynie niektóre czynności w sprawach z zakresu prawa pracy<sup>22</sup>. Reprezentowanie pracodawcy w stosunkach pracy może przy tym stanowić jedyne bądź jedno z wielu praw i obowiązków osoby wyznaczonej. W zależności od źródła wyznaczenia osoba ta występuje wówczas

---

300 ustawy z dnia 15 września 2000 r. *Kodeks spółek handlowych*, System Informacji Prawnej LEX Omega.

<sup>16</sup> Art. 117, art. 137 § 1 i art. 140 § 1 k.s.h. Statusu takiego nie mają zatem komandytariusz w spółce komandytowej i akcjonariusz w spółce komandytowo-akcyjnej, którzy mogą reprezentować te spółki, działając jako jej pełnomocnicy (art. 118 § 1 i art. 138 § 1 k.s.h.).

<sup>17</sup> Art. 30 i art. 32 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.

<sup>18</sup> Sposób działania organu wieloosobowego, w tym także w zakresie dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, określają przepisy prawa lub statutu regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej.

<sup>19</sup> Art. 201 § 1 i art. 368 § 1 k.s.h.

<sup>20</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2003 r., II CKN 46/01, Lex nr 121714, w którym za szczególnie wypadek dorozumianego pełnomocnictwa uznano umocowanie płynące z przydzielenia kompetencji wynikających ze struktury osoby prawnej dla osób zajmujących się określonymi sprawami w określonej jednostce organizacyjnej tej osoby prawnej. Wskazano, że zatrudnienie w strukturze osoby prawnej pracownika na określonym stanowisku wiąże się z udzielonym – w sposób wyraźny lub dorozumiany – umocowaniem do dokonywania określonych czynności prawnych w imieniu pracodawcy. Tak też G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy...*, red. L. Florek; Z. Kubot, *Status...*, s. 26. Odmienne K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran. Należy przy tym zaznaczyć, że przepisy ustawy bądź regulacje wewnętrzne mogą określać wymaganą formę „wyznaczenia” – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006/13-14/210.

<sup>21</sup> Tak K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran.

<sup>22</sup> Tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 006/13-14/210.

w charakterze pełnomocnika bądź przedstawiciela ustawowego pracodawcy. Osobą wyznaczoną może być osoba zatrudniona przez pracodawcę na podstawie stosunku pracy (np. kierownik zakładu pracy bądź kierownik określonej komórki organizacyjnej), umowy prawa cywilnego (umowa zlecenia; inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu – art. 750 k.c.), wskazana w statucie<sup>23</sup>, regulaminie<sup>24</sup>, poleceniu służbowym<sup>25</sup> albo osoba działająca na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez wskazane podmioty lub osobę, lub organ zarządzający zakładem pracy<sup>26</sup>.

W odniesieniu do pracodawcy, który jest osobą fizyczną, art. 3<sup>1</sup> § 2 k.p. jako zasadę przyjmuje jego osobiste działanie w sprawach z zakresu prawa pracy. W takiej sytuacji zagadnienie wadliwej reprezentacji, a tym samym jej skutków, nie występuje. Dopiero gdy pracodawca nie dokonuje osobiście omawianych czynności, ustawa przewiduje odpowiednie stosowanie omówionych wyżej reguł dotyczących reprezentacji w stosunkach pracy pracodawcy będącego jednostką organizacyjną. Zaznaczyć przy tym należy, że w zakresie czynności prawnych dokonywanych w sprawach z zakresu prawa pracy przez osobę fizyczną obowiązują, stosowane odpowiednio na zasadzie odesłania z art. 300 k.p., przewidziane w Kodeksie cywilnym zasady rządzące dokonywaniem czynności prawnych przez osoby pozbawione zdolności do czynności prawnych (art. 12 k.c.) i ograniczone w zdolności do czynności prawnych (art. 15 k.c.)<sup>27</sup>.

Dokonane w powyższych rozważaniach rozróżnienie na podmioty działające w charakterze organów ustawowych i statutowych, przedstawicieli ustawowych i pełnomocników ma istotne znaczenie dla analizowanej problematyki skutków wadliwej reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy. Skutki niewłaściwej reprezentacji będą się zatem różniły w zależności od tego, w jakim charakterze występował działający podmiot przy dokonywaniu czynności w sprawach z za-

---

<sup>23</sup> Zob. w odniesieniu do prezesa spółdzielni wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2007 r., I PK 111/07, Lex nr 375665; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2007 r., I PK 111/07, Lex nr 375665 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, Lex nr 738397.

<sup>24</sup> Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, Lex nr 738397 oraz w wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999/18/585.

<sup>25</sup> Tak Z. Kubot, *Status...*, s. 25–26.

<sup>26</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2009 r., I PK 42/09, Lex nr 528156; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2010 r., IC CSK 416/09, Lex nr 559939; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 181/98, OSNP 1999/12/385; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00, OSNP 2002/10/241 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05. W wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 125/05, OSNP 2006/21-22/322 Sąd Najwyższy dopuścił możliwość uznania prokurenta spółki handlowej za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

<sup>27</sup> U. Jackowiak [w:] *Kodeks pracy...*, red. U. Jackowiak; K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran; G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy...*, red. L. Florek.

kresu prawa pracy. Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy wystąpi wówczas, gdy działający podmiot nie będzie miał umocowania do dokonywania omawianych czynności albo gdy przekroczy jego zakres. Do oceny ważności wadliwych czynności w sprawach pracowniczych w pierwszej kolejności zastosowanie znajdują przepisy prawa pracy, a dopiero w zakresie w nich nieuregulowanym przepisy Kodeksu cywilnego, stosowane odpowiednio na zasadzie odesłania z art. 300 k.p.

Jeżeli czynność została dokonana przez podmiot działający w charakterze ustawowego bądź statutowego organu zarządzającego osoby prawnej bądź jednostki organizacyjnej, do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych (art. 33<sup>1</sup> § 1 k.c.), to do oceny jej ważności zastosowanie, zgodnie z art. 300 k.p., znajdują art. 38 k.c. i art. 39 k.c. Zastrzec przy tym należy, że przepis art. 39 k.c. ma zastosowanie tylko do oceny skutków czynności prawnych w postaci zawartej umowy. Na gruncie prawa pracy będzie on zatem dotyczył zarówno umowy o pracę, jak i umów prawa pracy. Termin „działanie” na gruncie art. 38 k.c. obejmuje swym zakresem także dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W świetle tzw. teorii organów działanie organu osoby prawnej tylko wtedy jest uważane za działanie samej osoby prawnej, gdy organ, a ściślej osoba bądź osoby pełniące tę funkcję, działają w granicach swoich kompetencji oraz w sposób przewidziany w przepisach regulujących ustrój danej osoby prawnej<sup>28</sup>. Czynność podjęta niezgodnie z art. 38 k.c. jako sprzeczna z prawem jest nieważna, zgodnie z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.<sup>29</sup> Natomiast art. 39 k.c. przewiduje wprost sankcję bezwzględnej nieważności umów zawartych przed podmiot działający bez umocowania bądź z przekroczeniem jego zakresu, a także nakłada na ten podmiot obowiązek naprawienia szkody w granicach tzw. ujemnego interesu umownego. Nieważna umowa nie podlega przy tym konwalidacji, a zatem brak jest podstaw do stosowania w drodze analogii art. 103 k.c.

Na tle powyższych rozważań wskazać należy na stanowisko przedstawione przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 2003 r.<sup>30</sup>, zgodnie z którym, „nawet jeżeli umowa o pracę okazała się nieważna, a zatem nie stworzyła zobowiązań stron w momencie jej zawarcia, to zobowiązania takie powstają wraz z dopuszczeniem pracownika do pracy na warunkach tej umowy”. Zaznaczyć przy tym należy, że przez dopuszczenie pracownika do pracy nie dochodzi do potwierdzenia nieważnej umowy, ale do zawarcia nowej, kolejnej umowy

---

<sup>28</sup> A. Kidyba [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, tom I, Część ogólna*, red. A. Kidyba, [b.m.w.], 2012, System Informacji Prawnej LEX Omega.

<sup>29</sup> Tak też K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran.

<sup>30</sup> I PK 633/02, OSNP 2004/20/346. Tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, OSNP 2004/18/231.

o pracę na warunkach ustalonych przez strony w związku z dopuszczeniem. Przy czym dopuszczenie do pracy wtedy będzie prowadziło do nawiązania stosunku pracy, gdy zostanie dokonane przez uprawniony do tego podmiot, zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p.

Odmienne kwestia skutków niewłaściwej reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy będzie się przedstawiała, gdy działający podmiot występował w charakterze przedstawiciela pracodawcy. Instytucję przedstawicielstwa reguluje Kodeks cywilny w przepisach art. 95 k.c.–109<sup>9</sup> k.c. Przepisy te na zasadzie odesłania z art. 300 k.c. znajdują odpowiednie zastosowania na gruncie prawa pracy. Zgodnie z art. 96 k.c. przedstawicielstwo dzieli się na przedstawicielstwo ustawowe i pełnomocnictwo, przy czym za szczególny rodzaj pełnomocnictwa ustawa w art. 109<sup>1</sup> § 1 k.c. uznaje prokurę. Wprawdzie w przepisie art. 95 § 1 k.c. mowa jest o czynnościach prawnych, jednak w literaturze przyjmuje się, że umocowanie przedstawiciela obejmuje także dokonywanie innych czynności wywołujących skutki prawne<sup>31</sup>.

Czynność dokonana przed podmiot działający jako przedstawiciel ustawy podlega ocenie przez pryzmat art. 95 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W świetle powołanego przepisu warunkiem uznania, że czynność wywołuje bezpośrednio skutek w sferze prawnej reprezentowanego, jest jej dokonanie przez osobę mającą status przedstawiciela, a nadto w granicach umocowania. Z powyższego wynika, że czynność w sprawach z zakresu prawa pracy dokonana przez podmiot niemający należytego umocowania bądź z przekroczeniem jego zakresu, jako sprzeczna z art. 95 § 2 k.c., nie wywołuje związanych z nią skutków prawnych<sup>32</sup>.

Powyższe rozważania są aktualne także w odniesieniu do skutków wadliwych czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonanych przez pełnomocnika, w tym także prokurenta, innych niż zawarcie umowy i stanowiących jednostronną czynność prawną. Ostatnie ze wskazanych czynności podlegają bowiem ocenie przez pryzmat art. 103 k.c. i art. 104 k.c.<sup>33</sup> Pojęcie „zawarcie umowy”, występujące na gruncie art. 103 k.c., obejmuje swym zakresem także czynności prawne dwustronne prowadzące do zmiany i rozwiązania tej umowy. Powołany przepis przewiduje sankcję bezskuteczności zawieszoną w odniesieniu do umów zawartych przez tzw. rzekomego pełnomocnika, a zatem osobę działającą bez umocowania bądź z przekroczeniem jego zakresu. Zawarta w takich warunkach umowa jest czynnością prawną niezupełną (*negotium clau-*

---

<sup>31</sup> Tak K. Kopaczyńska-Pieczniak [w:] *Kodeks cywilny...*, red. A. Kidyba.

<sup>32</sup> T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy – komentarz*, red. T. Zieliński, [b.m.w.], 2000, s. 126. Zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2010 r., III KK 315/09, Lex nr 686665.

<sup>33</sup> K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran.

*dicans*)<sup>34</sup>. Ważność tej czynności zależy od tego, czy pracodawca bądź osoba działająca w jego imieniu i do tego umocowana, dokona potwierdzenia tej czynności. Skutkiem potwierdzenia będzie konwalidacja wadliwej czynności z mocą wsteczną, a zatem od daty jej dokonania. Natomiast brak potwierdzenia skutkuje nieważnością omawianej czynności także ze skutkiem *ex tunc*<sup>35</sup>. Zaznaczyć przy tym należy, że potwierdzenie dla swej skuteczności musi być dokonane przez uprawniony podmiot, zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p. Natomiast jednostronna czynność prawna dokonana przez nieuprawniony do tego podmiot jest bezwzględnie nieważna, zgodnie z art. 104 k.p.

Jak już wyżej zaznaczono, przepisy Kodeksu cywilnego nie znajdują jednak zastosowania w tych przypadkach, w których ustawodawstwo pracy samodzielnie reguluje skutki wadliwej czynności dokonanej przez nieuprawniony podmiot. Powyższe zastrzeżenie jest aktualne w odniesieniu do czynności pracodawcy zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, a zatem do wypowiedzenia umowy o pracę oraz do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powszechnie przyjmuje się, że czynność taka, nawet sprzeczna z prawem lub nieuzasadniona, nie jest nieważna z mocy prawa, a zatem prowadzi do rozwiązania umowy o pracę, natomiast może zostać zaskarżona przez pracownika w drodze odpowiedniego powództwa<sup>36</sup>. Powyższe stanowisko znalazło potwierdzenie w wyroku z dnia 9 maja 2006 r.<sup>37</sup>, w którym Sąd Najwyższy wprost wskazał, że „niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowa-

---

<sup>34</sup> K. Kopaczyńska-Pieczniak [w:] *Kodeks cywilny...*, red. A. Kidyba; K. Piasecki, *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, [b.m.w.], 2003, System Informacji Prawnej LEX Omega; W. Robaczyński [w:] *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz*, red. M. Pyziak-Szafnicka, [b.m.w.], 2009, System Informacji Prawnej LEX Omega; S. Rudnicki [w:] *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, red. S. Rudnicki, S. Dmowski, Warszawa 2006, s. 407. Zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 530/06, Lex nr 315395.

<sup>35</sup> S. Rudnicki [w:] *Komentarz...*, red. S. Rudnicki, S. Dmowski, s. 432; K. Kopaczyńska-Pieczniak [w:] *Kodeks cywilny...*, red. A. Kidyba; K. Piasecki, *Kodeks cywilny...* Zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2010 r., IV CSK 95/10, Lex nr 898261.

<sup>36</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998/17/501; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNP 2000/17/646.

<sup>37</sup> II PK 270/05, OSNP 2007/9-10/125 wraz z glosą A. Rzeteckiej-Gil, *Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy przy rozwiązaniu umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 5 [online], dostępne: [www.monitorprawapracy.pl/index.php?mod=m\\_artykuly&cid=121&id=632](http://www.monitorprawapracy.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=121&id=632), 20.11.2012 r. Tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 2009 r., II PK 91/09, Lex nr 559939.



niu (art. 45 k.p.), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone”.

Dla pełności wyводу należy wspomnieć, że problem niewłaściwej reprezentacji dotyczy także przypadków dokonania czynności prawnej w sprawach z zakresu prawa pracy przez osobę fizyczną pozbawioną bądź ograniczoną w zdolności do czynności prawnych. Osoba ta przy dokonywaniu omawianych czynności jest reprezentowana przez jej przedstawicieli ustawowych (rodziców w odniesieniu do osoby niepełnoletniej bądź opiekuna albo kuratora, odpowiednio, wobec osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie bądź częściowo). Skutki dokonania czynności prawnej samodzielnie przez osobę pozbawioną i ograniczoną w zdolności prawnej określają art. 14 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 17–19 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Z powyższych wywodów wynika, że zagadnienie reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy nie jest przedmiotem kompleksowej regulacji na gruncie ustawodawstwa pracy. Ustawodawca nie tylko nie zdecydował się na ustawowe zdefiniowanie podmiotów uprawnionych do reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy wskazanych w art. 3<sup>1</sup> kp., ale nadto nie określił skutków wadliwej reprezentacji. Istniejące w tym zakresie regulacje dotyczą wyłącznie określonych aspektów z zakresu funkcjonowania stosunku pracy. W tej sytuacji określenie, w jakim charakterze przy dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy występują podmioty wymienione w art. 3<sup>1</sup> k.p. oraz wskazanie skutków wadliwej reprezentacji nie może odbyć się bez odesłania do stosowanych odpowiednio w prawie pracy przepisów Kodeksu cywilnego. Skorzystanie na gruncie omawianej problematyki ze wskazanych w publikacji przepisów Kodeksu cywilnego, określających skutki działania w stosunkach cywilnoprawnych organów osób prawnych oraz przedstawicieli ustawowych i pełnomocników, nie powoduje istotnych trudności interpretacyjnych. Ze względu na wagę omawianej problematyki, *de lege ferenda* należy jedynie postulować zdefiniowanie wymienionych w art. 3<sup>1</sup> k.p. podmiotów uprawnionych do reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy, tak aby wykluczyć możliwe w tym zakresie wątpliwości interpretacyjne.

## **THE INFLUENCE OF IMPROPER REPRESENTATION OF EMPLOYER ON THE EFFECTIVENESS OF ACTIONS IN LABOR LAW**

### **Summary**

The author presents the issue of ethics in political advertising. This is a crucial problem on account of a recent rapid development of advertising and due to lack of fundamental rules of basis

axiology, which formulating the political advertising message is based on. The author analyses the code of ethics connected with this issue, pointing out simultaneously the importance and necessity of ethics in advertising. It is worth emphasizing that it has opinion-forming effect and creates our reality. Thus it is of great importance that the message of advertisement would be coherent with ethical values.