

ZBIGNIEW HAJN

Uniwersytet Łódzki

PRACODAWCA JAKO STRONA STOSUNKÓW CYWILNOPRAWNYCH

Abstrakt: Polskie prawo daje możliwość zatrudniania pracowników przez wewnętrzne jednostki organizacyjne osób prawnych i ustawowych. Jednocześnie jednostki te nie mają zdolności cywilnoprawnej niezbędnej do dokonywania rozporządzeń i przyjmowania przysporzeń majątkowych w ramach stosunku pracy i uczestnictwa w stosunkach cywilnoprawnych nierozdzielnie łączących się z zatrudnianiem pracowników. Ani doktryna, ani orzecznictwo sądowe nie znalazły logicznego rozwiązania tej sprzeczności. Z tych powodów należy postulować powrót do koncepcji, że pracodawcą może być tylko osoba prawa cywilnego.

Słowa kluczowe: pracodawca, zdolność cywilnoprawna, osoba prawa cywilnego

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Pracodawca, jeśli jest osobą prawną lub ustawową (art. 33 i 33¹ k.c.), może wstępować w stosunki cywilnoprawne, działając jako przedsiębiorca lub inny uczestnik obrotu cywilnoprawnego, a więc w innej roli niż pracodawca. Z punktu widzenia niniejszego opracowania najbardziej interesujące są jednak takie sytuacje, w których podmiot prawa musi być stroną stosunków cywilnoprawnych ze względu na to, że zatrudnia pracowników, jest pracodawcą. Warto ukazać te sytuacje, aby postawić pytanie o prawidłowość przyjętego w polskim prawie pracy terminu „pracodawca”, obejmującego także podmioty — jednostki organizacyjne — niemające zdolności cywilnoprawnej.

2. SYTUACJE, GDY PRACODAWCA MUSI MIEĆ ZDOLNOŚĆ CYWILNOPRAWNĄ

Zakres sytuacji, w których pracodawca musi mieć zdolność cywilnoprawną, jest szeroki. Jak się wydaje, jest tak zawsze, gdy podmiot ten dokonuje rozporządzeń majątkowych lub przyjmuje przysporzenie, na przykład gdy wypłaca wynas-

grodzienie za pracę lub gdy przyjmuje od pracownika odszkodowanie. Argumentacja wspierająca tę tezę¹ nie doczekała się jak dotąd odpowiedzi zwolenników poglądu braku konieczności powiązania podmiotowości pracodawcy ze zdolnością cywilnoprawną. Z tych względów w niniejszym artykule chcę wskazać stosunki prawne, które są niewątpliwie stosunkami cywilnoprawnymi, a nie stosunkami prawa pracy, lecz pracodawca musi w nich uczestniczyć.

Z tego rodzaju stosunkami mamy do czynienia, między innymi, w następujących sytuacjach:

1. Umyślne wyrządzenie szkody przez pracownika działającego wspólnie z osobą trzecią

Odpowiedzialność sprawców jest w tym wypadku solidarna. Prawo żądania odszkodowania od pracownika współsprawcy szkody ma zatrudniający go pracodawca. Powstaje jednak pytanie, kto upoważniony jest do żądania naprawienia szkody przez osobę trzecią działającą wspólnie z pracownikiem. Jeżeli pracodawca nie ma zdolności cywilnoprawnej, prawo to należy przyznać osobie prawnej, w której skład wchodzi. W tej sytuacji w ramach jednego zobowiązania solidarnego byłyby dwa uprawnione podmioty — pracodawca w stosunku do pracownika, osoba prawna w stosunku do współsprawcy niebędącego pracownikiem. Nie jest to jednak możliwe, skoro ze względu na brak podstawy prawnej nie można przyjąć istnienia solidarności wierzycieli (art. 369 k.c.). Z kolei solidarność dłużników nie pozwala rozdzielić odszkodowania. Nie można także uznać osoby prawnej za wyłącznego wierzyciela, albowiem w świetle art. 114 i następnych kodeksu pracy pracodawca ma materialne uprawnienie do odszkodowania od pracownika, na mocy zaś art. 460 § 1 w zw. z art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. ma też zdolność sądową i procesową w tym zakresie.

W tym stanie rzeczy należy przyjąć, że uprawniony do odszkodowania od obydwu dłużników solidarnych jest wyłącznie pracodawca. Prawo sytuuje więc pracodawcę jako stronę stosunku cywilnoprawnego.

2. Odpowiedzialność pracodawcy wobec osoby trzeciej na podstawie art. 120 k.p.

Zgodnie z art. 120 § 1 k.p. w razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca. Unormowanie to jest ewidentnym przykładem usytuowania pracodawcy jako podmiotu stosunku cywilnoprawnego.

3. Odpowiedzialność deliktowa za szkodę powstałą w mieniu pracownika w zakładzie pracy

W doktrynie i orzecznictwie sądowym przeważa pogląd, że źródłem odpowiedzialności pracodawcy za rzeczy wniesione do zakładu w związku z pracą jest wynikający ze stosunku pracy obowiązek pieczy. W zakresie tego obowiązku odpowiedzialność za rzeczy pracownika spoczywa zatem na pracodawcy, w ro-

¹ Z. Hajn, *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988, s. 28–30.

zumieniu art. 3 k.p. (art. 471 k.c., w zw. z art. 300 k.p.). Obowiązek pieczy nie jest jednak jedynym źródłem odpowiedzialności pracodawcy. Podstawą odpowiedzialności może być także art. 415 (417–420) k.c. i art. 430 k.c., jeżeli szkoda została wyrządzona przez innego pracownika zakładu w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych (art. 120 k.p.), bądź też art. 435 k.c., w razie szkody powstałej w związku z ruchem zakładu wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody. Odpowiedzialność ta ma charakter cywilnoprawny. Przepisy kodeksu cywilnego stosuje się tu więc wprost, a nie odpowiednio z mocy art. 300 k.p.

4. Odpowiedzialność deliktowa za szkodę powstałą w wyniku wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub innej choroby związanej z pracą

Chodzi tu o uzupełniającą odpowiedzialność cywilną, w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo pełną, w razie innej choroby związanej z pracą. Odszkodowania we wskazanych sytuacjach pracownik może dochodzić i często dochodzi na podstawie art. 415 lub 435 k.c.

5. Odpowiedzialność za naruszenie czci lub innych dóbr osobistych pracownika

W wypadku gdy pracodawca wyraził opinię o pracowniku naruszającą jego cześć lub zawierającą sformułowania godzące w cześć pracownika i niezwiązane z jego pracą, na przykład w uzasadnieniu wypowiedzenia, odmowie wniosku o nagrodę lub awans, pracownik może dochodzić ochrony naruszonego dobra osobistego w procesie cywilnym, na podstawie art. 23 i 24 k.c. W tym trybie pracownik może żądać, aby sąd powszechny zobowiązał pracodawcę do złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, a w razie poniesienia szkody majątkowej wskutek naruszenia czci może żądać jej naprawienia zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych. Wskazane roszczenia nie wynikają ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego, jaki powstał wskutek naruszenia przez pracodawcę czci pracownika (jako osoby fizycznej) w zakresie niechronionym szczególnymi regulacjami prawa pracy. Wprawdzie sprawa może się toczyć przed sądem pracy jako sprawa o roszczenia związane ze stosunkiem pracy w rozumieniu k.p.c., ale materialnie jest sprawą ze stosunku cywilnoprawnego².

6. Umowy cywilnoprawne o używanie do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy

Zgodnie z art. 34a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym³ na podstawie umów cywilnoprawnych mogą być używane, do celów służbowych, samochody osobowe, motocykle i motorowery niebędące własnością pracodawcy (ust. 1). Minister właściwy do spraw transportu w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych określa, rozporządzeniem,

² Postanowienie SN z dnia 20 maja 1988 r., OSNC 1990, nr 12, poz. 151: Roszczenie o ochronę dóbr osobistych pracownika na podstawie art. 23 i 24 k.c. naruszonych przez zakład pracy na skutek przekroczenia granic opinii o pracy jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. jako sprawa o roszczenia związane ze stosunkiem pracy.

³ Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r. poz. 1265 z późn. zm.

warunki ustalania oraz sposób dokonywania zwrotu kosztów używania tych pojazdów. W § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r., które zostało wydane na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy o transporcie drogowym, sprecyzowano, że zwrot kosztów używania tych pojazdów przez pracownika w celach służbowych następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej między pracodawcą a pracownikiem o używanie pojazdu do celów służbowych. Według Sądu Najwyższego nie ma wątpliwości, że stronami takiej umowy cywilnoprawnej — zgodnie z przytoczonymi przepisami — są pracodawca oraz pracownik, a więc pozostaje ona w ścisłym związku z umową o pracę. Stanowi ona w istocie uzupełnienie uzgodnionych warunków zatrudnienia i płacy. W tym sensie taką „umowę cywilnoprawną” należy traktować jako klauzulę autonomiczną umowy o pracę (podobnie jak „odrębną” umowę o zakazie konkurencji — art. 101¹–101³ k.p.)⁴. Nie ma jednak wątpliwości, że sam ustawodawca wyraźnie kwalifikuje te umowy jako cywilnoprawne.

7. Prawo do uzyskania patentu na wynalazek, prawa ochronnego na wzór użytkowy lub prawa z rejestracji wzoru przemysłowego

Zgodnie z art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej⁵ pracodawca nabywa prawa do uzyskania patentu, prawa ochronnego albo prawa z rejestracji do dóbr niematerialnych dokonanych w wyniku wykonywania przez twórcę-pracownika obowiązków ze stosunku pracy. W świetle art. 325 tej ustawy uprawniony do wynalazku pracowniczego jest tylko pracodawca, który ma osobowość prawną. Tezę tę potwierdza także zmiana art. 3 ust. 2 ustawy, który do 1 stycznia 2015 r. stanowił, że „Przepisy ustawy dotyczące przedsiębiorców stosuje się odpowiednio również do osób prowadzących działalność inną niż gospodarcza, a także do jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej”, a po zmianie stanowi, że „Przepisy ustawy dotyczące przedsiębiorców stosuje się odpowiednio również do osób prowadzących działalność inną niż działalność gospodarczą”. Należy dodać, że w świetle art. 22 ustawy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za korzystanie z patentu lub wzoru przez przedsiębiorcę. Z tego artykułu nie wynika jednak wyraźnie, czy zobowiązany jest przedsiębiorca, czy pracodawca. Jednakże zakres obowiązków pracowniczych twórcy jest jednym z kryteriów ustalenia wynagrodzenia, w wypadku gdy strony nie uzgodniły jego wysokości (art. 22 ust. 2), co wskazuje na zobowiązanie pracodawcy ze stosunku cywilnoprawnego.

8. Udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych

Umowa cywilnoprawna jest podstawą udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania

⁴ Wyrok z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 94/13, LEX nr 1448692.

⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 776.

działalności przez zakładową organizację związkową (art. 33 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁶).

9. Rozłożenie kosztów między pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej

Zgodnie z art. 34¹ ustawy o związkach zawodowych pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem pracownika zwolnionego: 1. z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej — na podstawie art. 31 ust. 1 w zw. z art. 34 ust. 2; 2. od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia — na podstawie art. 31 ust. 3, odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji — w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

W sprawie dotyczącej rozłożenia kosztów wynagrodzenia nauczyciela zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy w szkole prowadzonej przez powodową gminę — z racji piastowania przez niego funkcji związkowej w zarządzie międzygminnym ZNP — między tę szkołę a inne placówki oświatowe, które obejmowała swoją działalnością organizacja związkowa, Sąd Najwyższy uznał, że stronami w niej nie mogły być placówki oświatowe niemające osobowości prawnej, ponieważ chodzi tu o stosunek cywilnoprawny. Dlatego SN przyjął, że prawidłowo z powództwem wystąpiła prowadząca szkołę gmina oraz że prawidłowo też został pozwany powiat prowadzący placówki oświatowe, obsługiwane przez organizację związkową na szczeblu międzygminnym⁷.

3. STANOWISKO DOKTRYNY I ORZECZNICTWA

W doktrynie i orzecznictwie widoczną w świetle przytoczonych przykładów sprzeczność między brakiem zdolności cywilnoprawnej części pracodawców a sytuowaniem ich przez samo prawo w pozycji podmiotów stosunków prawnych, w których zdolność ta jest niezbędna, tłumaczono i tłumaczy się na kilka, zbliżonych w istocie rzeczy, sposobów.

Jedna z dawniejszych koncepcji odwoływała się do konstrukcji ułomnej osoby prawnej. Zgodnie z nią samo sytuowanie pracodawcy przepisami prawa jako podmiotu stosunków prawa cywilnego związanych z zatrudnianiem pracowników uzasadniało pogląd, że ustawodawca przyznał im zdolność cywilnoprawną w zakresie niezbędnym do uczestniczenia w stosunkach tego rodzaju. Niemniej jednak za niezrealizowane zobowiązania majątkowe takiej jednostki odpowiadają

⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CNP 30/06, LEX 198513.

podmiot lub podmioty, które go powołały do życia albo „za nim stoją”. Koncepcja ta była zgodna z dominującym wówczas stanowiskiem doktryny i orzecznictwa prawa cywilnego, uznającym posiadanie zdolności cywilnoprawnej nie tylko przez osoby prawne, lecz także przez innych uczestników stosunków cywilnoprawnych (ułamnych osób prawnych). Ich krąg odpowiadał zasadniczo kręgowi podmiotów uznawanych za pracodawców. Po odejściu przez ustawodawcę od zasady jednolitej własności państwowej i zasady specjalnej zdolności osoby prawnej w latach 1989–1990 pogląd ten stracił jednak podstawy⁸.

Dość podobną próbę wyjaśnienia związku między zdolnością zatrudniania pracowników i zdolnością cywilnoprawną przedstawiono niedawno w doktrynie w postaci koncepcji częściowej zdolności pracodawcy. Zgodnie z nią jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną (art. 33 k.c.) lub ustawową (art. 33¹ k.c.) ma częściową zdolność do bycia podmiotem praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy. W takim też zakresie ma ona zdolność do dokonywania czynności i działań prawnych i faktycznych związanych z nawiązywaniem, rozwiązywaniem oraz zakończeniem stosunku pracy. Wystarczające do nabycia tej zdolności jest przekazanie jednostce organizacyjnej uprawnienia do zatrudniania pracowników oraz środków majątkowych pozwalających jej na wypłatę należnych wynagrodzeń. Jeżeli jednak pracownik nie może wyegzekwować od takiej jednostki organizacyjnej swojej należności, odpowiedzialność ponosi osoba prawna, której taka jednostka jest częścią, lub osoby, które ją tworzą⁹. Stanowisko to budzi wątpliwości. Po pierwsze, odnosi się tylko do zobowiązań pracodawcy ze stosunku pracy związanych z czynnościami o charakterze majątkowym, pomijając przedstawione (w pkt 2) przykładowo sytuacje, w których pracodawca musi być stroną stosunków cywilnoprawnych związanych z zatrudnianiem. Po drugie, nawiązuje ono do propozycji wyróżnienia czwartej (obok osób fizycznych, prawnych i ustawowych) kategorii podmiotów prawa cywilnego, mających „częściową zdolność prawną”. Bardziej przekonujące jest jednak twierdzenie krytyków tego zapatrywania, według których w takim wypadku kompetencja do podjęcia określonych czynności prawnych opiera się na konstrukcji upoważnienia do działania w cudzej sferze prawnej¹⁰, co wyklucza działanie we własnym imieniu (art. 96 k.c.).

Podobne w gruncie rzeczy jest najszerzej przyjęte w doktrynie i orzecznictwie stanowisko, według którego wynikająca z art. 3 k.p. zdolność zatrudniania pracowników obejmuje prawa i obowiązki niemajątkowe i majątkowe związa-

⁸ Więcej Z. Hajn, *Podmioty stosunku pracy. Pracodawca*, [w:] *System prawa pracy*, t. 2. *Indywidualne prawo pracy*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 170–171.

⁹ J. Frąckowiak, *Jednostka organizacyjna jako podmiot stosunku pracy*, [w:] *Zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2013, s. 92 n., zwł. 95–98 i 102–105.

¹⁰ Zob. M. Pazdan, *Podmioty stosunków cywilnoprawnych — zagadnienia ogólne*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 1. *Prawo cywilne — część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2012, s. 1032 i tam cyt. piśmiennictwo.

ne ze stosunkiem pracy i innymi stosunkami prawa pracy oraz prawa i obowiązki ze stosunków cywilnoprawnych związanych z zatrudnianiem pracowników. Na jego gruncie pomija się milczeniem pytanie, na jakiej zasadzie pracodawca wewnętrzny uczestniczy w stosunkach prawnych, w których konieczna jest zdolność cywilnoprawna. Przyjmuje się jednak, że za zobowiązania majątkowe pracodawcy wewnętrznego odpowiada osoba prawna, w której skład pracodawca ten wchodzi, na przykład Skarb Państwa, gmina lub spółka handlowa, lub osoby tworzące osobę ustawową, której jednostką jest taki pracodawca, na przykład wspólnicy spółki jawnej. Pogląd o subsydiarnej odpowiedzialności osoby prawnej jest ugruntowany w doktrynie prawa od dawna¹¹. Także Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że przyznanie jednostkom organizacyjnym osób prawnych podmiotowości i zdolności sądowej w zakresie stosunków pracy nie wiąże się z odpowiedzialnością za zobowiązania, skoro nie mają one własnego majątku, którym mogłyby odpowiadać wobec wierzycieli. Dlatego przyznanie jednostce organizacyjnej podmiotowości w stosunkach pracy nie zwalnia osoby prawnej, której jest częścią, od odpowiedzialności za zobowiązania ze stosunku pracy. Pracodawca o statusie jednostki organizacyjnej Skarbu Państwa lub jednostki innej osoby prawnej, na przykład gminy lub spółki handlowej, jest jedynie dłużnikiem formalnym pracowników, a ich dłużnikiem rzeczywistym (w znaczeniu materialnym) jest osoba prawna¹². W jednym z niedawnych orzeczeń Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że jeśli pracodawca jest częścią osoby prawnej, za zobowiązania wobec pracowników ta osoba prawna ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem. Wyodrębnienie finansowe pracodawcy wewnętrznego jest tylko zabiegiem wewnątrzorganizacyjnym tej osoby, niemającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli-pracowników¹³. Należy jednak zauważyć, że pracownicy z reguły kierują swoje roszczenia majątkowe przeciwko pracodawcy wskazanemu w umowie o pracę, a sądy zasądzają roszczenia zgodnie z tym żądaniem także w stosunku do pracodawców wewnętrznych, co może rodzić trudności z egzekucją należności¹⁴.

¹¹ Por. M. Świąciecki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 128; K. Kolasiński, *Zdolność prawna zakładu pracy*, „Państwo i Prawo” 1978, nr 7, s. 76; K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, t. 1, s. 41; P. Czarnecki, *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014, s. 124–137.

¹² Zob. na przykład uchwały SN: z dnia 8 października 2003 r., III CZP 64/03, OSNC 2004, nr 7–8, poz. 108; z dnia 7 października 2004 r., II PZP 11/04, OSNP 2005, nr 1, poz. 2 i cytowane w nich wcześniejsze orzecznictwo. Także wyrok SN z dnia 2 października 2002 r., I PKN 609/01, OSNP 2004, nr 10, poz. 167. Por. też wyrok TK z dnia 4 kwietnia 2005 r., SK 7/03, OTK-A 2005, nr 4, poz. 34, zgodnie z którym art. 23¹ k.p. w zakresie, w jakim pomija współodpowiedzialność Skarbu Państwa za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przekształceniem *stadio fisci* Skarbu Państwa — zakładu opieki zdrowotnej w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 64 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 100/15, LEX 2056868.

¹⁴ Do egzekucji z majątku osoby prawnej konieczny jest tytuł egzekucyjny wydany przeciwko niej, a nie tylko jej jednostce organizacyjnej niemającej majątku w znaczeniu prawnym. Zasadą

W świetle opisanego stanowiska pracodawca wewnętrzny nabywa prawa i obowiązki oraz wchodzi w stosunki prawne, w których do uczestnictwa konieczna jest zdolność cywilnoprawna, jednakże odpowiedzialność za ich niewykonanie ponosi osoba prawna albo ustawowa lub, w razie niewypłacalności tej ostatniej, jej członkowie. Następuje więc wyraźne rozdzielenie, w tej sferze stosunków prawnych pracodawcy, jego podmiotowości od odpowiedzialności prawnej, ponoszonej przez inny podmiot¹⁵. Warto wskazać, że w doktrynie prawa pracy została zakwestionowana sama możliwość ponoszenia takiej odpowiedzialności przez osobę prawną lub ustawową¹⁶, a ani Sąd Najwyższy, ani doktryna, nie wskazali jej podstawy prawnej¹⁷.

4. POSTULAT *DE LEGE FERENDA*

W podsumowaniu tych uwag można stwierdzić, że przyznanie przez ustawodawcę zdolności zatrudniania pracowników wewnętrznym jednostkom organizacyjnym osób prawnych i ustawowych pozostaje w wyraźnym konflikcie z niemożnością przypisania im zdolności cywilnoprawnej. Żadna z opisanych tu dróg wykładni zmierzającej do pogodzenia sprzeczności widocznej w rozważanych regulacjach prawnych nie daje dostatecznego choćby sposobu ich rozwiązania. Wynika to, jak sądzę, z braku możliwości logicznego wyjaśnienia tych kwestii w obecnym stanie prawnym. Uzasadnione wydaje się zatem postulowanie powrotu w prawie polskim do właścicielskiej koncepcji pracodawcy. Ze względów wcześniej już wskazanych pracodawcą może być tylko osoba prawa cywilnego. Bez przyjęcia tego wyjściowego założenia nie jest możliwe logiczne i racjonalne funkcjonowanie pracodawcy w stosunkach prawnych i pogodzenie jego podmiotowości z podstawami prawa zobowiązań oraz ustroju pracy w Polsce. Z tych względów pracodawcę należałoby zdefiniować jako osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, będącą stroną stosunku pracy.

postępowania egzekucyjnego jest zaspokojenie roszczenia wierzyciela z majątku dłużnika wskazanego w tytule egzekucyjnym (art. 776, 777 i 803 k.p.c.). W uzasadnieniu postanowienia z dnia 16 listopada 1994 r., I PO 12/94 (OSNP 1995, nr 3, poz. 41), Sąd Najwyższy wskazał, że gdy strona pozwana — pracodawca powoda — jest jednostką organizacyjną Skarbu Państwa, dłużnikiem jest Skarb Państwa, w związku z czym wierzyciel może wystąpić do sądu o nadanie temu tytułowi na podstawie art. 1060 § 2 k.p.c. klauzuli wykonalności w celu przeprowadzenia egzekucji z rachunku bankowego właściwej jednostki tego dłużnika.

¹⁵ Podobnie P. Czarnecki, *op. cit.*, s. 132 n.

¹⁶ Tak L. Kaczyński, *Jeszcze w sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 1998, nr 5, s. 38–39.

¹⁷ W najnowszej doktrynie podstawy tej odpowiedzialności próbuje się szukać w odpowiednio stosowanym art. 33¹ k.c. (P. Czarnecki, *op. cit.*, s. 137–138), co wydaje się analogią zbyt daleko idącą.

EMPLOYER AS A SUBJECT OF CIVIL LAW RELATIONS

Summary

Polish law grants the ability to hire employees to internal organizational units of legal and statutory persons. At the same time, they can not have a civil legal capacity necessary to perform property legal transactions under an employment relationship and participate in civil law relationships inseparably related to the employment of employees. Neither doctrine nor judicial decisions have found a logical solution to this contradiction. For these reasons, it is necessary to postulate a return to the concept that an employer may only be a civil law person.

Keywords: employer, civil legal capacity, civil law person

BIBLIOGRAFIA

- Czarnecki P., *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014.
- Frąckowiak J., *Jednostka organizacyjna jako podmiot stosunku pracy*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2013.
- Hajn Z., *Podmioty stosunku pracy. Pracodawca*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 2. *Indywidualne prawo pracy*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Hajn Z., *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988.
- Jaśkowski K., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, t. 1.
- Kaczyński L., *Jeszcze w sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 1998, nr 5.
- Kolasiński K., *Zdolność prawna zakładu pracy*, „Państwo i Prawo” 1978, nr 7.
- Pazdan M., *Podmioty stosunków cywilnoprawnych — zagadnienia ogólne*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 1. *Prawo cywilne — część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2012.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.