

Aneta Krasuń

Akademia Humanitas w Sosnowcu

ORCID: 0000-0002-2077-827X

anetakrasun@wp.pl

<https://doi.org/10.34858/api.4.2025.83>

STATUS PRAWNY PRACODAWCY JAKO STRONY W MEDIACJI W INDYWIDUALNYCH SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Wstęp

Problematyka związana z mediacją ma istotne znaczenie w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Wobec tego normatywne aspekty dotyczące funkcjonowania postępowania mediacyjnego z art. 183¹-183¹⁵ k.p.c.¹ w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy zasługują na przybliżenie ze względu na to, że stosunki związane z prawem pracy towarzyszą nam każdego dnia². Jako że pracodawca może przybrać różnorodną formę prawną, w której będzie uprawniony do zatrudnienia pracownika (od osoby fizycznej po spółki prawa handlowego), istnieje potrzeba analizy tego zagadnienia w celu weryfikacji tego, czy posiadanie odpowiedniej formy organizacyjno-prawnej przez pracodawcę będzie miało wpływ na jego status jako strony mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Analizę statusu pracodawcy jako strony mediacji rozpocznę od dywagacji w zakresie zdefiniowania terminu „strona” w rozumieniu art. 183¹-183¹⁵ k.p.c. Rozważania rozpocznę *in genere* od Kodeksu postępowania cywilnego i Kodeksu cywilnego, przechodząc w kolejnych

¹ Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r., poz. 1568), dalej: k.p.c.

² Por. Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 18.

częściach wywodu do analizy pojęcia pracodawcy w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy³.

Definicja strony w zakresie zdolności sądowej i procesowej

Na wstępie wskazuję, że definicja „strony” odnosi się do systemu postępowania cywilnego *in genere*, którą znajdujemy w art. 64 k.p.c. — wskazuje ona, że stroną jest każda osoba fizyczna i prawna, jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, mająca zdolność występowania w procesie jako strona (czyli posiadająca zdolność sądową). Zatem kategorią ściśle powiązaną ze zdolnością prawną osób fizycznych jest kategoria tzw. zdolności sądowej, czyli zdolności do bycia stroną w postępowaniu sądowym. Zakresem podmiotowym mediacji z art. 183¹-183¹⁵ k.p.c. *in genere* objęta jest zatem każda osoba fizyczna i prawna, oraz jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej.

Wobec okoliczności, iż zdolność sądowa jest ściśle powiązana ze zdolnością prawną, którą w przypadku osób fizycznych określa prawo cywilne w art. 8 k.c., to w takiej sytuacji zdolność prawną posiada każdy człowiek od chwili urodzenia. Od zdolności sądowej należy odróżnić zdolność procesową, którą się ma, jeżeli posiada się zdolność do czynności prawnych, dzięki której strona może działać samodzielnie przed sądem, o czym będzie mowa poniżej⁴.

Przechodząc od zagadnienia strony do osób prawnych *in genere*, wskazuję, że w ujęciu prawnym osoba prawna jest pewnym tworem organizacyjnym, jednostką organizacyjną, która przez normę prawną została wyposażona w dwie szczególne dla niej cechy, czyli w zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych⁵. Zgodnie z art. 33 k.c. osobami prawnymi są Skarb Państwa i jednostki organizacyjne, którym przepisy szczególne przyznają osobowość prawną. Wskazana osobowość prawna jest cechą normatywną jednostki organizacyjnej, przyznaną przez normę prawną danej jednostce organizacyjnej.

Ponadto przepis art. 33¹ k.c. ustanawia normatywną podstawę dla podmiotów bez osobowości prawnej, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Wobec tego

³ Szerzej: M. Watrakiewicz, *Wiek a zdolność do czynności prawnych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2003, z. 3, s. 497 i n.; M. Gersdorf, *W kwestii pracowniczej zdolności prawnej*, „Nowe Prawo” 1979, nr 5; A. Malanowski, *Skutki braku zdolności do zawierania umów o pracę*, „Państwo i Prawo” 1978, nr 12; M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 144.

⁴ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1998 r., II CKU 19/98, Legalis nr 343110.

⁵ T. A. Filipiak, J. Mojak, M. Nazar, E. Niezbecka, *Zarys prawa cywilnego i rodzinnego*, Warszawa 1999, s. 111.

oprócz osób fizycznych i osób prawnych zdolność prawną będą miały również takie jednostki organizacyjne, które nie zostały uznane za osoby prawne, tzw. ułomne osoby prawne⁶.

Natomiast zdolność procesowa została zdefiniowana w art. 65 § 1 jako zdolność do czynności procesowych, jak również przepis określa, jakim podmiotom zdolność procesowa przysługuje. Zgodnie z art. 65 k.p.c. zdolność do czynności procesowych (zdolność procesową) mają osoby fizyczne posiadające pełną zdolność do czynności prawnych (czyli osoby pełnoletnie), osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nie będące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Wobec tej okoliczności, zdolność procesową mają wszystkie trzy kategorie podmiotów prawa cywilnego materialnego, tj. osoby fizyczne (z wyjątkami), osoby prawne oraz określone w art. 64 § 1¹ k.p.c. jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną⁷.

Należy zauważyć, że zdolność procesowa jest kategorią podmiotowo węższą niż zdolność sądowa. W pierwszej kolejności należy wskazać, że zdolność procesowa nie może istnieć bez zdolności sądowej. W takiej sytuacji, jeżeli dany podmiot nie ma zdolności sądowej, czyli nie może występować w procesie jako strona, nie ma też zdolności procesowej. Natomiast należy zwrócić uwagę iż nie każdy podmiot wyposażony w zdolność sądową ma zdolność procesową. Zdolności procesowej nie posiadają osoby fizyczne niemające zdolności do czynności prawnych. Również osoby fizyczne ograniczone w zdolności do czynności prawnych nie mają zdolności procesowej w danej sprawie, taka osoba fizyczna dokonuje czynności procesowych tylko przez swego przedstawiciela ustawowego, zgodnie z art. 66 k.p.c.⁸.

W przypadku osób prawnych obowiązuje zasada, zgodnie z którą wszystkim osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym mającym zdolność sądową przysługuje zdolność procesowa⁹. W orzecznictwie Sądu Najwyższego¹⁰ podkreślono, że brak zdolności procesowej może dotyczyć wyłącznie osób fizycznych. W odniesieniu do pozostałych podmiotów wymienionych w art. 65 § 1, a więc osób prawnych

⁶ K. Pazdan, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I: Art. 1-449¹⁰, red. M. Pietrzykowski, Warszawa 2020, s. 166 i n.; A. Stelmachowski, *Zarys teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1998, s. 155.

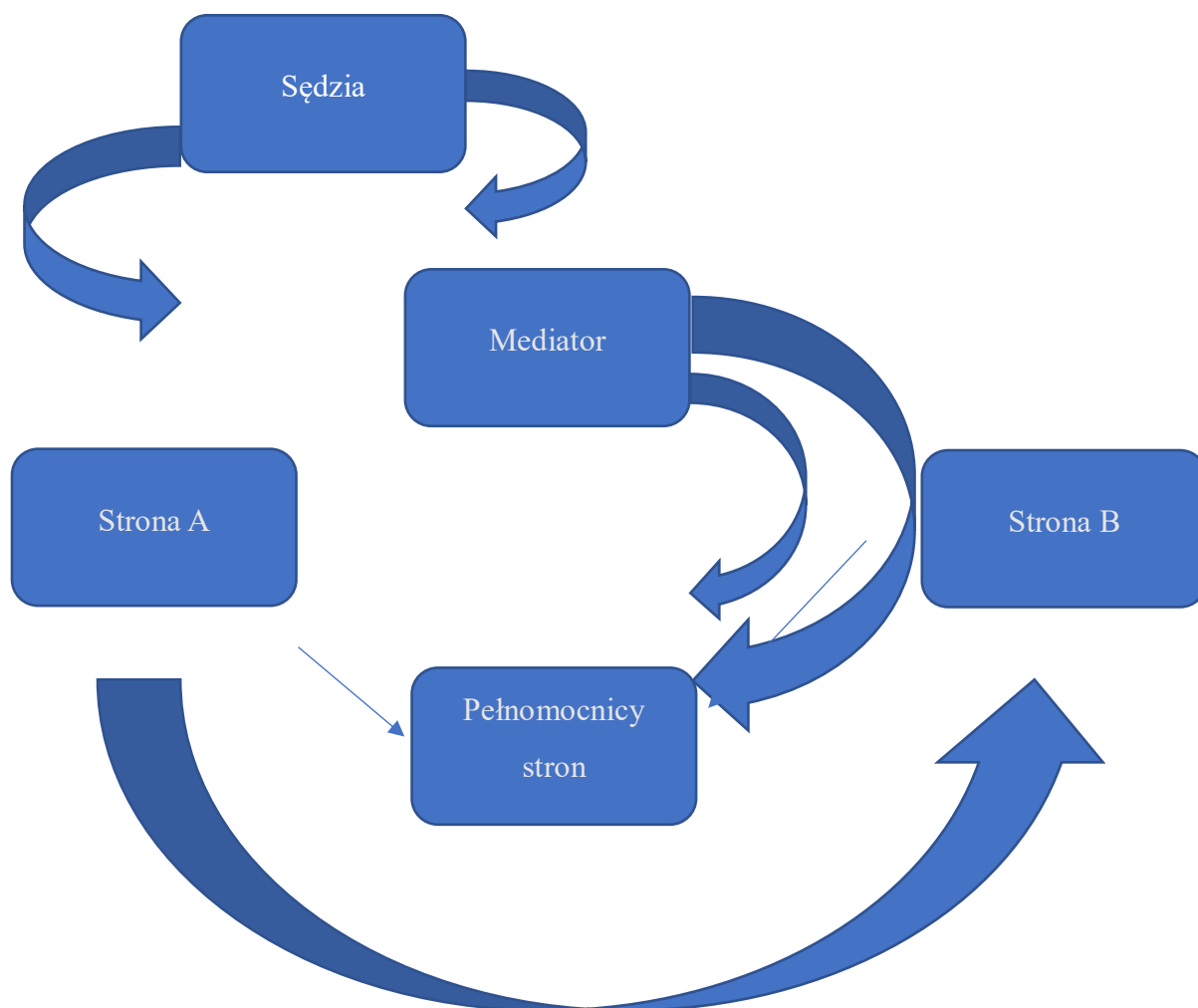
⁷ *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 65 k.p.c.*, red. P. Rylski, A. Olaś, Warszawa 2024, SIP Legalis.

⁸ Ibidem i przywołana tam literatura.

⁹ K. Korzan, *Podmioty postępowania nieprocesowego (cz. II)*, „Rej.” 2005, nr 3, s. 30.

¹⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2017 r. (II CSK 378/16, Legalis); A. Jakubecki, [w:] T. Wiśniewski, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. I, art. 174, Warszawa 2021.

i jednostek organizacyjnych, o których mowa w art. 64 § 1¹ k.p.c., mogą zaistnieć braki w zakresie reprezentacji procesowej.



Rycina 1. Wzajemne relacje pomiędzy stronami w przypadku skierowania stron do mediacji z inicjatywy sądu

Źródło: opracowanie własne

Od chwili powstania osoby prawnej przysługuje jej pełna zdolność do czynności prawnych, poprzez co może dokonywać czynności prawnych we własnym imieniu, własnym działaniem nabywać prawa i zaciągać zobowiązania. Z punktu widzenia dokonywania czynności prawnych przez osobę prawną, istotne jest występowanie w obrocie przez organ, któremu przysługuje prawo do reprezentacji czynnej (czyli składania oświadczeń woli) oraz reprezentacji biernej (przyjmowania oświadczeń woli). W systemie prawa polskiego jednostka organizacyjna uzyskuje osobowość prawną z chwilą wpisu do właściwego rejestru, np. KRS (art. 33 k.c.). Wpis ten ma charakter konstytutywny, z czym zazwyczaj łączy się prawne, organizacyjne i majątkowe wyodrębnienie¹¹. W niektórych przypadkach normy rangi ustawowej lub wykonawczej dokonują indywidualnego nadania osobowości prawnej konkretnym jednostkom bądź strukturom (np. Polska Akademia Nauk)¹².

Reasumując, pragnę wskazać, że w przypadku mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, w procedurze cywilnej w przypadku postępowania odrębnego z zakresu prawa pracy następuje rozszerzenie na kolejne podmioty zdolności sądowej i procesowej wymaganej zgodnie z art. 64 i 65 k.c. od pracodawcy *explicite* w art. 460 §1 k.p.c. Ponadto silniejsza jest dyskrejonalna władza sądu pracy w trakcie określania i oznaczania strony pozwanej (art. 467, 477 k.p.c.), a także zmodyfikowana reguła ustanowienia kuratora dla strony niemającej zdolności procesowej (art. 460 §2 k.p.c.)¹³, o czym będzie mowa poniżej.

Status pracodawcy zgodnie z art. 3 k.p.

Problematyka strony pracodawczej w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy od lat przysparza wyzwań w zakresie jej interpretacji, co można zauważyć, patrząc na ilość orzeczeń Sądu Najwyższego w zakresie interpretacji bądź doprecyzowania, w jaki sposób należy rozumieć wskazane w przepisie m.in. podmioty czy jednostki organizacyjne w charakterze pracodawcy. Głównym powodem rozbieżności orzeczeń jest niedoskonałość materii jurydycznej, która obowiązuje w tym zakresie, gdyż odrywa od pojęcia podmiotowości po stronie pracodawcy od pojęcia podmiotowości

¹¹K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: Art. 1-93, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 53 i n.

¹² *Ibidem*.

¹³ A. Machnikowska, [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy. Uczestnicy postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy*, t. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 450.

obowiązującego w prawie cywilnym. W moim przekonaniu zagadnienie podlega pogłębionej refleksji nie tylko na płaszczyźnie praktycznej, ale też teoretycznej.

Dokonując analizy problematyki strony pracodawczej w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, można zauważyć, że ma ona nader złożony charakter ze względu na okoliczność, iż w jej materię wchodzi zarówno regulacje materialnoprawne art. 3 k.p.¹⁴, jak i proceduralne, m.in. z art. 460 k.p.c.

W orzecnictwie¹⁵ wskazuje się, że model reglamentacji, jakim posłużył się ustawodawca, sprawia, że w zakresie art. 3 k.p. *implicite* nie wynika z niego sposób ani forma, w jakiej dochodzi do utworzenia jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. Z tego powodu usprawiedliwiona jest teza o konieczności formalnoprawnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej, która będzie występowała w obrocie jako pracodawca. Wobec okoliczności, że status taki posiada jedynie podmiot, którego zdolność bycia pracodawcą została wyraźnie wskazana w przepisie ustawy, rozporządzeniu czy też w innym akcie prawnym wydanym przez organy władzy publicznej lub samorządowej, musi on zostać wprost wyodrębniony. W stosunku do pozostałych podmiotów, podstawą do wyodrębnienia będzie zazwyczaj odpowiedni akt ustrojowy jednostki macierzystej. Mam tu na myśli umowę spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, statut przedsiębiorstwa państwowego czy spółdzielni lub spółki akcyjnej – wszystkie wymienione sposoby stanowią taki akt ustrojowy. Wskazane okoliczności pozwalają kontestować dopuszczalność wyodrębnienia jednostki mającej status pracodawcy w formie pozaustrojowej czynności prawnej (np. w drodze uchwały zarządu spółki kapitałowej) czy też w sposób dorozumiany¹⁶.

Kontynuując, w doktrynie pojawia się pytanie, czy pracodawcą może być osoba fizyczna, która ma ograniczoną zdolność do czynności prawnej bądź czy może być nią tylko osoba posiadająca pełną zdolność do czynności prawnej. Część przedstawicieli uważa, że prawo pracy nie reguluje tego zagadnienia. Wobec tego w sposób odpowiedni powinno się stosować przepisy Kodeksu cywilnego poprzez art. 300 k.p., co oznaczałoby, że pracodawcą może być każda osoba fizyczna¹⁷.

¹⁴ K.W. Baran, *Pracodawca jako strona w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, nr 3, s. 111-119; W. Sanetra, *W poszukiwaniu pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 3, s. 38 i n.

¹⁵ Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 2018 r. I PZ 36/18, SIP Legalis nr 1852718.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 129; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2012, s. 146.

Należy wskazać, że osoby fizyczne, które posiadają pełną zdolność do czynności prawnych, jak również te, które posiadają ograniczoną zdolność do czynności prawnych – zarówno ze względu na wiek, jak i na ubezwłasnowolnienie częściowe – mogą być stroną w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Natomiast w przypadku osoby częściowo ubezwłasnowolnionej czynności dotyczące stosunku pracy wykonuje za nią przedstawiciel ustawowy. Jednakże w sprawach z zakresu prawa pracy podmioty te wyposażone są w zdolność procesową, która wywodzi się ze zdolności do czynności prawnej, wobec tego mogą one być pracodawcami i działać jako strona w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy¹⁸. Ponadto część doktryny stoi na stanowisku, że status pracodawcy mogą również mieć osoby, które są całkowicie ubezwłasnowolnione lub są poniżej 13 roku życia. Jednakże nie będą mogły samodzielnie zawierać umów i podejmować w związku z tym czynności procesowych – w ich imieniu będzie działać przedstawiciel ustawowy¹⁹.

Ponadto osoba fizyczna może zatrudniać pracowników do realizacji swoich osobistych potrzeb, np. do sprzątnięcia w domu czy opieki nad dzieckiem²⁰. Osoba fizyczna może również zatrudniać pracowników w sytuacji prowadzenia przez siebie działalności gospodarczej. W takiej sytuacji pracodawcą nie będzie prowadzone przez osobę fizyczną przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych²¹, tylko właśnie osoba fizyczna jako przedsiębiorca²².

Powyższe potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 sierpnia 2003 r.²³, w którym to wskazał, że pracodawcą (art. 3 k.p.) jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do odpowiedniego rejestru, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo. Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z 3 listopada 2010 r.²⁴ orzekł, że pracodawcą jest również osoba fizyczna prowadząca działalność w formie niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej, natomiast nie jest pracodawcą zakład.

¹⁸ A. Machnikowska, *Pracodawca jako strona w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy*, t. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 468.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ K.W. Baran, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2019, s. 195.

²¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2004/17/297, Monitor Prawa Pracy 2004/12/3-6.

²² Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, cz. II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 6, s. 30-34.

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/2002, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2004/17/297, Monitor Prawa Pracy 2004/12/3-6.

²⁴ I PK 81/2010, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 10, s. 25.

Kontynuując wskazuję, że zgodnie z orzecznictwem²⁵ status pracodawcy można przypisać stronie, która zatrudnia pracowników. Podkreśla się, że generalną przesłanką nabycia statusu pracodawcy jest zatrudnienie pracowników²⁶. Ponadto wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest istotnym argumentem za przyjęciem podmiotowości danej jednostki jako pracodawcy. Wynika to z tego, że to pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Wobec tego konstrukcja ta wyklucza nadawanie statusu pracodawcy osobie, która nie realizuje podstawowego świadczenia względem pracownika. Aczkolwiek obok aspektu dotyczącego wynagrodzenia wskazuje się na konieczność wyodrębnienia jednostki organizacyjnej, która wchodzi w skład większej struktury. Właściwa kwalifikacja danej jednostki organizacyjnej jako pracodawcy odbywa się zawsze *ad casum*, a zwłaszcza w jej konkretnej strukturze organizacyjnej danego przedsiębiorstwa²⁷. Jak wskazuje orzecznictwo organizacyjne, wyodrębnienie powinno być unormowane w akcie regulującym ustrój określonego podmiotu, a więc w przypadku np. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będzie to umowa. Wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej.

Wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy powoduje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy²⁸. Istotnym elementem jest posiadanie organu (osoby) zarządzającego tą jednostką oraz upoważnienie go do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. Natomiast brak zdolności do samodzielnego zatrudniania i zwalniania pracowników niweluje możliwość uznania danej jednostki za pracodawcę. Należy zbadać oraz ustalić, czy obie cechy – wyodrębnienie i zdolność zatrudniania pracowników – mają charakter rzeczywisty, a nie blankietowy²⁹. Wskazana analiza dotyczy w szczególności podmiotów, które funkcjonują jako wewnętrzne jednostki organizacyjne, np. oddziały, filie samodzielnie zatrudniające pracowników nie posiadają zazwyczaj osobowości prawnej, jednakże pomimo tego art. 3 k.p. przyznaje im zdolność prawną w zakresie prawa pracy.

²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2022 r., I USKP 135/21, SIP Legalis nr 2854260

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Ibidem.

Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo formułują dodatkowe wymagania dla podobnych jednostek, takie jak uregulowana struktura pozwalająca na kierowanie swoimi sprawami w stosunkach wewnętrznych oraz wyodrębniony majątek³⁰. W tej kategorii pracodawców podstawowym kryterium do uznania danego podmiotu za pracodawcę będzie zdolność zatrudniania przez tę jednostkę pracowników we własnym imieniu³¹. Jednostki te, podobnie jak osoby prawne, mają możliwość nabywania praw i zaciągania zobowiązań. Do tej kategorii podmiotów można zaliczyć np. wspólnoty mieszkaniowe, spółki osobowe w rozumieniu Kodeksu spółek handlowych, czy też spółki kapitałowe w organizacji, czyli zanim zostaną wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego, przez co nabędą osobowość prawną³².

Zdaniem Naczelnego Sądu Administracyjnego³³ wyodrębnienie organizacyjne konieczne jest dla zaistnienia jednostki organizacyjnej jako samodzielnego pracodawcy, musi dotyczyć organizacji i finansowania tej jednostki³⁴, a ponadto uprawnienie do samodzielnego zatrudniania pracowników powinno wynikać z wewnętrznych przepisów regulujących powstanie oraz organizację podmiotu, w skład którego wchodzi jednostka będąca odrębnym pracodawcą, tak też wymagane wyodrębnienie organizacyjne wynikać musi z tych przepisów³⁵.

Należy podkreślić, że zarówno w judykaturze, jak i piśmiennictwie z zakresu prawa pracy przyjmuje się, że Skarb Państwa nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., jednakże nie jest też pracodawcą w rozumieniu norm procesowych, gdyż w jego imieniu działają odpowiednie *stationes fisci*³⁶. Ponadto *stationes fisci* są jednostkami państwowymi podległymi naczelnym organom władzy państwowej, naczelnym i centralnym organom administracji państwowej, takim jak Kancelaria Sejmu, Kancelaria Senatu, czy Kancelaria Prezydenta, jak również są to jednostki wojskowe bądź przedstawicielstwa polskie za granicą. Pracodawcami są także zakłady budżetowe, takie jak np. szkoły, które są pracodawcą również dla tych pracowników, z którymi stosunek pracy nawiązuje właściwy organ nadrzędny, w tym przypadku dyrektor

³⁰ K.W. Baran, [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz...*, s. 55.

³¹ J. Piatkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013, s. 141.

³² M. Pazdan, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t.1: *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2012, s. 1023.

³³ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 marca 2016 r., II FSK 3918/13, Legalis, nr 1455059.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ Zob. szerzej A. Krasuń, *Strony i ich pełnomocnicy w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa RAIP” 2022, nr 3 s. 257.

szkoły³⁷. W analogiczny sposób funkcjonują pracodawcy w strukturach samorządowych, których status pracodawcy *ex lege* posiadają *de lege lata* urzędy i inne jednostki organizacyjne zatrudniające pracowników samorządowych, a nie właśnie te jednostki samorządu terytorialnego, czyli gminy, powiaty czy województwa³⁸. Tożsama sytuacja następuje w przypadku wójta, starosty i marszałka województwa. Wobec tego, w przypadku mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy stroną mediacji wciąż pozostaje dany urząd i instytucje państwowe, a nie podmiot nadrzędny. Należy tylko nadmienić, że posiadanie przez te jednostki zdolności zatrudniania pracowników nie budzi wątpliwości w doktrynie ani orzecznictwie³⁹.

Status pracodawcy w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy nadaje się spółkom prawa handlowego, które określone zostały w Ustawie z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych⁴⁰. Spółki możemy podzielić na cywilne i handlowe⁴¹. Wśród spółek handlowych wyróżniamy spółki osobowe oraz spółki kapitałowe. Spółki osobowe dzielimy na spółki: jawne, partnerskie, komandytowe, a także komandytowo-akcyjne. Natomiast spółki kapitałowe to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz proste spółki akcyjne i spółki akcyjne. Spółki osobowe uzyskują od chwili wpisu ich do rejestru zdolność prawną. Wobec tego posiadają podmiotowość prawną. Podstawowymi atrybutami podmiotowości prawnej są: zdolność do czynności prawnych i zdolność sądowa. Spółka może nabywać we własnym imieniu prawa, w tym własność nieruchomości i inne prawa rzeczowe czy zaciągać zobowiązania. Zgodnie z art. 8 § 1 in fine k.s.h. spółka może pozywać i być pozywana, co potwierdza jej zdolność sądową⁴².

Należy zauważyć, że w przypadku spółek osobowych podmiotem działającym w obrocie prawnym wobec osób trzecich jest właśnie spółka, a nie jej wspólnicy, tak jak np. w przypadku spółki jawnej czy komandytowej⁴³. Wobec tego pracodawcami są wszystkie spółki handlowe, które mają zdolność do zaciągania zobowiązań, a tym samym mogą zawierać umowy, zaś stroną umowy o pracę, jak również stroną mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy nie są wspólnicy spółki, a jest nią

³⁷ M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2015, s. 61.

³⁸ K.W. Baran, *Pracodawca jako strona...*, s. 111 i n.

³⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206.

⁴⁰ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, dalej k.s.h.

⁴¹ Zob. A. Kidyba, *Prawo handlowe*, Warszawa 2024, s. 178.

⁴² Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 13 września 2001 r., II SA 1722/00, na mocy art. 8 § 1 k.s.h. spółka jawna posiada zdolność sądową i zdolność do czynności prawnych.

⁴³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206.

spółka – nawet nie posiadająca osobowości prawnej⁴⁴. Natomiast w przypadku spółek kapitałowych, wyodrębnienie z osoby prawnej jednostki organizacyjnej mającej być pracodawcą może nastąpić w drodze uchwały zarządu spółki kapitałowej czy też regulaminu organizacyjnego⁴⁵.

Powyższa problematyka formy organizacyjnoprawnej, w jakiej mogą funkcjonować pracodawcy, wiąże się z zarządczą formułą koncepcji pracodawcy. W tym miejscu zasadne jest przedstawienie, jakie koncepcje pracodawcy formułują się w literaturze. W literaturze przedstawiane są dwie koncepcje: koncepcja właścicielska oraz koncepcja zarządcza. Pierwsza z nich oparta jest na zdolności do bycia pracodawcą z podmiotowością cywilnoprawną i zdolnością do ponoszenia odpowiedzialności, w szczególności za zobowiązania związane z zatrudnieniem pracowników⁴⁶. W tej koncepcji pracodawca ma zdolność prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Natomiast w przypadku koncepcji zarządczej nie ma łączenia zdolności do bycia pracodawcą z podmiotowością cywilnoprawną, co tworzy konstrukcję szczególnej podmiotowości, która wiąże zdolność do bycia pracodawcą z zarządzaniem pracą i ze zdolnością do zatrudnienia⁴⁷. Jest to najbardziej widoczne w sferze publicznej, w której pracodawcami mogą być państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, o których pisałam powyżej.

Pomimo sporów w doktrynie ustawodawca, dokonując nowelizacji art. 3 k.p., nie zdecydował się jednak na zmianę krytykowanej w doktrynie⁴⁸ zarządczej koncepcji pracodawcy, która utożsamia pracodawcę z jednostką organizacyjną, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami⁴⁹. Ustawodawca wprost wskazał, że 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 (art. 3¹ k.p.). Tę samą zasadę stosuje się do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności z zakresu prawa pracy. Przepisy prawa lub akty wewnętrzne regulują ustrój danej jednostki i wskazują, kto występuje jako organ bądź osoba zarządzająca. Wobec tego

⁴⁴ G. Goździewicz, T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 3; A. Krasuń, *Strony i pełnomocnicy w mediacji...*, s. 257.

⁴⁵ *Kodeks pracy. Komentarz do art. 3*, red. K. Walczak, Warszawa 2025, SIP Legalis.

⁴⁶ M. Lewandowicz-Machnikowska, [w:] *System prawa pracy*, t. VI..., s. 191.

⁴⁷ J. Stelina, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 128 i n.

⁴⁸ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, cz. I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5, s. 19-27; M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 2, s. 35.

⁴⁹ P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 3 i n.

organ zarządzający mający charakter jednoosobowy to np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, kierownik urzędu państwowego, dyrektor szkoły. Natomiast organ zarządzający o charakterze kolegialnym to np. zarząd spółki handlowej czy zarząd spółdzielni, ponadto osobą zarządzającą jest też kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej osoby prawnej, jeżeli jednostka ta jest odrębnym pracodawcą⁵⁰.

Natomiast w przypadku spółki cywilnej, którą reguluje również Kodeks cywilny, pracodawcą nie jest spółka, a są nią wspólnicy⁵¹. Na potwierdzenie powyższego wskazuję wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r.⁵², który uznał, że spółka cywilna jest umową zawartą pomiędzy co najmniej dwiema osobami i jako taka nie może być pracodawcą i z tego powodu sama w sobie nie jest podmiotem prawa. Ta koncepcja ma uzasadnienie w konstrukcji współwłasności łącznej. Prawidłowe oznaczenie pracodawcy w przypadku spółki cywilnej ma znaczenie w sytuacji, kiedy powód-pracownik będzie chciał wyegzekwować wyrok bądź ugodę, stąd tytuł egzekucyjny w celu uzyskania wyroku nadającego się do egzekucji ze wspólnego majątku wspólników powinien oznaczyć w pozwie jako stronę pozwaną nie tylko spółkę, lecz także wszystkich wspólników, zgodnie z art. 788 k.p.c.⁵³.

Status pracodawcy w postępowaniu mediacyjnym na gruncie art. 460 k.p.c.

Przechodząc do przepisów procesowego prawa pracy należy zauważyć, że posługują się szerszym pojęciem pracodawcy⁵⁴. Artykuł 460 § 1 k.p.c. reguluje zdolność sądową oraz procesową pracodawcy i nie odwołuje się do faktora, tak jak jest to w przypadku art. 3 k.p., jakim jest zatrudnienie pracowników, tym samym istotnie rozszerza zakres tego pojęcia na podmioty zatrudniające oraz osoby nieposiadające statusu pracownika w rozumieniu art. 2 k.p., choć mają do nich zastosowanie przepisy prawa pracy. Wobec tej okoliczności, w literaturze⁵⁵ dokonuje się rozróżnienia pracodawcy *sensu stricto*

⁵⁰ A. Sobczyk, *Uwagi na temat praw pracodawcy w polskim prawie pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1995, s. 211-212; Z. Hajn, *Pracodawca. Komentarz praktyczny*, opublikowano: ABC, LEX 2016.

⁵¹ Taka sytuacja wystąpiłaby, gdyby pracownik był zatrudniany tylko przez jednego wspólnika i świadczył pracę na jego rzecz, a nie na rzecz spółki cywilnej. W tym zakresie szerzej uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, Legalis nr 1047172 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017 r., II PK 68/16, Legalis. nr 1627668.

⁵² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, Legalis nr 491864.

⁵³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 77/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 340.

⁵⁴ Por. K.W. Baran, D. Książek, M. Wujczyk, *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 183 i n.

⁵⁵ Zob. K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz...*, s.53 i n.

i *sensu largo*. Za pracodawcę *sensu stricto* należy uznać pracodawcę, który wypełnia faktory art. 3 k.p. Z kolei w znaczeniu szerokim uzasadnione będzie objęcie zakresem tego pojęcia wszystkich kategorii podmiotów zatrudniających, uczestniczących w roli czynnej bądź biernej w sprawach z zakresu prawa pracy⁵⁶.

W tym miejscu chciałabym zwrócić uwagę na to, iż w nauce prawa pojawia się problem w zakresie prawidłowego oznaczania pracodawcy jako strony postępowania mediacyjnego. Część przedstawicieli doktryny opowiada się za utrzymaniem założenia o interpretowaniu pojęć procesowego prawa pracy według znaczenia, które nadaje im prawo pracy. Uzasadniają to podporządkowaniem Kodeksu postępowania cywilnego celom wyznaczonym przez prawo materialne⁵⁷. Natomiast pozostała część dostrzega argumenty przemawiające za większą samodzielnością prawa procesowego, która powinna skutkować autonomiczną zmianą niektórych przepisów.

Kontynuując, pragnę zwrócić uwagę, że przepisy procedury cywilnej nie definiują *explicite* pojęcia pracodawcy⁵⁸. Zgodnie z Kodeksem postępowania cywilnego zdolność sądowa oznacza zdolność występowania w procesie jako strona, zgodnie z art. 64 k.p.c. Natomiast zdolność procesowa to zdolność do dokonywania czynności procesowych zgodnie z art. 65 k.p.c. Istotnym przepisem dla określenia pracodawcy formalnego jest art. 460 k.p.c., który wskazuje, że zdolność sądową i procesową ma także pracodawca, chociażby nie posiadał osobowości prawnej.

Należy wskazać, że ustawodawca w art. 460 k.p.c. posłużył się zwrotem „także”, z tego powodu rozszerza zdolność sądową oraz procesową na pracodawcę, choćby nie miał osobowości prawnej. Tym samym na gruncie przepisów postępowania cywilnego przepis ten stanowi jeden z wyjątków od zasad określonych w art. 64 i 65 k.p.c. co do zdolności sądowej i zdolności procesowej strony procesu⁵⁹.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy⁶⁰ zajął stanowisko odnośnie do sposobu udzielania pełnomocnictwa procesowego przez pracodawcę, mianowicie uznał, że w sporach z zakresu prawa pracy o kompetencji do udzielania pełnomocnictwa

⁵⁶ Ibidem i w praktyce oznacza to, że do tej kategorii będą zaliczane także podmioty nieposiadające statusu strony stosunku pracy, jeżeli normy prawa pracy, lub nawet szerzej – prawa zatrudnienia, nakładają nań obowiązki wobec osób świadczących pracę bezpośrednio lub pośrednio podporządkowaną.

⁵⁷ W. Sanetra, *Refleksje o terminologii kodeksu postępowania cywilnego*, [w:] *Aurea praxis, aurea teoria. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Tadeusza Erecińskiego*, t. I, red. J. Gudowski, K. Weitz, Warszawa 2011, s. 570-576.

⁵⁸ K.W. Baran, *Pracodawca jako strona w postępowaniu...*, s. 113.

⁵⁹ T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. III: *Postępowanie rozpoznawcze*, Warszawa 2016, s. 653 i n.

⁶⁰ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNAPiUS 2003 nr 7, poz. 180.

procesowego decyduje sposób ukształtowania (określenia kompetencji organów i osób) upoważnienia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, a więc do działania danego pracodawcy (również osoby prawnej) określony w art. 3¹ k.p. Wobec tego, krąg osób upoważnionych do udzielenia pełnomocnictwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy wyznaczany jest na podstawie art. 3¹ k.p., co wynika z subsydiarności regulacji prawa procesowego względem rozstrzygnięć prawa materialnego.

Na zakończenie przedstawię jeszcze jeden problem, który pojawia się na tle art. 3 k.p., a mianowicie: czy status pracodawcy może mieć również podmiot zatrudniający tylko jednego pracownika? Żeby odpowiedzieć na powyższe pytanie, należy posłużyć się wykładnią celowościową *interpretatio extensiva* i przyjąć szersze znaczenie przepisu od zakresu językowego wedle formuły *minus dixit quam voluit*⁶¹. Stosowując powyższą interpretację należy uznać, że statusem pracodawcy można objąć także podmioty zatrudniające tylko jednego pracownika i to bez względu na wymiar czasu pracy czy formę zatrudnienia wskazaną w art. 2 k.p. Tym bardziej podmiot taki może być stroną jako pracodawca w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy.

Podsumowując przedmiotowe zagadnienie, zgadzam się z poglądem doktryny⁶², że w przypadku określania strony w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy stroną mającą legitymację procesową będzie pracodawca w rozumieniu art. 460 §1 k.p.c., biorąc pod uwagę zakres indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy wskazanych w art. 476 §1 k.p.c.

Podsumowanie

Reasumując rozważania w niniejszym artykule, którego celem było wskazanie, czy forma organizacyjno-prawna ma wpływ na status pracodawcy jako strony postępowania mediacyjnego, poniżej przedstawiam wnioski. Posługując się pojęciem „pracodawca” na potrzeby niniejszej publikacji, stosuję pojęcie pracodawcy rozumianego jako strona w postępowaniu mediacyjnym w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, zgodnie z którą zawiera ono w sobie faktory jako pracodawca w rozumieniu art. 460 § 1 k.p.c., biorąc pod uwagę zakres indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy wskazanych w art. 476 §1 k.p.c.

⁶¹ A. Machnikowska, [w:] *System Prawa Pracy...*, t. VI, s. 444.

⁶² Tamże.

Pracodawca, jako jedna ze stron postępowania mediacyjnego, ma prawo uczestniczyć w tym postępowaniu w formach przewidzianych przez obowiązujące przepisy prawa, uwzględniając istotę strony pracodawczej wskazanej w niniejszym artykule. Należy zauważyć, że przy określeniu strony pracodawczej powinno się wziąć pod uwagę art. 3 k.p. *implicite*, z którego nie wynika sposób ani forma, w jakiej dochodzi do utworzenia jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest zarówno jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jak również osoba fizyczna – jeżeli zatrudniają one pracowników. Natomiast zgodnie z art. 3¹ k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Wobec powyższego należy wskazać, że forma organizacyjno-prawna pracodawcy nie ma wpływu na jego status jako strony w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy.

Na zakończenie pragnę podkreślić, że istotny przy postępowaniu mediacyjnym jest aktywny udział pracodawcy, który sprzyja skutecznemu prowadzeniu mediacji, ułatwia osiągnięcie porozumienia i zwiększa szanse na wypracowanie rozwiązania akceptowalnego dla obu stron sporu. Mediacja polega na dialogu, rozmowie w celu dojścia do porozumienia, wobec czego obie strony powinny być aktywne w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Z tego powodu pracodawca nie powinien być stroną bierną. Wręcz przeciwnie – powinien być stroną czynną i dążyć do polubownego zakończenia sprawy⁶³.

Bibliografia

Orzeczenia

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1998 r., II CKU 19/98, Legalis nr 343110.

Wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2004/17/297, Monitor Prawa Pracy 204/12/3-6.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/2002, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2004/17/297, Monitor Prawa Pracy 204/12/3-6.

⁶³ A. Krasuń, *Strony i ich pełnomocnicy w mediacji...*, s. 256 i n.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2022 r., I USKP 135/21, SIP Legalis nr 2854260.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 marca 2016 r., II FSK 3918/13, Legalis, nr 1455059.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 13 września 2001 r., II SA 1722/00.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r. II PK 170/11, Legalis nr 491864.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, Legalis nr 1047172.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017 r., II PK 68/16, Legalis. nr 1627668.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 77/96, OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 340.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNAPiUS 2003 nr 7, poz. 180.

Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 2018 r., I PZ 36/18, SIP Legalis nr 1852718.

Akty normatywne

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, tj. z dnia 7 grudnia 2023 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 18).

Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, tj. z dnia 10 października 2024 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 1568).

Ustawa z dnia z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, tj. z dnia 21 czerwca 2024 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 1061).

Ustawa z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. z dnia 14 lutego 2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 277).

Literatura

- Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II: *Art. 114-304⁵*, Warszawa 2020.
- Baran K.W., Książek D., Wujczyk M., *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013.
- Baran K.W., *Pracodawca jako strona w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015, vol. XXIV, nr 3.
- Baran K.W., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2019.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2015.
- Ereciński T., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. III: *Postępowanie rozpoznawcze*, Warszawa 2016.
- Filipiak T.A., Mojak J., Nazar M., Niezbecka E., *Zarys prawa cywilnego i rodzinnego*, Warszawa 1999.
- Gersdorf M., *Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 1997, nr 2.
- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Gersdorf M., *W kwestii pracowniczej zdolności prawnej*, „*Nowe Prawo*” 1979, nr 5.
- Goździewicz G., Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L Florek, Warszawa 2017.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, cz. I*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 1997, nr 5.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, cz. II*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 1997, nr 6.
- Hajn Z., *Pracodawca. Komentarz praktyczny*, opublikowano: ABC, LEX 2016.
- Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo prac. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2012.
- Jakubecki A., [w:] T. Wiśniweski, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. I, art. 174, Warszawa 2021.
- Kidyba A., *Prawo handlowe*, Warszawa 2024.
- Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 460*, red. Marszałkowska-Krześ E., Gil I., SIP Legalis 2025.
- Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 65 k.p.c.*, red. Ryłski P., A. Olaś Warszawa 2024, SIP Legalis.
- Kodeks pracy. Komentarz do art. 3*, red. Walczak K., Warszawa 2025.
- Korus P., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020.
- Korzan K., *Podmioty postępowania nieprocesowego (cz. II)*, „*Rej.*” 2005, nr 3, s. 30.

- Krasuń A., *Strony i ich pełnomocnicy w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] „Roczniki Administracji i Prawa RAIP” 2022, nr 3.
- Kubot Z., *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978.
- Lewandowicz-Machnikowska M., [w:] *System prawa pracy*, t. VI: *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2017.
- Machnikowska A., *Pracodawca jako strona w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. VI: *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Machnikowska A., *Uczestnicy postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. VI: *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Malanowski A., *Skutki braku zdolności do zawierania umów o pracę*, „Państwo i Prawo” 1978, nr 12.
- Pazdan K., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I: *Art. 1-449¹⁰*, red. M. Pietrzykowski, Warszawa 2020.
- Pazdan M., [w:] *System Prawa Prywatnego*, t.1: *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2012.
- Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013.
- Sanetra W., *Refleksje o terminologii kodeksu postępowania cywilnego*, [w:] *Aurea praxis, aurea teoria. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Tadeusza Erecińskiego*, t. I, red. J. Gudowski, K. Weitz, Warszawa 2011.
- Sanetra W., *W poszukiwaniu pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 3.
- Sobczyk A., *Uwagi na temat praw pracodawcy w polskim prawie pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1995.
- Stelina J., *Prawo pracy*, Warszawa 2020.
- Stelmachowski A., *Zarys teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1998.
- Watrakiewicz M., *Wiek, a zdolność do czynności prawnych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2003, z. 3.

Summary

The legal status of the employer as a party to mediation in individual labor law cases

The subject of consideration in this article is an analysis of the status of one of the parties to mediation in individual labour law cases, namely the employer. Given that the employer may take various legal forms under which they are entitled to employ an employee — ranging from a natural person to commercial companies governed by commercial law — it is therefore necessary to examine this issue in order to determine whether the employer's organisational and legal form has any impact on their status as a party to mediation in individual labour law disputes.

Key words: employee, employer, mediation, legal capacity, judge

Abstrakt

Przedmiotem rozważań niniejszego artykułu jest przeprowadzenie analizy statusu jednej ze stron mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, którym jest pracodawca. Z racji okoliczności, iż pracodawca może przybrać różnorodną formę prawną w której będzie uprawniony do zatrudnienia pracownika, czyli od osoby fizycznej po spółki prawa handlowego, stąd istnieje potrzeba analizy tego zagadnienia w celu weryfikacji czy posiadanie odpowiedniej formy organizacyjno-prawnej przez pracodawcę będzie miało wpływ na jego status jako strony w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, mediacja, zdolność sądowa, sędzia