

Received: 6.07.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 257-272
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2431
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Aneta Krasuń*
Nr ORCID: 0000-0002-2077-827X

STRONY I ICH PEŁNOMOCNICY W MEDIACJI W INDYWIDUALNYCH SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

PARTIES AND THEIR LEGAL REPRESENTATIVES IN MEDIATION IN INDIVIDUAL CASES IN THE FIELD OF LABOR LAW

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest przeprowadzenie analizy statusu stron mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, które są uprawnione do ustanowienia pełnomocnika. Rozważania dotyczą statusu osoby pełnomocnika – kto może pełnić tę funkcję i w jaki sposób normy prawne obowiązujące w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy wpływają na rolę pełnomocnika ustanowionego przez strony mediacji, czyli przez pracownika i pracodawcę.

Słowa kluczowe: pełnomocnik, pracownik, pracodawca, mediacja, pełnomocnictwo

Summary: The purpose of this article is to analyze the status of the parties to mediation in individual cases in the field of labor law, which are entitled to appoint a representative. In the publication, I will present considerations regarding the status of a representative in terms of who can perform this function, as well as how the legal norms in force in mediation in individual cases in the field of labor law affect the role of the attorney appointed by the parties to the mediation, i.e. by the employee and the employer.

Keywords: legal representatives, employee, employer, mediation, power of attorney

* dr, radca prawny. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: anetakrasun@wp.pl

WSTĘP

Problematyka niniejszego artykułu obejmuje analizę statusu stron mediacji, które są uprawnione do ustanowienia pełnomocnika, oraz roli, jaką pełni pełnomocnik w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Na wstępie należy wskazać, że zagadnienie *in genere* ma nader istotne znaczenie i to nie tylko ze względów teoretycznych, ale i praktycznych.

Zasadniczym celem artykułu jest poddanie analizie statusu stron, które są uprawnione do ustanowienia pełnomocnika w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Ponadto w artykule dokonano rozważań dotyczących statusu osoby pełnomocnika – kto może pełnić tę funkcję i w jaki sposób normy prawne obowiązujące w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy wpływają na rolę pełnomocnika ustanowionego przez strony mediacji, czyli przez pracownika i pracodawcę. Badanie ma na celu przedstawienie, kto może pełnić funkcję pełnomocnika oraz wykazanie, że obecność pełnomocnika wywiera wpływ na zachowanie stron mediacji, jak również na atmosferę samego postępowania mediacyjnego.

Na wstępie należy wskazać, że podstawowe znaczenie dla charakterystyki postępowania mediacyjnego w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy ma aspekt podmiotowy. To właśnie podmioty są siłą napędową całego przebiegu postępowania mediacyjnego w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Z tego powodu wywody dogmatyczne rozpoczną od ogólnej charakterystyki podmiotów postępowania mediacyjnego w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Należy zauważyć, że takie ujęcie pozwoli na płynne przejście do zagadnienia związanego z rolą pełnomocnika.

Jedynie na marginesie wskazuję, że pojęcie strony procesowej nie jest równoznaczne z pojęciem strony w rozumieniu prawa materialnego, czyli strony stosunku prawnego. Na gruncie prawa procesowego pojęcie strony ma charakter autonomiczny, zostało ono bowiem uformowane przez naukę procesu cywilnego dla swoistych potrzeb postępowania cywilnego. Z tego powodu znaczenie strony w postępowaniu mediacyjnym w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy nie zawsze będzie się pokrywało ze znaczeniem strony stosunku pracy w rozumieniu materialnego prawa pracy. Oba pojęcia odnoszą się do innych właściwości i kwalifikacji, jednakże nie wyklucza to, że strona w mediacji okaże się podmiotem uprawnionym lub zobowiązanym w świetle łączącego strony stosunku pracy. Wiązało to się będzie z okolicznością, że takie podmioty będą stroną w postępowaniu mediacyjnym z art. 183¹-183¹⁵ k.p.c.

STRONY W MEDIACJI W INDYWIDUALNYCH SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Status strony w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy ma pracownik oraz pracodawca. Rozważania rozpoczną od pracownika. Przepisy nor-

mujące postępowanie mediacyjne *in genere* nie definiują pojęcia pracownika. Ustawową definicję pojęcia w znaczeniu materialnoprawnym zawiera Kodeks pracy w art. 2. W tym miejscu pragnę zaznaczyć, że pojęcie pracownika może mieć inne znaczenie w rozumieniu niektórych ustaw¹. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę². Wobec tego kluczowym podmiotem – stroną – dla spraw prowadzonych z zakresu prawa pracy jest właśnie sam pracownik. Nie podlega dyskusji, że status pracownika w sferze normatywnej nabywa się przez nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie stosunki pracy z powołania, wyboru i mianowania traktowane są powszechnie jako tzw. pozaumowne stosunki pracy³. Przepis w zakresie definicji pracownika zgodnie z art. 2 k.p. ma charakter imperatywny, poprzez wyliczenie aktów w sposób enumeratywny, kreujących stosunek pracy, ten katalog nie może być rozszerzony na inne podstawy⁴. Jednakże należy podkreślić, że nie jest elementem niezbędnym faktyczne wykonywanie pracy czy otrzymywanie wynagrodzenia – dla zyskania przymiotu pracownika. W tym zakresie można podzielić ogólny pogląd wyrażony przez M. Świącickiego, że w sensie prawnym pracownikiem jest każdy, i tylko ten, kto pozostaje w danej chwili w stosunku pracy⁵. Zdaniem A. Sobczyka⁶ pojęcie pracownika ma dwa podstawowe zakresy znaczeniowe: jeden to socjologiczny, zgodnie z którym za pracowników uważa się tych wszystkich, którzy znajdując się w konkretnej sytuacji życiowej, jako podstawowe źródło egzystencji swojej i swoich najbliższych uważają zarobkowe świadczenie pracy, w tym również zleceniobiorcy. Natomiast drugi zakres dotyczy znaczenia prawnego, gdzie za pracownika można uważać wyłącznie osobę pozostającą w stosunku pracy, bez względu na szczególny sposób jego powstawania, trwałość więzi prawnej oraz okoliczność, czy praca stanowi dla niej zajęcie główne czy uboczne i jaką rolę odgrywa dochód z pracy w jej statusie majątkowym⁷.

Na tle tego zagadnienia pojawia się pewien problem: ustawodawca w przepisach Kodeksu pracy nie sprecyzował, czy pracownikiem jest tylko osoba fizyczna, czy również osoba prawna. Kodeks pracy zawiera jedynie informację, że jest to „osoba”.

¹ Na potrzeby niniejszego artykułu dokonana została analiza jedynie strony pracowniczej w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Jednakże należy mieć na względzie, że na tle np. ustawy o ubezpieczeniu społecznym, definicja pracownika jest szersza.

² Szerzej: T. Duraj, [w:] Z. Góról. *System prawa pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, tom IV: *Nawiązanie stosunku pracy z mianowania*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 458-499.

³ B.M. Ćwiertniak, *Kodeks pracy Komentarz*, tom I: *Art. 1-113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 590 i n. i przywołana tam literatura; J. Piątkowski, *Fikcja pozaumownych stosunków pracy*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, tom I, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 38-39.

⁴ Ibidem.

⁵ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 120.

⁶ P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 3 i n.

⁷ Ibidem.

Wobec ogólnego sformułowania tej kwestii należy dokonać jej wykładni, wynikającej przede wszystkim z wielu unormowań prawnych zawartych w przepisach Kodeksu pracy, jak i innych aktach o charakterze szczególnym⁸. Dokonując wykładni tego zagadnienia, w szczególności należy wziąć pod uwagę przepisy Kodeksu pracy, czyli art. 63¹ § 1, zgodnie z którym z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa, natomiast śmierć może dotyczyć jedynie osoby fizycznej, a nie prawnej. Wobec tego konstatuję, że pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna.

Wobec powyższego pracownikiem posiadającym zdolność procesową, a więc legitymację procesową do brania udziału w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, jest każda pełnoletnia osoba. Aczkolwiek osoby z ograniczoną zdolnością do czynności prawnych ze względu na wiek (13–18 lat), jak również osoby pełnoletnie, które mają orzeczoną ograniczoną zdolność do czynności prawnych w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, zachowują zdolność procesową⁹. Wobec tego pojawia się problem: czy stroną mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy mogą być osoby młodociane? W moim przekonaniu na takie pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej, gdyż osoby młodociane na gruncie Kodeksu pracy – tym pojęciem posługuje się Kodeks pracy – posiadają zdolność do czynności prawnych w zakresie nawiązania stosunku pracy, jak również w zakresie dokonywania czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku przy zachowaniu szczególnych warunków (art. 190 § 1, art. 191, 192 k.p.). Z uwagi na okoliczność, iż to normy prawa pracy przyznały danym osobom zdolność do czynności prawnych, to na gruncie procesowym, jak i na gruncie mediacji, dany pracownik będzie mógł być stroną w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy i dochodzić swoich praw związanych z zawartą umową.

Na potrzeby Kodeksu postępowania cywilnego w art. 476 § 5 pkt 1) *in fine* k.p.c. została wprowadzona definicja pracownika o charakterze rozszerzającym w stosunku do pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Taki zabieg został przewidziany w celu oznaczenia przedmiotowego i podmiotowego zakresu spraw rozpoznawanych w postępowaniach odrębnych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Wobec okoliczności, iż definicja pracownika formalnego została umiejscowiona w Kodeksie postępowania cywilnego, a dodatkowo przepisy regulujące mediację *in genere* zostały umiejscowione również w Kodeksie postępowania cywilnego, należy również brać pod uwagę rozszerzoną definicję z art. 476 § 5 pkt 1) k.p.c.

Rozszerzający charakter definicji pracownika formalnego wynika z zamiaru objęcia jak najszerszą kategorią spraw i podmiotów¹⁰, które mają zamiar dochodzić

⁸ Ibidem, s. 113.

⁹ Szerzej: M. Sychowicz, *Komentarz do art. 55–71 k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego*, tom I: *Komentarz do art. 1–366*, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Warszawa 2014, s. 254.

¹⁰ A. Góra-Błaszczkowska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego*, tom I A: *Komentarz. Art. 1-424¹²*, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2020, s. 624 i n.

swoich roszczeń wynikających ze spraw wskazanych w art. 476 § 1 k.p.c. Wobec tego uzupełnieniem przytoczonego powyżej zakresu desygnatów pojęcia „pracownik” z art. 2 k.p. jest właśnie art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c., który *explicite* stanowi, że przez pracownika rozumie się również:

a) członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, osobę świadczącą pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą oraz członków rodziny i spadkobierców pracownika, członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej i osoby świadczącej pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy,

b) osobę dochodzącą od pracodawcy odszkodowania lub ustalenia uprawnień do świadczeń na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Ponadto do powyższego katalogu można zaliczyć stronę postępowania sądowego, która dochodzi swoich praw w zakresie kategorii spraw objętych art. 476 §1 pkt 1–3 k.p.c., czyli spraw związanych ze stosunkiem pracy:

1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane;

2) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy;

3) o odszkodowania dochodzone od pracodawcy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Ponadto do powyższego katalogu jest zaliczana osoba fizyczna, która dochodzi roszczenia w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy¹¹. Z powyższego wynika, że pracownikiem formalnym jest nie tylko osoba pozostająca w stosunku pracy, ale także ten, kto był pracownikiem (np. dochodzi roszczeń po ustaniu stosunku pracy), oraz ten, kto zamierza nim być (np. dochodzi roszczenia o nawiązanie przyrzeczonej umowy o pracę)¹².

Przechodząc do pracodawcy jako drugiej strony mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, należy wskazać, że termin „pracodawca” został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw¹³ i zastąpił określenie „zakład pracy”, którym to terminem określano stronę stosunku pracy zatrudniającą pracowników¹⁴. W tym miejscu pragnę wskazać, że terminów „zakład pracy” i „pracodawca”

¹¹ Ibidem, s. 451.

¹² Szerzej: B.M. Ćwiertniak, *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dwudziestolecu (refleksji kilka)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009, s. 47; A. Machnikowska, [w:] *System prawa pracy*, tom VI..., red. K.W. Baran, s. 458.

¹³ Dz.U. nr 24, poz. 110.

¹⁴ Szerzej: A. Sobczyk, *Zakład pracy jako zakład administracyjny*, Kraków 2021; L. Mitrus, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a prawo pracownika do odprawy w świetle art. 23[1] § 4 KP*, „ADR.

nie można stosować zamiennie, gdyż nie są one równoznaczne¹⁵. Pojęcie „zakład pracy” nie jest istotne dla przedmiotu niniejszego opracowania, aczkolwiek należy stwierdzić, że literatura¹⁶ i orzecznictwo w zakresie terminu „zakład pracy” jest bardzo bogate, gdyż powodowało wiele rozbieżności w doktrynie. Swoją uwagę skupię na definicji „pracodawca” w obecnym brzmieniu przepisu.

Dokonując ogólnej analizy strony pracodawczej w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, zacznę od definicji pracodawcy w znaczeniu materialnoprawnym z art. 3 k.p. *De lege lata* wskazuje, że „pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników”. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 sierpnia 2003 r.¹⁷ 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.

Natomiast w przypadku spółki cywilnej w orzecznictwie i doktrynie trwa spór co do tego, czy spółka cywilna może być pracodawcą¹⁸. Literatura specjalistyczna z racji wskazanych rozbieżności poświęca sporo miejsca zagadnieniu związanemu ze statusem spółki cywilnej w prawie pracy¹⁹. Na potrzeby niniejszego artykułu wskazuję, że w jednym z wyroków Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r.²⁰ sąd uznał, że spółka cywilna jest umową zawartą pomiędzy co najmniej dwoma osobami i jako taka nie może być pracodawcą, i z tego powodu sama w sobie nie jest podmiotem prawa. Stwierdził, że ta koncepcja ma uzasadnienie w konstrukcji współwłasności łącznej²¹. Należy wskazać, że prawidłowe oznaczenie pracodawcy

Arbitraż i Mediacja” 2011, nr 7; Z. Hajn, [w:] G. Goździkiewicz, *System Prawa Pracy. Część ogólna*, tom II: *Podmioty stosunku pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 148; A. Krasuń, *Ewolucja orzecznictwa sądowego na przestrzeni lat 1976-2016 dotyczącego utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] *Prawo i czas. Księga jubileuszowa z okazji 80-lecia urodzin Profesora Adama Lityńskiego*, Sosnowiec 2020, s. 313-331.

¹⁵ Zmianę należy uwzględnić przy korzystaniu z literatury sprzed 1996 r.: J. Pietrzykowski, *Pojęcie zakładu pracy według kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1976, z. 6, s. 93.

¹⁶ Z. Hajn, [w:] *System Prawa Pracy...*, tom II, s. 148; A. Krasuń, *Ewolucja orzecznictwa sądowego na przestrzeni lat 1976-2016 dotyczącego...*, s. 313 i n.

¹⁷ 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.

¹⁸ Szerzej: P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 3-38.

¹⁹ Szerzej: J. Knieć, *Problematyka zdolności sądowej spółki cywilnej w świetle zmian w prawie gospodarczym, handlowym i cywilnym*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2004, nr 3, s. 67-82; L. Miroszewski, *Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 11, s. 19-26; L. Miroszewski, *Czy spółka cywilna jest pracodawcą*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 9, s. 33-39; M. Piankowski, *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2005 nr 2; Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, MPP 2004, nr 12.

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, Legalis nr 491864.

²¹ 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.

w przypadku spółki cywilnej ma znaczenie w sytuacji, kiedy powód-pracownik będzie chciał wyegzekwować wyrok bądź ugode, 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.²²

Kolejną grupą podmiotów, która może występować jako pracodawca, a będącą stroną w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, są jednostki organizacyjne posiadające osobowość prawną²³. W tej grupie podmiotów nie ulega wątpliwości, która jednostka organizacyjna posiadająca osobowość prawną może być pracodawcą. Ten element będzie wiązał się z okolicznością bycia stroną jako pracodawca w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Ponadto 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 komandytowej²⁴. Wobec tego pracodawcami są wszystkie spółki handlowe, które mają zdolność do zaciągania zobowiązań, a tym samym mogą zawierać umowy, a stroną umowy o pracę, jak również stroną mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, nie są wspólnicy spółki, a jest nią spółka – nawet nieposiadająca osobowości prawnej²⁵.

Należy wskazać, że wewnętrzne jednostki organizacyjne, np. oddziały, filie samodzielnie zatrudniające pracowników, nie posiadają zazwyczaj osobowości prawnej, mimo to art. 3 k.p. przyznaje im zdolność prawną w zakresie prawa pracy. Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo formułują dodatkowe wymagania dla takich jednostek, takie jak uregulowana struktura pozwalająca na kierowanie swoimi sprawami w stosunkach wewnętrznych oraz wyodrębniony majątek²⁶.

W tym miejscu warto wspomnieć, że w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 marca 2016 r.²⁷ sąd wskazał, że dla uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę, obok posiadania uprawnienia do samodzielnego zatrudniania pracowników, jednostka taka musi być wyodrębniona organizacyjnie. Przy czym nie chodzi wyłącznie o wyodrębnienie, jakiego na gruncie prawa cywilnego wymaga się np. dla przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części, albo dla takiej zorganizowanej części przedsiębiorstwa.

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

²² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 77/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 340.

²³ Szerzej: K.W. Baran, *Pracodawca jako strona w postępowaniu...*, s. 111 i n.

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206.

²⁵ G. Goździewicz, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 3.

²⁶ K.W. Baran (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz...*, s. 55.

²⁷ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 marca 2016 r., II FSK 3918/13, Legalis, nr 1455059.

stationes fisci, o czym będzie mowa poniżej. W tym zakresie nasuwają się wątpliwości, kto – skoro nie Skarb Państwa – ma przymiot pracodawcy. W tym zakresie zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przychylam się do wykładni tekstualnej, zgodnie z którą uznaje się za pracodawców m.in. urzędy państwowe²⁸, sądy²⁹, prokuratury³⁰. Pracodawcami są natomiast poszczególne jednostki organizacyjne Skarbu Państwa (*stationes fisci*)³¹. Mają one własne zadania i zagwarantowany stopień autonomii oraz samodzielności organizacyjno-finansowej. Taka sama sytuacja występuje w gminnych jednostkach organizacyjnych (*stationes communales*)³².

W judykaturze³³ ugruntowany jest pogląd, że w postępowaniu sądowym przed sądem pracy w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy stroną procesową również nie jest Skarb Państwa. W imieniu Skarbu Państwa działa państwowa jednostka organizacyjna, będąca zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p., reprezentowana przez jej kierownika lub innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu pracy (art. 23 k.p. w zw. z art. 67 §1 k.p.c.). Stroną mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy pozostaje Skarb Państwa reprezentowany przez jednostkę organizacyjną, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie.

Przechodząc do analizy pracodawcy w znaczeniu formalnym, należy wskazać, że przepisy procedury cywilnej nie definiują *explicite* tego pojęcia³⁴. Zdaniem K.W. Barana³⁵ *de lege lata* uprawnione jest rozróżnienie w sferze procesowej pracodawcy *sensu largo* oraz *sensu stricto*. W przypadku koncepcji *sensu stricto* status pracodawcy będzie posiadał wyłącznie pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. (pod warunkiem że posiada zdolność sądową i procesową). Natomiast w zakresie *sensu largo* uzasadnione jest objęcie tym pojęciem wszystkich kategorii podmiotów zatrudniających, które uczestniczą zarówno po stronie czynnej, jak i biernej procesu³⁶.

Wobec powyższych rozważań na tle strony pracodawczej pojawia się problem, czy pracodawca w mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy może być tylko stroną bierną w mediacji, czy również stroną czynną. Literalne brzmienie norm prawnych dotyczących mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, OSNAP 1998, nr 22, poz. 649.

²⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1993 r., I PZN 30/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 123.

³⁰ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993, nr 4, poz. 49.

³¹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 123; M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 57.

³² Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1976 r., I PZ 1/76, OSNCP nr 10/1976, poz. 229.

³³ Ibidem.

³⁴ K.W. Baran, *Pracodawca jako strona postępowania...*, s. 113.

³⁵ Ibidem.

³⁶ K.W. Baran, *Pracodawca jako strona postępowania...*; W. Sanetra, *W sprawie spraw z zakresu prawa pracy*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, pod red. Z. Kubota, T. Kuczyńskiego, Warszawa 2011, s. 199-217; B.M. Ćwiertniak, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 159; A. Machnikowska, [w:] *System Prawa Pracy*, tom VI..., s. 444; M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 148.

uprawnia na podstawie argumentu *lege non distinguente* do przyjęcia opcji interpretacyjnej, zgodnie z którą może być zarówno stroną czynną, jak i bierną, gdyż nie ma różnicowania w przedmiotowych normach prawnych. Aczkolwiek co do zasady 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.

Podsumowując przedmiotowe zagadnienie, zgadzam się z poglądem doktryny³⁷, 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 § k.p.c. Natomiast pracownika należy identyfikować zgodnie z art. 2 k.p. oraz z art. 467 § 5 k.p.c. – czyli nie tylko osobę pozostającą w stosunku pracy, ale także osobę, która była pracownikiem oraz tę, która zamierza nim być (np. dochodzi roszczenia o nawiązanie przyrzeczonej umowy o pracę)³⁸.

PEŁNOMOCNIK USTANOWIONY PRZEZ STRONY MEDIACJI W INDYWIDUALNYCH SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

W tym miejscu należy dokonać analizy statusu pełnomocników, którzy mogą reprezentować pracownika w postępowaniu mediacyjnym w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Analizę zagadnienia należy rozpocząć od problemu, który pojawia się na wstępie, a mianowicie: kto może pełnić funkcję pełnomocnika pracownika i pełnomocnika pracodawcy. Ze względu na marginalne znaczenie dla analizy norm prawnych pod kątem możliwości zastosowania mediacji w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, pominięci zostali pełnomocnicy tacy jak np. członkowie rodzin. Tego rodzaju ograniczona formuła w moim przekonaniu pozwoli mi na transparentne dokonanie analizy aspektu podmiotowego w świetle obowiązujących norm prawnych.

W postępowaniu mediacyjnym w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, tak jak w przypadku innych postępowań, strona w postępowaniu mediacyjnym może być reprezentowana przez pełnomocnika. Kodeks postępowania cywilnego w art. 183¹-183¹⁵ nie przewiduje wprawdzie takiej możliwości, jednak w oparciu o dyrektywę *a complementudine* dopuszczalne wydaje się zastosowanie w tej kwestii zasad ogólnych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego.

Kodeks postępowania cywilnego w art. 87 k.p.c. wskazuje literalnie osoby, które mogą być pełnomocnikiem, są to adwokaci lub radcowie prawni, w sprawach własności intelektualnej także rzecznik patentowy, a w sprawach restrukturyzacji i upadłości

³⁷ Ibidem.

³⁸ Szerzej: B.M. Ćwiertniak, *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dwudziestolecium (refleksji kilka.)* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góról, Warszawa 2009, s. 47; A. Machnikowska, *System prawa pracy*, tom VI..., s. 458.

również osoba posiadająca licencję doradcy restrukturyzacyjnego. Ponadto może nią być osoba sprawująca zarząd majątkiem lub interesami strony oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia, współuczestnik sporu, jak również małżonek, rodzeństwo, zstępni lub wstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia. Natomiast § 2 tegoż przepisu wymienia nam, kto może być pełnomocnikiem osoby prawnej lub przedsiębiorcy, w tym przedsiębiorcy nieposiadającego osobowości prawnej. Jako pełnomocnicy w imieniu wyżej wymienionych podmiotów mogą działać wskazani przez powyższy podmiot pracownicy tej jednostki albo jej organu nadrzędnego. Wymienione podmioty jako pełnomocników należy podzielić na trzy grupy:

1. Pełnomocnicy profesjonalni – adwokaci i radcowie prawni, jak również rzecznicy patentowi w sprawach z własności intelektualnej.
2. Osoby sprawujące pieczę nad majątkiem lub interesami strony, jak również pełnomocnicy pozostający ze stroną w stałym stosunku zlecenia.
3. Osoby, które mają osobisty stosunek do danej strony bądź mogą być bezpośrednio zainteresowane wynikiem sprawy.

Przepisy regulujące postępowania odrębne, w tym postępowania z zakresu prawa pracy, uzupełniają przepis wyżej wymieniony z art. 87 k.p.c. o krąg pełnomocników wskazanych w art. 465 § 1 k.p.c., który jest artykułem *lex specialis* w stosunku do art. 87 k.p.c., gdyż poszerza krąg podmiotów mogących reprezentować pełnomocnika w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Bez względu na to, po której stronie sporu występuje pracownik, jego pełnomocnikiem może być przedstawiciel związku zawodowego, inspektor pracy lub pracownik zakładu pracy, w którym to zakładzie pracy pracownik jest lub był zatrudniony.

W związku z tym jeżeli pracownik danego zakładu pracy jest pełnomocnikiem, to sytuacja przedstawia się następująco: w zakresie pojęcia zakładu pracy użytego przez ustawodawcę istotne jest, którą wykładnię weźmiemy pod uwagę, gdyż za zastosowaniem wykładni językowej przemawia wąskie rozumienie zakładu pracy zawarte w art. 465 § 1 k.p.c. i przyjęcie, iż pełnomocnikiem może być jedynie pracownik zatrudniony w tej samej jednostce organizacyjnej (np. oddziale, zakładzie), w której jest albo był zatrudniony mocodawca. Za takim ujęciem przemawia *de lege lata* przedmiotowe rozumienie zakładu pracy na gruncie przepisów k.p., biorąc pod uwagę art. 23¹ k.p. regulujący przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Jednakże dokonując wykładni funkcjonalnej użytej przez ustawodawcę w stosunku do zakładu pracy, można zarówno bronić poglądu, że pełnomocnikiem może być każdy pracownik zatrudniony u tego samego pracodawcy, u którego był albo nadal jest zatrudniony mocodawca³⁹. Należy wziąć pod uwagę ułatwienie pracownikowi dochodzenia należnych mu roszczeń

³⁹ A. Góra-Błaszczkowska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego*, tom I A: *Komentarz. Art. 1-424¹²*, A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2020, s. 624 i n.

ze stosunku pracy⁴⁰. Przychyłam się do dokonywania w tym zakresie wykładni funkcjonalnej, gdyż w tym zakresie w mojej ocenie należy umożliwić pracownikowi ochronę i możliwość rozwiązania sporu przy pomocy podmiotów, które mogą pomóc pracownikowi w dochodzeniu roszczeń z zakresu prawa pracy⁴¹.

Kolejnym pełnomocnikiem, o którym była mowa powyżej, jest przedstawiciel związku zawodowego. Co istotne, pracownik nie musi być zrzeszony w danym związku zawodowym, żeby mógł być reprezentowany przez przedstawiciela związku zawodowego⁴². Jednakże przedstawicielem związku zawodowego może być tylko osoba uprawniona do działania w jego imieniu na podstawie statutu związku lub odrębnego upoważnienia⁴³. Ponadto taki pełnomocnik powinien przedłożyć pełnomocnictwo udzielone mu przez pracownika oraz powinien wykazać, że jest uprawniony do działania w imieniu związku zawodowego na podstawie statutu lub odrębnego upoważnienia udzielonego przez organ statutowy⁴⁴.

Wymienieni pełnomocnicy mogą być pełnomocnikami pracownika zarówno przed pierwszą, jak i przed drugą instancją, jednakże w postępowaniu kasacyjnym obowiązuje – tak jak w innych sprawach cywilnych – przymus adwokacko-radcowski⁴⁵. Wobec tego mogą być również pełnomocnikami pracownika w postępowaniu mediacyjnym w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Jednakże należy pamiętać, że pełnomocnictwo procesowe nie upoważnia do reprezentowania strony w postępowaniu mediacyjnym⁴⁶. Pełnomocnik musi legitymować się pełnomocnictwem rodzajowym bądź szczególnym.

Podsumowując powyższe rozważania, można zauważyć, że pełnomocnikiem reprezentującym czy to pracownika, czy pracodawcę podczas posiedzenia mediacyjnego może być pełnomocnik, który został określony w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Ponadto pozytywnie oceniam rozszerzony katalog osób mogących pełnić rolę pełnomocnika dla pracownika, zawierający również przedstawiciela związku zawodowego, inspektora pracy, czy pracownika zakładu pracy, w którym pracownik jest bądź był zatrudniony, gdyż wskazane osoby posiadają wie-

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Ponadto w zakresie wykazania, czy faktycznie osoba, która reprezentuje pracownika jako stronę, jest w stosunku pracy w danym zakładzie pracy, to zasadne jest wykazanie stosunku pracy przez pracownika pełnomocnika dokumentem wystawionym przez dany zakład pracy, może zostać złożone również oświadczenie przez pełnomocnika bądź stronę w tym zakresie, które zgodnie z orzecznictwem wciągane jest do protokołu posiedzenia. Kolejnym podmiotem, który może zostać pełnomocnikiem pracownika, jest inspektor pracy, jednakże podstawą do jego działania jest udzielone pełnomocnictwo przez pracownika, który wyraża chęć, żeby to inspektor pracy go reprezentował.

⁴² Tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 214/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 282, natomiast przeciwny pogląd pojawił się w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2006 r., II PZ 54/06, Legalis nr 180628.

⁴³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1975 r., I PRN 17/75, OSNCP 1976, nr 5, poz. 116.

⁴⁴ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2006 r., II PZ 3/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 104.

⁴⁵ A. Machnikowska, [w:] *System prawa pracy...*, tom VI, s. 515.

⁴⁶ M. Sychowicz, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz art. 1-366*, tom I, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Warszawa 2014, s. 753.

dzę i doświadczenie, by w sposób realny móc pomagać pracownikowi.

Na kanwie powyższego zagadnienia pojawia się problem w zakresie uprawnień mediatora⁴⁷ do weryfikacji pełnomocnictwa, którym posługuje się pełnomocnik, pod kątem czy zostało ono udzielone w sposób należyty. Wobec tego, dokonując analizy norm prawnych wskazanych w Kodeksie postępowania cywilnego w zakresie mediacji, należy zauważyć, że brak jest normy prawnej, która nakazywałaby taką weryfikację przez mediatora – jednak doświadczenie życiowe, a przede wszystkim jego kwalifikacje powodują, że mediator powinien zweryfikować umocowanie pełnomocnika działającego w imieniu strony. Należy przy tym wskazać, że weryfikacja nastąpi również przez sąd w ramach postępowania o zatwierdzenie ugody.

Rola pełnomocnika, a w szczególności profesjonalnego pełnomocnika w postępowaniu mediacyjnym, w dużej mierze powinna polegać na informowaniu klienta – bez względu na to, czy to jest pracownik, czy pracodawca – o możliwościach i zastosowaniu mediacji, a przede wszystkim polegać powinna na wskazaniu różnic w sposobie przeprowadzania postępowania sądowego i postępowania mediacyjnego. W postępowaniu mediacyjnym pełnomocnik profesjonalny musi nawiązać ścisłą współpracę ze swoją stroną, zarówno na posiedzeniach wspólnych, jak i indywidualnych, jeżeli będą odbywały się w postępowaniu mediacyjnym. Nieodzowną pomocą będzie nadzór pełnomocnika nad sporządzaną ugodą mediacyjną, a przede wszystkim upewnienie się, że będzie zawierała postanowienia zgodne z przepisami prawa i nie naruszała słuszych interesów pracownika. Należy podkreślić, że działanie i nastawienie profesjonalnego pełnomocnika do mediacji i w mediacji mają bardzo silny wpływ na dalsze działanie klienta (pracownika bądź pracodawcy).

Profesjonalni pełnomocnicy – radcy prawni czy adwokaci – są wręcz zobowiązani nie tylko regulacjami etycznymi, ale przede wszystkim ustawą⁴⁸, która obowiązuje w powyższych zawodach, do ochrony interesów swojego klienta. Ponadto profesjonalni pełnomocnicy powinni doradzać w taki sposób, żeby zminimalizować czas trwania danej spornej indywidualnej sprawy z zakresu prawa pracy. Dodatkowo są zobowiązani do informowania swoich klientów o możliwościach polubownego rozwiązania sporu, w tym mediacji, oraz do wskazywania korzyści z tym związanych. Informowanie klienta o możliwościach mediacyjnych ma przede wszystkim na celu zaznajomienie klienta – w tym przypadku pracownika – z korzyściami wiążącymi się z rozwiązaniem sporu poprzez zastosowanie mediacji oraz ze sposobem, w jaki przebiega postępowanie mediacyjne, a przede wszystkim z faktem, że to strona ma wpływ na sposób rozwiązania i zaproponowania treści ugody.

⁴⁷ Szerzej o statusie mediatora w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy: A. Krasuń, *Status prawny mediatora*, [w:] *In labore virtus et vita. Księga Jubileuszowa Prof. Marka Pliszkiwicza*, „Roczniki Administracji i Prawa” Rok XXI, red. M. Borski, B.M. Cwiertniak, M. Lekston, Sosnowiec 2021.

⁴⁸ Zarówno ustawą o radcach prawnych z dnia 6 lipca 1982 r. (Dz.U. z 2020 r., poz. 75), jak i ustawą o adwokaturze z dnia 26 maja 1982 (Dz.U. z 2020 r., poz. 1651).

Należy zauważyć, że im bardziej szczegółowo profesjonalny pełnomocnik bądź wyżej wymienieni pełnomocnicy przedstawią skutki związane z podjęciem mediacji⁴⁹, z wszczęciem bądź kontynuowaniem postępowania sądowego, tym bardziej świadomą decyzję podejmie klient w tym zakresie. Wybór odpowiedniej formy rozwiązania sporu – czy to sądownie, czy poprzez mediację – może w różny sposób wpłynąć na aspekty funkcjonowania klienta zarówno w jego sferze materialnej, jak i pozamaterialnej. Powinien on wiedzieć zarówno o pozytywach, jak i negatywach aspektach każdej z opcji⁵⁰.

Wobec powyższego status strony w mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy można przypisać jedynie pracownikowi bądź pracodawcy. W tym kontekście należy wziąć pod uwagę, że status strony w znaczeniu materialnym posiada wyłącznie podmiot, do którego odnosi się przedmiot mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy, a nie pełnomocnik, który go reprezentuje.

PODSUMOWANIE

Podsumowując wywody w zakresie statusu pełnomocników w mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy, należy zauważyć, że udział prawników, profesjonalnych pełnomocników jest powszechnie akceptowany podczas mediacji. Szczególnie jest ważny w sprawach z zakresu prawa pracy, gdzie istotną rolę odegrają przy weryfikacji ugody mediacyjnej pod kątem jej zgodności z przepisami bądź ze słusznym interesem pracownika. Pod dyskusję jednak poddaje się, jak bardzo aktywny ma być pełnomocnik podczas mediacji, ponieważ całe *clue* mediacji polega na tym, że to strony biorą aktywny udział w rozwiązywaniu danego konfliktu, gdzie decydują o jej przebiegu, jak również o wyniku całego postępowania, mając przekonanie, że *consensus*, jaki wypracowały, stanowi dla nich najbardziej korzystny wynik ze względu zarówno na interesy materialne, jak i niematerialne⁵¹.

⁴⁹ Wobec powyższego ważne jest, ażeby pełnomocnik – prawnik danej strony pomógł w przygotowaniu się jej do mediacji, a zwłaszcza:

- 1) poinformował o możliwościach prawnych w zakresie mediacji oraz o naturze i zasadach tej instytucji;
- 2) pomógł wybrać rodzaj mediacji (sądowa, pozasądowa) zgodnie z interesem klienta oraz adekwatną strategię mediacyjną;
- 3) poinformował o modelowym przebiegu dyskursu mediacyjnego;
- 4) pomógł zwerbalizować interesy, oczekiwania oraz propozycje rozwiązania sporu;
- 5) przeanalizował opcje proponowane przez klienta pod kątem zrozumiałości oraz realności oraz legalności (*reality i legality testing*);
- 6) pouczył o zasadach komunikacji w mediacji (kontrola nad emocjami, szacunek dla punktu widzenia i propozycji drugiej strony);
- 7) przewidział ewentualne skutki prawne mediacji oraz przedyskutował ze stroną ewentualne warianty rozwiązania sporu;
- 8) pouczył o możliwości wstrzymania się z podejmowaniem cząstkowych lub finalnych decyzji (i pozostawienia tej możliwości także drugiej stronie).

⁵⁰ E. Gmurzyńska, *Rola prawników w alternatywnych metodach rozwiązywania sporów*, Warszawa 2014, s. 276; M. Bobrowicz, *Mediacja. Jestem za*, Warszawa 2008, s. 38.

⁵¹ E. Gmurzyńska, R. Morek, *Mediacja. Teoria i praktyka*, Warszawa 2018, s. 500; A. Arkuszewska,

Natomiast w zakresie sformułowania postanowień ugody co do wypracowanego wyniku sprawy pełnomocnik odgrywa dość istotną rolę, która wskazana została powyżej, w zakresie sformułowania ugody zgodnie z przepisami prawa. Wobec tego bezpośrednio ustalenie i sformułowanie treści ugody przez same zainteresowane strony nie będzie powodowało wyłączenia i wspierania stron przez doradców lub pełnomocników, którzy działają na rzecz strony⁵².

Bibliografia

Literatura

- Arkuszevska A., Kościółek A., *Fazy i etapy mediacji*, [w:] *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, red. A. Arkuszevska, J. Lis, Warszawa 2014.
- Baran K.W., *Pracodawca jako strona w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015, vol. 24, nr 3.
- Baran K.W. (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, tom I, Warszawa 2020.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
- Bobrowicz M., *Mediacja. Jestem za*, Warszawa 2008.
- Ćwiertniak B.M., *Kodeks pracy Komentarz*, tom I: *Art. 1-113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Ćwiertniak B.M., *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dwudziestoleciu (refleksji kilka)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009.
- Ćwiertniak B.M., [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013.
- Duraj T., [w:] Z. Góral, *System prawa pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, t. IV: *Nawiązanie stosunku pracy z mianowania*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Ereciński T., Gudowski J., Jędrzejewska M., Weitz K., Grzegorzczak P., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2012.
- Gersdorf M., *W kwestii pracowniczej zdolności prawnej*, „*Nowe Prawo*” 1979, nr 5.
- Gersdorf M., Rączka K., Rączkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Goździewicz G., T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.
- Góra-Błaszczkowska A., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego*, tom I A: *Komentarz. Art. 1-424¹²*, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2020.

A. Kościółek, *Fazy i etapy mediacji*, [w:] *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, red. A. Arkuszevska, J. Lis, Warszawa 2014, s. 111.

⁵² T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz, P. Grzegorzczak, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2012, s. 854; A. Orzeł, K. Alama-Osmólska, *Rola pełnomocników procesowych w mediacji*, [w:] *Mediacje w prawie*, red. J. Czapska, M. Szelań-Dylewski, Kraków 2014, s. 101.

Gmurzyńska E., Morek R., *Mediacja. Teoria i praktyka*, Warszawa 2018.

Gmurzyńska E., *Rola prawników w alternatywnych metodach rozwiązywania sporów*, Warszawa 2014.

Hajn Z., [w:] G. Goździkiewicz, *System Prawa Pracy. Część ogólna*, tom II: *Podmioty stosunku pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Knieć J., *Problematyka zdolności sądowej spółki cywilnej w świetle zmian w prawie gospodarczym, handlowym i cywilnym*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2004, nr 3.

Korus P., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020.

Krasuń A., *Ewolucja orzecznictwa sądowego na przestrzeni lat 1976-2016 dotyczącego utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] *Prawo i czas. Księga jubileuszowa z okazji 80-lecia urodzin Profesora Adama Lityńskiego*, Sosnowiec 2020.

Krasuń A., *Status prawny mediatora*, [w:] *In labore virtus et vita. Księga Jubileuszowa Prof. Marka Pliszkiwicza*, „*Roczniki Administracji i Prawa*” 2021, Rok XXI, red. M. Borski, B.M. Ćwiertniak, M. Lekston.

Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2017.

Machnikowska A., [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy*, tom VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

Malanowski A., *Skutki braku zdolności do zawierania umów o pracę*, „*Państwo i Prawo*” 1978, nr 12.

Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011.

Miroszewski L., *Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2000, nr 11.

Miroszewski L., *Czy spółka cywilna jest pracodawcą*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2000, nr 9.

Mitrus L., *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę a prawo pracownika do odprawy w świetle art. 23[1] § 4 KP*, „*ADR. Arbitraż i Mediacje*” 2011, nr 7.

Orzeł A., Alama-Osmólska K., *Rola pełnomocników procesowych w mediacji*, [w:] *Mediacje w prawie*, red. J. Czapska, M. Szeląg-Dylewski, Kraków 2014.

Piankowski M., *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, „*Gdańskie Studia Prawnicze*” 2005 nr 2.

Piątkowski J., *Fikcja pozaumownych stosunków pracy*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, tom I, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013.

Pietrzykowski J., *Pojęcie zakładu pracy według kodeksu pracy*, „*Państwo i Prawo*” 1976, z. 6.

Pisarczyk Ł., *Pracodawca wewnętrzny*, MPP 2004, nr 12.

Sanetra W., *W sprawie spraw z zakresu prawa pracy*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, pod red. Z. Kubota, T. Kuczyńskiego, Warszawa 2011.

Sobczyk A., *Zakład pracy jako zakład administracyjny*, Kraków 2021.

Sychowicz M., *Komentarz do art. 55–71 k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego*, tom I: *Komentarz do art. 1–366*, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Warszawa 2014.

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.

Watrakiewicz M., *Wiek a zdolność do czynności prawnych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2003, z. 3.

Orzecznictwo

Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993, nr 4, poz. 49.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1993 r., I PZN 30/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 123.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1975 r., I PRN 17/75, OSNCP 1976, nr 5, poz. 116.

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

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, OSNAP 1998, nr 22, poz. 649.

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

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 214/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 282.

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.

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.

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

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1976 r., I PZ 1/76, OSNCP nr 10/1976, poz. 229.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2006 r., II PZ 3/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 104.

Postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2006 r., II PZ 54/06, Legalis nr 180628.

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

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

Akty normatywne

Ustawa o radcach prawnych z dnia 6 lipca 1982 r. (Dz.U. z 2020, poz. 75).

Ustawa o adwokaturze z dnia 26 maja 1982 (Dz.U. z 2020, poz. 1651).