

# Marek Jasiakiewicz

---

## W sprawie skuteczności umów sprzedaży zawieranych przez nie umocowanych pracowników przedsiębiorstw państwowych

---

Palestra 34/2-3(386-387), 26-36

---

1990

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## MAREK JASIAKIEWICZ

**W SPRAWIE SKUTECZNOŚCI UMÓW SPREDAŻY  
ZAWIERANYCH PRZEZ UMOCOWANYCH PRACOWNIKÓW  
PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH**

*Osobą reprezentującą przedsiębiorstwo państwowe przy zawieraniu umowy sprzedaży z klientem jest zwykle pracownik tego przedsiębiorstwa nie legitymujący się pisemnym pełnomocnictwem. Staje się to często dogodnym argumentem dla przedsiębiorstwa kwestionującego skuteczność takiej umowy. Celem opracowania jest zarysowanie możliwości ochrony klienta poprzez stosowanie domniemania pełnomocnictwa, pełnomocnictwa dorozumianego lub konstrukcji zawarcia umowy per facta concludentia.*

I. Zagadnienie formy udzielania pełnomocnictwa budziło kontrowersje jeszcze w czasie obowiązywania dekretu o przedsiębiorstwach państwowych z 26 października 1950 r.<sup>1</sup> Wydawało się, że ustawa o przedsiębiorstwach państwowych z 25 września 1981 r.<sup>2</sup> wprowadzająca jednoznacznie brzmiący przepis art. 49 ust. 2, w myśl którego udzielenie pełnomocnictwa wymaga formy pisemnej *ad solemnitatem*, rozwieje dotychczasowe wątpliwości. Tymczasem nadal występują różnice stanowisk, które dotyczą stosowania w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych domniemania pełnomocnictwa (art. 97 k.c.) oraz udzielenia pełnomocnictwa w sposób dorozumiany.

Można kwestionować stosowanie art. 97 k.c. w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych, wskazując na jednoznaczne wymaganie pisemności pełnomocnictwa oraz występujące niekiedy wymaganie współdziałania dwóch upoważnionych osób (art. 49 ust. 2, art. 48 ust. 2 ustawy o p.p.). Argumentacja ta, jakkolwiek nie pozbawiona podstaw, nie przekonuje. Artykuł 97 k.c. jako przepis szczególny wobec art. 49 ust. 2 ustawy o p.p. znajduje bowiem zastosowanie do przedsiębiorstw państwowych.<sup>3</sup> Ponadto

<sup>1</sup> Jedn. tekst: Dz.U. z 1960 r. Nr 18, poz. 111.

<sup>2</sup> Jedn. tekst: Dz.U. z 1987 r. Nr 35, poz. 201 (dalej jako ustawa o p.p.).

<sup>3</sup> Patrz B. Ziemiński: Pełnomocnicy przedsiębiorstw państwowych, NP 1983, nr 9—10, s. 120; tenże: Organy przedsiębiorstwa państwowego, Szczecin 1985, s. 67; A. Rembieliński (w.): Przedsiębiorstwo państwowe i samorząd załogi, Warszawa—Łódź 1987, s. 333; W. Pyziół: Nowe zasady reprezentacji cywilnoprawnej przedsiębiorstw państwowych, PiP 1983, nr 4, s. 73—74. Za stosowaniem art. 97 k.c. do przedsiębiorstw państwowych opowiedzieli się również glosatorzy orzeczenia SN z 17 grudnia 1985 r., a mianowicie A. Szpunar, PiP 1988, nr 7, s. 145 i n.; J. Tymczenko, NP 1987, nr 7—8, s. 160 i n.; A. Kidyba i J. Mojak, „Palestra” 1988, nr 5, s. 125 i n.

w świetle wspomnianej ustawy czynność prawna nie stanowi wyłącznego źródła pełnomocnictwa, a więc art. 97 k.c. jako proklamujący domniemanie pełnomocnictwa nie opartego na oświadczeniu mocodawcy nie jest wyłączony przez ustawę o p.p.<sup>4</sup> Rozwijając tę koncepcję można dodać, że reżim udzielania pełnomocnictwa określony w nowej ustawie dotyczy wyłącznie pełnomocnictw opartych na czynności prawnej upoważniającej i jako taki nie znajduje zastosowania do pełnomocnictwa wywodzącego się *ex lege*.

Wyraźnego stanowiska co do relacji omawianych przepisów nie zajął Sąd Najwyższy, jakkolwiek istniała ku temu okazja na gruncie stanu faktycznego orzeczenia z 17 grudnia 1985 r.<sup>5</sup> Zaproponowano natomiast rozwiązanie precedensowe przyjmując, że: „Skuteczna jest umowa kupna sprzedaży lub inna umowa związana z obsługą konsumentów zawarta z pracownikiem jednostki handlowej lub produkcyjno-handlowej..., jeżeli transakcja została dokonana w okolicznościach, w których zwyczajowo dokonuje się czynności prawnych”. Nie w pełni jasne stanowisko Sądu Najwyższego dopuszcza dwojaką interpretację. Po pierwsze — jak można sądzić na podstawie orzeczenia — istnieje, zdaniem Sądu, reguła znaczeniowa wynikająca ze zwyczaju, która łączy z określonym zachowaniem przedsiębiorstwa (polegającym na dopuszczeniu danej osoby do działania w określonych warunkach) sens oświadczenia woli, którego treścią jest udzielenie pełnomocnictwa. Przy takim jednak założeniu występowałby zbieg podstaw pełnomocnictwa (domniemania pełnomocnictwa) w postaci normy prawnej z art. 97 k.c. i zwyczaju. W konsekwencji zasadne byłoby pytanie o celowość wprowadzenia tego przepisu do kodeksu cywilnego. Ponadto wydaje się, że zwyczaj bądź stała praktyka mogłaby w opisanej sytuacji odgrywać rolę jedynie z punktu widzenia odpowiedzialności przedsiębiorstwa z tytułu *culpa in contrahendo*. Przesądza to o nietrafności omówionej koncepcji.

Bardziej przekonująca wydaje się natomiast druga z możliwych interpretacji orzeczenia z 17 grudnia 1985 r., która jest oparta na założeniu, że Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do stosowania art. 97 k.c. W świetle tego orzeczenia okoliczności stanowiące o istnieniu umocowania mogą być określone nie tylko przez ustawodawcę, lecz także przez zwyczaj. Nie całkiem bezzasadne więc byłoby twierdzenie, że występuje tu *sui generis* domniemanie, które w przeciwieństwie do domniemania ustawowego z art. 97

<sup>4</sup> Tak, jak się wydaje, L. Moskwa: Kontrowersje wokół pełnomocników przedsiębiorstw państwowych, RPEiS 1985, nr 3, s. 158. Odmienne np. B. Gawlik (w:) System prawa cywilnego, Ossolineum 1985, t. I, s. 785—786; według tego autora art. 97 k.c. uchyla jedynie możliwość powołania się na brak umocowania; S. Grzybowski (w:) System prawa cywilnego, Ossolineum 1974, t. I, s. 624.

<sup>5</sup> OSNCP 1986, nr 11, poz. 184 z glosami wskazanymi w przyp. 3. Patrz też E. Łętowska: Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego z zakresu części ogólnej kodeksu cywilnego oraz zobowiązań, NP 1987, nr 7—8, s. 97—98.

k.c. można umownie nazwać „zwyczajowym”. Tym samym Sąd Najwyższy kreowałby zwyczaj jako nową (oprócz art. 97 k.c.) podstawę pełnomocnictwa nie opartego na oświadczeniu mocodawcy. Przyjęcie istnienia takiego pełnomocnictwa jest właściwie niezależne od woli mocodawcy, który jednak powinien się liczyć z jego skutkami. Należy rozważyć, czy wskazane domniemanie jest dopuszczalne w szczególności według ustawy o p.p. Niewątpliwie zasługuje ono na aprobatę w świetle idei ochrony konsumenta, lecz idea ta nie może przecież stanowić jedyne kryterium oceny stanowiska Sądu Najwyższego.

Należy bowiem zauważyć, że skoro jedynie wyjątkowo dopuszcza się stosowanie art. 97 k.c. wobec przedsiębiorstw państwowych, to w myśl zasady *exceptiones non sunt extendendae* przepis ten nie powinien być stosowany w drodze analogii<sup>6</sup> ani też interpretowany rozszerzająco.<sup>7</sup> Tym bardziej więc sprzeciw budzi mnożenie wyjątków na wzór art. 97 k.c., jeśli nawet dokonuje się to nie poprzez nowe formy prawne, lecz oparte jest na orzecznictwie odwołującym się do zwyczaju.

Obecnie przedsiębiorstwo może zapobiec powstaniu skutków z art. 97 k.c., np. przez podanie w sposób widoczny do wiadomości klientów, że osoby czynne w lokalu nie są umocowane do dokonywania czynności prawnych z klientami. Trudno wyobrazić sobie podobne zabiegi przedsiębiorstwa w wypadku analogicznego stosowania art. 97 k.c. lub stosowania domniemania opartego na zwyczaju. Dlatego też wydaje się, że idei ochrony konsumenta czyni zażość dopuszczenie stosowania art. 97 k.c. wobec przedsiębiorstw państwowych, choć i w tym wypadku, jak już wskazywano, nie jest to wcale takie oczywiste. Przepis ten powinien być interpretowany ściśle i w taki sposób, aby nie uwalniać klienta od wykazania elementarnej staranności i wszelkiego ryzyka dokonywanej transakcji. W szczególności na ochronę nie zasługuje klient w wypadku z umowy z nie umocowanym pracownikiem.<sup>8</sup> Brak również podstaw do stosowania domniemania pełnomocnictwa, gdy rzecz została nabyta w podejrzanych warunkach (orzeczenie SN z 17 grudnia 1985 r.) lub gdy klient wie lub przewiduje i godzi się na to, że zawiera umowę z pracownikiem nie mającym uprawnień do zawarcia tej umowy (orzeczenie SN z 20 lutego 1982 r.).<sup>9</sup> Podobnie chyba nie można obciążać przedsiębiorstwa ryzykiem dokonanej transakcji w wypad-

<sup>6</sup> Analogiczne stosowanie art. 97 k.c. dopuszcza A. Szpunar: Glosa, PiP 1988, nr 7, s. 148.

<sup>7</sup> Zbyt szeroko chyba ujmują przesłanki z art. 97 k.c. A. Kidyba i J. Molak: Glosa, „Palestra” 1988, nr 5, s. 128—129. Należy podzielić w tym względzie pogląd W. Pyzioła: (Nowe zasady..., s. 73), który wskazuje, że rozszerzenie w drodze wykładni zakresu zastosowania art. 97 k.c. może prowadzić do obchodzenia wymagań formy pisemnej pełnomocnictwa z art. 49 ust. 2 ustawy o p.p. Podobnie A. Rembieliński: op. cit., s. 333.

<sup>8</sup> Tak też A. Szpunar: Glosa, PiP 1988, nr 7.

<sup>9</sup> Patrz W. Myga: Z kim robić interesy, „Rzeczpospolita” 1987, nr 269, s. 4, który omawia to orzeczenie (klient zawarł umowę z majstrem spółdzielni, któremu jednocześnie wypłacił pieniądze za usługę).

ku, gdy klient w świetle doświadczenia życiowego powinien być zorientować się, że osoba czynna w lokalu jest nieuprawniona do kontraktowania.<sup>10</sup> Artykuł 97 k.c. bowiem nie zwalnia klienta w normalnym toku rzeczy z obowiązku ustalenia, czy określona osoba jest uprawniona do zawarcia umowy, bo wobec oparcia tego pełnomocnictwa na domniemaniu ustawowym i tak byłoby to bezprzedmiotowe, lecz ustanawia przesłanki, których sprawdzenie leży w interesie klienta. W przeciwnym wypadku klient powinien liczyć się z odrzuceniem domniemania pełnomocnictwa przez sąd w przyszłym sporze.

Podsumowując należy stwierdzić, że art. 49 ust. 2 i art. 48 ust. 2 ustawy o p.p. nie wyłączają stosowania instytucji domniemania pełnomocnictwa z art. 97 k.c., co sprzyja niewątpliwie ochronie klientów także przedsiębiorstw państwowych. Ochrona ta jednak jest uwarunkowana spełnieniem ściśle interpretowanych przesłanek określonych w ostatnim z wymienionych przepisów, a więc nie ma wymiaru absolutnego. Dlatego też nie wydaje się uzasadnione tworzenie precedensów w tym względzie kosztem przedsiębiorstw państwowych jako strony umowy. Nie oznacza to jednak, że brak podstaw do stosowania art. 97 k.c. miałyby premiować niełojalne przedsiębiorstwo, które nie potwierdza umowy zawartej przez swego pracownika. Wydaje się bowiem, że korzystnego dla klienta rozwiązania w opisanym przypadku można doszukać się przez analizę danego stanu faktycznego z punktu widzenia pełnomocnictwa dorozumianego lub zawarcia umowy *per facta concludentia*.

II. O ile co do zasady dopuszczalność pełnomocnictwa dorozumianego nie budzi wątpliwości (art. 60 k.c.), o tyle jest to sporne w sytuacji, gdy przepisy przewidują konieczność zachowania określonej formy pełnomocnictwa. Zawężając zagadnienie do będących przedmiotem zainteresowania przedsiębiorstw państwowych należy ustalić: 1) czy statutowane w art. 49 ust. 2 ustawy o p.p. wymaganie pisemnej formy pełnomocnictwa wyłącza udzielenie pełnomocnictwa w sposób dorozumiany; 2) czy sporządzona w formie pisemnej umowa o pracę (zakres czynności), na podstawie której do zakresu czynności pracownika zaliczono zawieranie umów, spełnia w sposób wystarczający wymaganie formy pisemnej czynności prawnej ustanowienia pełnomocnika przedsiębiorstwa państwowego (art. 49 ust. 2 ustawy o p.p.).

Ad 1) Na ogół przyjmuje się,<sup>11</sup> że z art. 60 k.c. związane są ściśle przepisy o formie czynności prawnych, które mają stanowić „wyjątki w ustawie przewidziane” (art. 60 k.c. *in principio*). Ostat-

<sup>10</sup> Na przykład szatniarz w hotelu nie jest uprawniony do wynajmowania apartamentów hotelowych, kucharz w restauracji nie jest uprawniony do sprzedawania posiłków (przykłady pochodzą z orzeczenia SN z 20 lutego 1982 r.).

<sup>11</sup> Patrz np. A. Wolter: Prawo cywilne, Warszawa 1986 (aktualizacja i uzupełnienie J. Ignatowicz), s. 305; S. Grzybowski (w:) System prawa cywilnego, t. I, s. 360; K. Piasecki (w:) Kodeks cywilny z komentarzem, Warszawa 1980, s. 74.

nio<sup>12</sup> jednak podniesiono (nawiązując do niektórych wcześniejszych wypowiedzi), że przewidziana w art. 60 k.c. swoboda formy oświadczenia woli — to raczej swoboda formy wyboru znaku. Należy ją w tym sensie tłumaczyć jako stan, w którym składający oświadczenie woli może swoim zachowaniem realizować każdy układ rzeczy czy zjawisko, jeżeli istnieją wyraźne reguły znaczeniowe wiążące z tym układem rzeczy lub zjawiskiem myśl o określonej treści. „Formuła (art. 60 k.c., przyp. *M.J.*) wskazuje wyraźnie na orientację ustawodawcy na treść oświadczenia woli”.<sup>13</sup> Zdaniem L. Moskwy, art. 73—81 k.c. nie mogą być traktowane jako zastrzeżone ustawą wyjątki, o których mowa w art. 60 k.c., ponieważ ten ostatni przepis w ogóle nie dotyczy formy oświadczenia woli w znaczeniu przyjętym w art. 73 n.k.c.<sup>14</sup>

Pogląd ten zasługuje na uwagę, jako że przekonująco i w nowym świetle ujmuje przepis art. 60 k.c. Podkreśla on, że celem ustawodawcy wyrażonym w tym przepisie było określenie substratów materialnych znaków, które, jeśli tylko wyznaczają wolę w sposób dostateczny, mogą stanowić przejaw woli, tzw. oświadczenie woli.<sup>15</sup> Zgodnie z art. 60 k.c. w zakresie wyboru substratu materialnego znaku istnieje w zasadzie swoboda, która wyjątkowo tylko jest wyłączana przez ustawodawcę przez wprowadzenie wymagania posłużenia się przez składającego oświadczenie konkretnym, zastrzeżonym ustawą substratem materialnym znaku (normatywny substrat znaku).<sup>16</sup> Innymi słowy, w art. 60 k.c. chodzi o ustalenie (według kryterium dostatecznego ujawnienia woli wewnętrznej), czy dany substrat materialny znaku może stanowić nośnik treści woli, a nie o formę tego nośnika. Samo oświadczenie woli jako jej wyraz zewnętrzny jest już jakąś formą woli, którą należy odróżnić od odmiennej kategorii, jakiej dotyczą przepisy o formie czynności prawnych (art. 73 i n. k.c. czy np. art. 49 ust. 2 ustawy o p.p.). W tym drugim znaczeniu forma oświadczenia woli nie jest nośnikiem treści woli, lecz rację jej wyodrębnienia stanowią względy dowodowe, poddanie obrotu prawnego kontroli państwa itp.<sup>17</sup>

Konkludując należy stwierdzić, że art. 60 k.c. określa niezbędną przesłankę przejawu woli w postaci substratu materialnego znaku ujawniającego wolę w sposób dostateczny, a przepisy o formie

<sup>12</sup> Patrz L. Moskwa: Oświadczenie dorozumiane a swoboda formy czynności prawnych, RPEiS 1983, nr 1, s. 67 i n.

<sup>13</sup> Tamże, s. 78.

<sup>14</sup> Tamże, s. 78.

<sup>15</sup> Na temat pojęcia znaku patrz Z. Ziemiński: Logika praktyczna, Warszawa 1977, s. 11 i n.

<sup>16</sup> Zdaniem L. Moskwy, przykładem takiego wyjątku jest art. 1 § 1 k.r.o. (Oświadczenie..., s. 79).

<sup>17</sup> Tamże, s. 78.

czynności prawnych (art. 73 n. k.c. czy np. art. 49 ust. 2 ustawy o p.p.) wyznaczają kryteria, których spełnienie jest niekiedy wymagane, aby zachowanie to, będące już oświadczeniem woli w rozumieniu prawa, wywierało zamierzone skutki prawne. Wskazane przepisy o formie, w tym regulacja ustawy o p.p., nie stanowią więc wyjątku w stosunku do art. 60 k.c., lecz tylko wyznaczają dodatkowe wymagania dotyczące skuteczności czynności prawnej. Dlatego sam fakt warunku formy pisemnej pełnomocnictwa z art. 49 ust. 2 ustawy o p.p. nie wyłącza stosowania art. 60 k.c. i swobodnego wyboru substratu materialnego znaku (nośnika woli), a więc także udzielenie pełnomocnictwa przez dyrektora w sposób dorozumiany. Ten dorozumiany przejaw woli powinien jednak nie tylko ujawniać wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.), zyskując dzięki temu status oświadczenia woli, lecz dodatkowo dla wywołania zamierzonych skutków prawnych (skutecznego udzielenia pełnomocnictwa) ustawodawca zastrzegł spełnienie warunku formy pisemnej. Tak więc art. 49 ust. 2 ustawy o p.p. nie wyłącza pełnomocnictwa dorozumianego, lecz uzależnia jego skuteczność od zachowania określonej formy, co stanowi negatywną odpowiedź na postawione na wstępie pytanie. Jednocześnie jednak nasuwa się kwestia możliwości spełnienia przez dorozumiane oświadczenie woli jako podstawy pełnomocnictwa wymagania formy pisemnej. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga odwołania się do pojęcia dorozumianego oświadczenia woli, przez które rozumie się na ogół oświadczenie mające postać znaków, przy czym dopiero w określonym kontekście sytuacyjnym nabierają one znaczenia i zdolne są pełnić funkcję przekaznika określonych decyzji.<sup>18</sup> Dla zakwalifikowania danego oświadczenia woli jako dorozumianego bez znaczenia pozostają, jak się wydaje, rodzaj użytego znaku (powszechny lub nie), jego nośnik (niekoniecznie znaki słowne) lub forma, lecz decyduje określony kontekst sytuacyjny kreujący oświadczenie woli. Tym samym, przynajmniej teoretycznie, nie można wyłączać złożenia przez dyrektora dorozumianego oświadczenia woli o udzieleniu pełnomocnictwa w formie pisemnej.<sup>19</sup>

Ad 2) Dopuszczenie dorozumianego udzielenia pełnomocnictwa przez dyrektora przedsiębiorstwa państwowego i uznanie, że oświadczenie takie może spełniać wymaganie formy pisemnej, określone w art. 49 ust. 2 ustawy o p.p., stanowi o zasadności postawienia drugiego pytania. Czy zatem forma pisemna będzie

<sup>18</sup> Patrz Z. Radwański: *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*, Warszawa 1979, s. 174. Szerzej na ten temat L. Moskwa: *Oświadczenia...*, s. 67 oraz tenże: *Jeszcze o reprezentacji przedsiębiorstw państwowych*, PiP 1983, nr 11, s. 108—109.

<sup>19</sup> Podobnie L. Moskwa: *Jeszcze o reprezentacji...*, s. 109, tenże: *Oświadczenie...*, s. 75—76; W. Pyziół: *Nowe zasady...*, s. 72.

zachowana przez wskazanie czynności polegającej na zawieraniu umów w pisemnej umowie o pracę (zakres czynności pracownika)?<sup>20</sup> Wydaje się, że w tym wypadku co najmniej z dwóch powodów należy udzielić odpowiedzi negatywnej. Po pierwsze, umowa o pracę (a także umowa agencyjna) różni się m.in. z punktu widzenia uprawnień pracownika (agenta) od umowy zlecenia z charakterystycznym przepisem art. 734 § 2 k.c. (zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie). Nie ma takiego lub choćby zbliżonego unormowania ani w przepisach kodeksu pracy,<sup>21</sup> ani w umowie agencyjnej (art. 758 § 2 k.c.). W tym ostatnim przepisie wyraźnie podkreślono, że z samej umowy agencyjnej nie wynika umocowanie do zawierania umów w imieniu dającego zlecenie. Umowa o pracę więc jest usytuowana z tego punktu widzenia jakby pośrednio między umową zlecenia a umową agencyjną, brak bowiem jest w kodeksie pracy unormowania na wzór art. 734 § 2 k.c. Wprawdzie nie podkreślono wprost konieczności dodatkowego umocowania, tak jak w art. 758 § 2 k.c., lecz byłby to, jak się wydaje, zbyt słaby argument na rzecz pozytywnej odpowiedzi na postawione wyżej pytanie. Ocena ta dotyczy również pracowników na stanowiskach kierownika zakładu. W szczególności statusu kierownika zakładu jako jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa nie można utożsamiać z kierownikiem zakładu pracy, który wywodzi swe umocowanie do działania (w sferze stosunków pracy) *ex lege* (art. 4 i 23 § 1 k.p.).

Warto dodać, co wydaje się zasadne z uwagi na dyrektywy wykładni systemowej, że prawo spółdzielcze w art. 55 jednoznacznie formułuje warunek udzielenia pełnomocnictwa nawet wówczas, gdy chodzi o osoby zajmujące stanowisko kierownika spółdzielni.

Po drugie, forma pisemna czynności prawnej wymaga złożenia własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść

<sup>20</sup> Pominięto, jako zupełnie oczywistą wobec statusu przedsiębiorstwa państwowego jako osoby prawnej, kwestię dopuszczalności działania przedsiębiorstwa przez pracownika będącego pełnomocnikiem. Podobnie należy uznać za bezskuteczne w sferze zewnętrznej akty zlecenia dyrektora adresowane do pracowników. Patrz na ten temat L. Moskwa: *Kontrowersje...*, s. 160 i n., a także (Jeszcze o reprezentacji..., s. 107—108) co do dopuszczalności tezy, że w wypadku, gdy pracownik ma podejmować czynności zewnętrzne, w ogóle nie chodzi o pełnomocnictwo w znaczeniu prawa cywilnego (następnie zweryfikowanej).

<sup>21</sup> Podobnie B. Słotwiński: *Głosa do orzeczenia GKA z 30 października 1967 r.*, OSPiKA 1968, nr 5, poz. 103, s. 231. Inaczej W.J. w notce do orzeczenia GKA z 16 czerwca 1969 r., OSPiKA 1969, nr 11, poz. 242, który akceptuje pogląd C. Przymusińskiego i Z. Rzepki, jakoby zlecone czynności pracownicze obejmowały umocowanie do wykonania czynności w imieniu zatrudniającej pracowników jednostki, przy czym należy stosować art. 734 § 2 k.c. do umów o pracę z pracownikami na stanowiskach kierowniczych (Przedsiębiorstwo państwowe. Kurs ustawodawstwa gospodarczego, ZPP 1962).



oświadczenia woli (art. 78 zd. 1 k.c.), przy czym w wypadku przedsiębiorstw państwowych będzie to własnoręczny podpis dyrektora jako organu przedsiębiorstwa (art. 38 k.c., art. 49 ust. 1 ustawy o p.p.). Z kolei w kwestii reprezentacji podmiotu zatrudniającego w sprawach pracowniczych, w tym przy zawieraniu umowy o pracę i określaniu zakresu czynności pracownika, nie mają zastosowania przepisy ustaw regulujące reprezentację poszczególnych osób prawnych (a więc i ustawy o p.p.), lecz stosuje się wyłącznie przepisy k.p.<sup>22</sup> W myśl art. 23 § 1 k.p. czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonuje w imieniu zakładu pracy jego kierownik lub inny upoważniony pracownik. Działa on, jak już wspomniano, *ex lege* i bez ograniczeń co do rodzajów przewidzianych prawem czynności prawnych.<sup>23</sup> Z kolei zagadnienie reprezentacji osób prawnych m.in. przy dokonywaniu czynności prawnej upoważniającej, jaką jest udzielenie pełnomocnictwa, regulują przepisy kodeksu cywilnego i poszczególnych ustaw dotyczących ustroju osób prawnych, przy czym czynią to odmiennie niż kodeks pracy. Odmienności te dotyczą m.in. podmiotów uprawnionych do reprezentacji i formy dokonania czynności prawnej. Dlatego też kierownik zakładu pracy lub upoważniony pracownik (art. 23 § 1 k.p.), uprawnieni do zawarcia w imieniu zakładu pracy umowy o pracę i określenia zakresu czynności pracownika, nie są uprawnieni do udzielenia pełnomocnictwa w rozumieniu prawa cywilnego. Może tego dokonać wyłącznie dyrektor jako organ przedsiębiorstwa, co wynika z art. 49 ust. 1 ustawy o p.p. i orzeczenia SN z 16 stycznia 1986 r.<sup>24</sup> Fakt, że niekiedy właśnie osoba będąca jednocześnie dyrektorem będzie działała jako kierownik zakładu pracy, pozostaje tu bez znaczenia. Zgodnym zamiarem stron umowy o pracę jest określenie praw i obowiązków pracownika i zakładu pracy, a więc wywołanie skutków w sferze prawa pracy, nie zaś w dziedzinie prawa cywilnego. W interesie przedsiębiorstwa jako zakładu pracy leży umożliwienie pracownikowi wykonania wynikających z umowy o pracę i zakresu czynności obowiązków m.in. przez udzielenie stosownego pełnomocnictwa. Istnienie w tym zakresie jedynie „zarządzeń” przedsiębiorstwa należy uznać za niewystarczające, co w ogóle podważa zasadność badania ich istnienia.<sup>25</sup> Udzielenie pełnomocnictwa dokonuje się przez czynność prawną upoważniającą, która dotyczy konkretnej osoby,<sup>26</sup> a nie w drodze wydania „zarządze-

<sup>22</sup> Patrz M. Gersdorf-Giara: Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985, s. 99. Autorka czyni wyjątek w odniesieniu do osób prawnych typu korporacyjnego i spółdzielni.

<sup>23</sup> Patrz K. Kolasiński: Zdolność prawna zakładu pracy, PiP 1978, nr 7, s. 82.

<sup>24</sup> OSNCP 1986, nr 10, poz. 153.

<sup>25</sup> Inaczej SN w orzeczeniu z 17 grudnia 1985 r.

<sup>26</sup> Podobnie L. Moskwa: Kontrowersje..., s. 159, który podkreśla, że do dyrektora należy nie tylko udzielenie umocowania, lecz wybór osoby pełnomocnika.

nia". Innymi słowy, pełnomocnictwo nie może zostać udzielone *in blanco* każdemu, kto piastuje dane stanowisko.

Zaprezentowaną tezę traktującą zajmowanie określonego stanowiska i udzielenie pełnomocnictwa jako oderwane instytucje potwierdza orzecznictwo. W orzeczeniu SN z 9 września 1986 r. przyjęto, że odwołanie pełnomocnictwa udzielonego zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego jest wymagane także w wypadku rozwiązania z nim stosunku pracy na mocy porozumienia stron.<sup>27</sup> W orzeczeniu GKA z 16 grudnia 1986 r. uznano za konieczne do zmiany umowy legitymowanie się przez pracowników wykonawcy (będącego przedsiębiorstwem państwowym) odrębnym pełnomocnikiem (na piśmie), przy czym nie wystarczył w tym zakresie fakt udzielenia pełnomocnictwa do oddania obiektu ani uczestniczenie w komisji dokonującej odbioru.<sup>28</sup> Podobnie zastępca dyrektora może działać jako pełnomocnik dopiero wtedy, gdy uzyska stosowne umocowanie.<sup>29</sup>

Konkludując należy stwierdzić, że umowa o pracę (zakres czynności pracownika) nawet sporządzona w formie pisemnej nie spełnia wymagań formy pisemnej zastrzeżonej dla udzielenia pełnomocnictwa przez przedsiębiorstwo państwowe (art. 78 zd. 1 k.c. w związku z art. 49 ust. 1 ustawy o p.p.). Umowa o pracę i zakres czynności bowiem nie obejmują umocowania pracownika do wykonania czynności w imieniu pracodawcy. Ponadto zasady reprezentacji w sferze stosunków pracy nie znajdują zastosowania w odniesieniu do dokonywania czynności prawnych (udzielenia pełnomocnictwa). Tym samym udzielenie pełnomocnictwa przez kierownika zakładu pracy (upoważnionego pracownika) w sposób dorozumiany przez wskazanie czynności polegających na zawieraniu umów byłoby bezskuteczne w sferze prawa cywilnego jako dokonane przez osobę nieuprawnioną.

III. Domniemanie pełnomocnictwa (art. 97 k.c.) oraz pełnomocnictwo dorozumiane, jakkolwiek nie są wyłączone przez przepisy ustawy o p.p., niemniej jednak znajdują na jej gruncie jedynie ograniczone zastosowanie. Wynika to ze stosunkowo licznych ograniczeń określonych w samym art. 97 k.c., jak też w wysuniętym postulacie ścisłej wykładni tego przepisu. Podobnie reprezentowany pogląd o wyłączeniu umowy o pracę jako podstawy umocowania pracownika do zawierania umów (nawet jeśli czynność takie mieszczą się w zakresie jego obowiązków) oraz warunek formy pisemnej pełnomocnictwa (art. 49 ust. 2 ustawy o p.p. istotnie zawężają stosowanie pełnomocnictwa dorozumiałego. Naturalne w tej sytuacji jest pytanie, czy umowę zawartą przez nie umocowanego pracownika przedsiębiorstwa, gdy brak pod

<sup>27</sup> OSPiKA 1987, nr 7—8, poz. 154.

<sup>28</sup> „Prawo i Życie” 1987, nr 22.

<sup>29</sup> Zastępca dyrektora bowiem nie jest organem przedsiębiorstwa. Por. np. E. Ziemiąnin: *Organy...*, s. 63 i n.; L. Moskwa: *Kontrowersje...*, s. 163.

staw do stosowania art. 97 k.c. i pełnomocnictwa dorozumiątego, należy uznać za bezskuteczną. Oczywiście byłoby to szczególnie niekorzystne dla klienta, który — jeśli nie pozostawał w złej wierze — niewątpliwie zasługuje na ochronę. Wydaje się, że ochronę taką może zapewnić odwołanie się do tradycyjnej instytucji prawa cywilnego określanej jako jeden z regulatorów uzgadniających układ stosunków faktycznych z układem stosunków prawnych.<sup>30</sup> Chodzi mianowicie o instytucję zawarcia umowy *per facta concludentia*, a w szczególności przez tzw. akty wykonawcze. To ostatnie określenie mające swe uzasadnienie na gruncie art. 69 k.c. w omawianej sytuacji, gdy wobec braku umocowania, nie dochodzi do konsensu, nie może być rozumiane dosłownie. Zaletą proponowanego rozwiązania jest to, że umowy zawierane przez akty wykonawcze nie są objęte reżimem właściwej reprezentacji osoby prawnej. Dla przykładu umowa zawarta przez zagraniczny podmiot gospodarczy reprezentowany przez jego dyrektora i głównego księgowego doszła do skutku pomimo wadliwej reprezentacji wobec jej wykonania przez obie strony (orzeczenie SN z 30 listopada 1984 r.).<sup>31</sup> Z kolei w orzeczeniu SN z 17 grudnia 1985 r. zaakceptowane zostało stanowisko sądu rejonowego, że umowa sprzedaży bloczków doszła do skutku przez wpłatę na konto przedsiębiorstwa pełnej ceny i sporządzenie przez kierownika zakładu adnotacji „wydać” na dowodzie wpłaty.<sup>32</sup> Charakterystyczne dla obydwu powołanych tu orzeczeń jest zawieranie umowy przez osoby nie uprawnione do reprezentacji osoby prawnej, chociaż kompetentne w związku z zajmowanym stanowiskiem do zarządzenia podjęcia aktów wykonawczych. Jakkolwiek pierwotnej umowy nie można uznać za skuteczną wobec braku umocowania wskazanych osób, niemniej jednak brak jest podstaw do kwestionowania zawarcia umowy przez akty wykonawcze, które stanowią dorozumiane oświadczenie woli każdej ze stron. W świetle znajdującego tu zwykle zastosowanie trybu ofertowego wydanie towaru (wpłata pełnej ceny i jej otrzymanie przez drugą stronę) i jego przyjęcie (adnotacja „wydać”) stanowią odpowiednią ofertę i jej

<sup>30</sup> A. Stelmachowski: Wstęp do teorii prawa cywilnego, Warszawa 1984, s. 378. W piśmiennictwie podkreśla się wzrost znaczenia faktycznych zachowań w procesie kontraktowania — por. G. Eorsi: *Comparative civil (private law)*, Budapest 1979, s. 325. Nie stoi to jednak na przeszkodzie, aby uznać je za dorozumiane oświadczenie woli, odrzucając jednocześnie koncepcję faktycznych stosunków umownych. Patrz w tym względzie Z. Radwański (w.): *System prawa cywilnego*, t. I, s. 617 i n.; M. Zúklínova: *Smlouva*, Praha 1985, s. 134 i n.

<sup>31</sup> OSPIKA 1987, nr 3, poz. 61 z glosą M. Dużego.

<sup>32</sup> Stanowisko SN jednak jest niekonsekwentne, jak się wydaje, skoro dodatkowo tworzy się jeszcze podstawy do uznania istnienia umocowania po stronie kierownika do zawarcia umowy.

akcept, jeśli spełnione są wymagania tego trybu.<sup>33</sup> Wydaje się, że bez znaczenia pozostaje fakt, iż pracownik w myśl zarządzeń przedsiębiorstwa kompetentny do decydowania o podjęciu aktów wykonawczych (np. wysłania towaru określonemu oblatowi, zarządzenia wydania bloczków)<sup>34</sup> podjął decyzję bez stosownej podstawy (umowy, polecenia dyrektora jako podmiotu uprawnionego do reprezentowania). Ochrona klienta i przyjęta w prawie polskim teoria oświadczenia wymagają, aby ryzyko bezpodstawnego podjęcia aktów wykonawczych przez kompetentne osoby będące pracownikami przedsiębiorstwa obciążało to przedsiębiorstwo i danego pracownika, nie zaś klienta. Jest to bowiem wyłącznie kwestia odpowiedzialności pracownika w sferze prawa pracy za naruszenie zarządzeń przedsiębiorstwa regulujących procedurę wydania rzeczy itp. aktów wykonawczych. Parafrazując tezę orzeczenia SN z 17 grudnia 1985 r. można więc stwierdzić, że klient nie ma obowiązku ustalania, czy osoba uprawniona z mocy zarządzeń przedsiębiorstwa (jednostki handlowej lub produkcyjno-handlowej) do podjęcia aktów wykonawczych, ma ku temu podstawy wynikające z działań osób uprawnionych do reprezentacji cywilnoprawnej tego przedsiębiorstwa (jednostki). Dotyczy to również sytuacji, gdy akty wykonawcze można uznać za dorozumiane oświadczenie woli przedsiębiorstwa.

---

<sup>33</sup> Chodzi zwłaszcza o wymagania więzi czasowej zgodności treści oferty i akceptu. Por. bliżej M. Jasiakiewicz: Zawarcie umowy na podstawie oferty w uspołecznionym obrocie towarowym (dysertacja doktorska, Biblioteka UMK w Toruniu), Toruń 1988, s. 178 i n. i podana tam literatura.

<sup>34</sup> Aktem wykonawczym, który można by uznać za akcept oferty, nie musi być koniecznie fizyczne wydanie rzeczy (towaru). Wystarczy w tym względzie — wobec konsensualności umowy sprzedaży — zarządzenie wydania rzeczy przez uprawniony podmiot (np. kierownika).