

Agnieszka Kos

Nawiązanie stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną

Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w
Legnicy 18 (1), 15-31

2016

Artykuł został 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Agnieszka Kos

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy,
Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
e-mail: ag.kos@wp.pl

Nawiązanie stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną

STRESZCZENIE

Ubezwłasnowolnienie to instytucja o szczególnym znaczeniu dla konstytucyjnego statusu jednostki, dotycząca podstawowych praw człowieka w zakresie swobodnego decydowania o swoim życiu. Skutek ubezwłasnowolnienia ma ogromne znaczenie praktyczne także w kontekście zatrudnienia.

Niniejsze opracowanie podejmuje problem ubezwłasnowolnienia z perspektywy prawa pracy. Zamiarem rozważań jest zwrócenie uwagi na poglądy dotyczące możliwości nawiązania stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną.

Celem pracy jest także dostrzeżenie zachodzących w prawie zmian uregulowań dotyczących statusu prawnego osób z niepełnosprawnością, szczególnie intelektualną, a zarazem konieczność wprowadzenia nowych regulacji.

Polskie prawo pracy niewątpliwie stoi na straży zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu. Pracownik niepełnosprawny, w tym ubezwłasnowolniony, nie może być traktowany gorzej niż osoba zdrowa, o takich samych kwalifikacjach, wykonująca taką samą pracę. Pomimo to należy uznać, iż przyjęte obecnie rozwiązania w zakresie ubezwłasnowolnienia są nadal nieadekwatne do rzeczywistych potrzeb osób wymagających prawnego wsparcia.

Słowa kluczowe: stosunek pracy, pracownik, pojęcie ubezwłasnowolnienia, ubezwłasnowolnienie całkowite, ubezwłasnowolnienie częściowe, dyskryminacja w zatrudnieniu, opiekun prawny.

Wstęp

Problematyka artykułu dotyczy możliwości i warunków nawiązania stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną. Niniejsze opracowanie proponuje spojrzenie na ubezwłasnowolnienie szczególnie z perspektywy prawa pracy. Celem poniższych rozważań jest zwrócenie uwagi na poglądy dotyczące możliwości nawiązania stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną.

Trudno nie zauważyć, iż jest to nadal problem szczególnie kontrowersyjny i sporny, gdyż ubezwłasnowolnienie bardzo często prowadzi do wykluczenia osoby ubezwłasnowolnionej z życia społecznego, do wprowadzenia ograniczeń w praktykowaniu przez nią nabytych umiejętności, do decydowania o sobie, także w sferze zatrudnienia.

Instytucja ubezwłasnowolnienia i jej rodzaje

Instytucja ubezwłasnowolnienia¹ posiada ogromne znaczenia z punktu widzenia społecznego, rodzinnego, a przede wszystkim osobistego osoby podlegającej ubezwłasnowolnieniu², a jednocześnie stanowi silną ingerencję w sferę praw osobistych jednostki, a tym samym oddziałuje na podstawowe prawa obywatela w zakresie swobodnego kierowania swoim postępowaniem³. Dla odpowiedniego funkcjonowania niniejszej instytucji niezbędna jest spójność regulacji w obrębie różnych gałęzi prawa, a zwłaszcza prawa cywilnego materialnego, proceduralnego oraz prawa opiekuńczego⁴.

Dostrzec należy, iż przepisy konstruujące przesłanki materialnoprawne ubezwłasnowolnienia nie podlegały modyfikacji od czasu ich wdrożenia do systemu prawnego w 1964 roku, z kolei nowelizacji przepisów Kodeksu postępowania cywilnego w zakresie postępowania w przedmiocie wniosku o ubezwłasnowolnienie dokonano tylko dwukrotnie: ustawami uchwalonymi w 2007⁵ i 2009 roku. Należy wskazać na potrzebę zmian przepisów odnoszących się do zdolności do czynności prawnych osób dorosłych oraz instytucji prawnych służących ochronie dorosłych nie mających pełnej zdolności do czynności prawnych⁶.

Definicja i kategorie ubezwłasnowolnienia w kontekście nauk prawnych

Samo pojęcie ubezwłasnowolnienia jest kategorią języka prawnego⁷. Nauki medyczne się nim nie posługują. Instytucja ubezwłasnowolnienia całkowitego i częściowego została przez ustawodawcę określona w Kodeksie cywilnym w art. 13, który stanowi, że: „Osoba, która ukończyła lat trzynaście, może być ubezwłasnowolniona całkowicie, jeżeli wskutek

¹ Zastąpienie ubezwłasnowolnienia innymi środkami jest zgodne z zaleceniami szeregu dokumentów międzynarodowych, m.in. rekomendacją Komitetu Ministrów Rady Europy nr (99) 4 z dnia 23 lutego 1999 r. w sprawie zasad dotyczących ochrony prawnej niepełnosprawnych osób dorosłych oraz zaleceniem Komitetu Ministrów Rady Europy nr (2006) 5 z dnia 5 kwietnia 2006 r. – Plan Działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie oraz podnoszenia ich jakości życia. Szczególnie ważne dla prawa prywatnego są postanowienia pierwszego z wymienionych dokumentów.

² Zob. M. Tomaszewska, *Charakter prawny decyzji o ubezwłasnowolnieniu w sądowym stosowaniu prawa*, Toruń 2008, s. 16.

³ Stąd też szczególnie istotnym wydaje się, aby ubezwłasnowolnienie było orzekane w szczególnie uzasadnionych przypadkach. W przeciwnym razie ma ono charakter dyskryminujący. Zob. K. Lubiąski, *Postępowanie o ubezwłasnowolnienie*, Warszawa 1979, s. 18.

⁴ Zob. L. Ludwiczak, *Ubezwłasnowolnienie w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2012, s. 13.

⁵ Ustawa z 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2007 r. Nr 121, poz. 831.

⁶ Ustawa z 17 grudnia 2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2010 r. Nr 7, poz. 45.

⁷ Por. S. Kalus, *Opieka nad osobą ubezwłasnowolnioną całkowicie*, Katowice 1989; K. Lubiąski, op. cit.; A. Marszałek, *Instytucja ubezwłasnowolnienia w polskim prawie cywilnym*, „Ekonomia i Humanistyka” 2001, nr 2, s. 111 i nast.

choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, nie jest w stanie kierować swym postępowaniem⁸. Dla ubezwłasnowolnionego całkowicie ustanawia się opiekę, chyba że pozostaje on jeszcze pod władzą rodzicielską”. Z kolei z treści art. 16 wynika, że: „Osoba pełnoletnia może być ubezwłasnowolniona częściowo z powodu choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, jeżeli stan tej osoby nie uzasadnia ubezwłasnowolnienia całkowitego, lecz potrzebna jest pomoc do prowadzenia jej spraw. Dla osoby ubezwłasnowolnionej częściowo ustanawia się kuratelę”⁹.

Ubezwłasnowolnienie jest instytucją powołaną w wyłącznym interesie osoby chorej, która z przyczyn określonych w art. 13 § 1 Kodeksu cywilnego (dalej: k.c.) nie jest w stanie kierować swoim postępowaniem¹⁰ albo z przyczyn określonych w art. 16 § 1 k.c. potrzebuje pomocy do prowadzenia spraw życia codziennego. Instytucja ubezwłasnowolnienia nie służy dobru wnoszącego o ubezwłasnowolnienie i rodziny tegoż wnoszącego¹¹.

Wyjątkowo istotne jest zagadnienie wpływu powyższych zaburzeń psychicznych na czynności prawne dokonywane przez osoby nimi dotknięte. Wpływ ten przejawia się jako zaliczenie okoliczności wywołujących anormalny stan psychiczny do przyczyn wyłączających lub ograniczających zdolność do czynności prawnych lub do przyczyn wady oświadczenia woli nazwanej brakiem świadomości lub swobody.

Wspólną a zarazem podstawową przesłanką obu postaci ubezwłasnowolnienia stanowią zaburzenia psychiczne. Brak natomiast ubezwłasnowolnienia z powodu ułomności fizycznych (np. ślepoty, głuchoty)¹².

⁸ Niemożność kierowania swoim postępowaniem nie może mieć przemijającego charakteru, lecz uwarunkowania trwałe. Stwierdzenie takiego stanu dokonywane jest na przyszłość i prowadzi do wniosku, że osoba, wobec której toczy się postępowanie o ubezwłasnowolnienie całkowite, nie jest i nie będzie w stanie samodzielnie występować w obrocie cywilnoprawnym. Jeśli jednak dany podmiot potrafi kierować swoim zachowaniem nawet w ograniczonym stopniu, pozostaje rozważenie, czy nie wystarczy jedynie pomoc do prowadzenia jego spraw (orzeczenie ubezwłasnowolnienia częściowego).

⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 2014, poz. 121.

¹⁰ Wprawdzie w przepisach istnieje luka dotycząca definicji ustawowej pojęcia „braku możliwości kierowania swoim postępowaniem”, jednak orzecznictwo sądów polskich, oceniając tę przesłankę, odsyła się do szeroko rozumianej osoby, wobec której toczy się postępowanie o ubezwłasnowolnienie całkowite – nie tylko jej stanu psychicznego (rodzaju choroby oraz stopnia jej nasilenia), ale też sytuacji życiowej (w jaki sposób pozyskuje środki na utrzymanie, jak daje sobie radę w życiu codziennym, czy posiada rodzinę mogącą zapewnić pomoc i opiekę). Z tej też przyczyny dla rozstrzygnięcia, czy osoba, której dotyczy wnioski o ubezwłasnowolnienie, może samodzielnie kierować swoim postępowaniem, konieczne jest poznanie nie tylko jej zachowania, ale przede wszystkim zakresu spraw wymagających jej decyzji. Por. postanowienie SN z dnia 20 listopada 1973 r., I CR 646/73. Ocena powyższej przesłanki w oderwaniu od konkretnej sytuacji, wyłącznie na płaszczyźnie objawów typowych dla określonego rodzaju zaburzeń psychicznych, nie jest dla uznania zasadności wniosku o ubezwłasnowolnienie wystarczająca. Por. postanowienie SN z dnia 27 stycznia 1975 r., I CR 797/74.

¹¹ Zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1983 r., I CR 377/83; porównaj także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1976 r., II CR 387/76.

¹² Zob. L. Ludwiczak, op. cit., s. 17.

Przy ubezwłasnowolnieniu całkowitym¹³ występuje wyraźny element psychologiczny¹⁴ określający następstwa zaburzeń psychicznych osoby jako niemożność kierowania swoim postępowaniem. Natomiast przy ubezwłasnowolnieniu częściowym zastosowano element jurydyczny¹⁵ w formie występowania potrzeby pomocy do prowadzenia spraw osoby, której stan nie uzasadnia jednak orzeczenia ubezwłasnowolnienia całkowitego¹⁶.

Niemniej jednak stwierdzono, że interes osób trzecich, także tych, które pozostają w stosunkach prawnych lub faktycznych z osobą chorą psychicznie, nie jest całkiem obojętny w sprawie ubezwłasnowolnienia, ale nie może być oceniany w kategoriach ustawowej przesłanki ubezwłasnowolnienia. W szczególności nie może być celem ubezwłasnowolnienia względ na uchronienie osoby trzeciej¹⁷.

Zarówno ubezwłasnowolnienie całkowite, jak i częściowe narusza wolność osoby ubezwłasnowolnionej rozumianą jako „swoboda podejmowania aktów woli i wyboru” oraz jej prawo do prywatności w kontekście autonomii decyzyjnej, czyli tego obszaru autonomicznych decyzji jednostki dotyczących jej zachowań i wypowiedzi, które pozwalają jej zachować własną tożsamość.

Definicja ubezwłasnowolnienia jest przykładem definicji w uwikłaniu, ponieważ ustawodawca nie interpretuje bezpośrednio, czym jest ubezwłasnowolnienie. Czyni to, definiując przesłanki, których obecność jest jednym z warunków wymaganych przez sąd¹⁸ do orzeczenia ubezwłasnowolnienia¹⁹. Termin „ubezwłasnowolnienie” nie wpływa

¹³ W postępowaniu o ubezwłasnowolnienie wymagana jest opinia biegłych lekarzy psychiatrów, posiadających w tym zakresie niezbędną wiedzę specjalną. Należy bowiem pamiętać, że to właśnie do składu orzekającego należy ostateczne rozstrzygnięcie, zaś opinia biegłego stanowi jedynie jeden z elementów materiału dowodowego, podlegający ocenie według ogólnych kryteriów. Zob. K. Piasecki, *Kodeks cywilny. Księga pierwsza – część ogólna*, Kraków 2003, s. 133. Por. także, *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2014.

¹⁴ Element psychologiczny stanowi drugi, obok elementu psychiatrycznego, człon przesłanki zaburzeń psychicznych. Pomocnym dla zrozumienia istoty tego elementu jest wyrok Sądu Najwyższego, w którym stwierdzono, iż „stosunek psychiczny do podejmowanego zachowania się i jego skutków opiera się na dwóch elementach: na przewidywaniu i woli. Oba te elementy zakładają istnienie nieupośledzonego działania funkcji psychicznych, pozwalającego na właściwe rozeznanie znaczenia i skutków swego zachowania się oraz pokierowania swym postępowaniem”. Zob. wyrok SN z 11 grudnia 1979 r., II CR 448/79, OSPiKA 1981, nr 3, poz. 45.

¹⁵ Kryterium jurydyczne polega na wystąpieniu potrzeby pomocy do prowadzenia spraw osoby dotkniętej zaburzeniami psychicznymi. Należy uznać za słuszny pogląd K. Lubińskiego, iż pomoc taka będzie głównie polegać na tym, iż niektóre spośród czynności prawnych podejmowanych przez osobę ubezwłasnowolnioną częściowo będą wymagały dla swej ważności zgody jej przedstawiciela ustawowego z mocy przepisu art. 17 k.c. Zob. K. Lubiński, op. cit., s. 28–29.

¹⁶ Ibidem, s. 19.

¹⁷ Zob. orzeczenie SN z 11 listopada 1970 r., II CR 336/70, LexPolonica nr 318350.

¹⁸ W obecnym stanie prawnym sprawy o ubezwłasnowolnienie rozpatrywane są przez sąd okręgowy, natomiast sprawy o ustanowienie opieki i kurateli – przez sąd rejonowy. Właściwym wydaje się, aby w sytuacji zniesienia instytucji ubezwłasnowolnienia powierzyć całość postępowań dotyczących ochrony dorosłych jednostkom w sądach rejonowych (sądom rodzinnym i opiekuńczym właściwym ze względu na miejsce pobytu osoby z niepełnosprawnością). Obecna regulacja postępowania w sprawach o ubezwłasnowolnienie zostałaby zatem przeniesiona do postępowania opiekuńczego, z niezbędnymi modyfikacjami, jednak z zachowaniem wszystkich procesowych gwarancji ochrony interesów osoby, której ma dotyczyć orzeczenie.

¹⁹ Zob. M. Tomaszewska, *Charakter prawny decyzji...*, s. 16.

wprost z przepisów ustawowych, lecz wpisany jest w kontekst, jakim są skutki prawne, które z niego wynikają²⁰.

Ustawodawca do określenia przesłanek ubezwłasnowolnienia przyjął metodę kombinowaną psychiatryczno-biologiczną, która stanowi określenie przesłanek ubezwłasnowolnienia w postaci: choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego i innych zaburzeń czynności psychicznych²¹.

Każde ubezwłasnowolnienie musi być podyktowane nie tylko samą chorobą psychiczną, niedorozwojem umysłowym lub innym zaburzeniem psychicznym, ale także elementem celowości, dla której instytucja ubezwłasnowolnienia została ustanowiona. Cel zaś tej instytucji musi zawsze polegać na niesieniu pomocy osobie zainteresowanej w załatwianiu jej spraw osobistych i majątkowych²².

W kwestii dotyczącej możliwości nawiązania stosunku pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie, warto nadmienić, iż podmiotami w stosunku pracy²³ są pracownik oraz pracodawca, co wynika z treści art. 2 Kodeksu pracy (dalej: k.p.). Podmiotowość w stosunkach pracy została ponadto unormowana częściowo odmiennie w porównaniu ze zdolnością do czynności prawnych zawartą w prawie cywilnym.

Status pracownika i stosunek pracy a sytuacja ubezwłasnowolnionego

Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy²⁴ pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej²⁵ umowy o pracę²⁶. W art. 2 k.p. zdefiniowano pojęcie pracownika przez wskazanie aktów kreujących stosunek pracy. Cytowana norma nie określa jednak warunków uzyskania statusu pracownika, to znaczy, że nie daje odpowiedzi, kto może zawrzeć ważny stosunek pracy. Postrzega jedynie status pracownika jako prostą konsekwencję zawartego stosunku pracy. Problem zdolności pracowniczej rozumianej jako zdolność do występowania w stosunkach pracy w charakterze pracownika kształtuje dopiero art. 22 § 2 i 3 k.p.

W art. 22 § 2 i 3 k.p. zostały określone przymioty, jakie musi posiadać osoba fizyczna, aby mogła być pracownikiem. Zgodnie z art. 22 § 2 k.p. pracownikiem może być osoba, która

²⁰ Zob. W. Patrys, *Definicje w prawie*, Poznań 2004, s. 46.

²¹ Zob. M. Tomaszewska, *Charakter prawny decyzji...*, s. 17.

²² Zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 1972 r., II CR 302/72; porównaj także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1971 r., II CR 295/71.

²³ Stroną wykonującą pracę w ramach stosunku pracy może być wyłącznie osoba fizyczna. Wprawdzie w art. 2 użyty został wyraz „osoba”, ale zarówno z treści tego przepisu, jak też z wielu innych przepisów Kodeksu pracy wynika, że określenie „pracownik” nie może się odnosić do osoby prawnej. Pojęciowo nie jest w ogóle możliwe „zatrudnienie” takiej osoby w sposób określony w art. 2.

²⁴ Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.

²⁵ Pracownikami w znaczeniu kodeksowym są członkowie spółdzielni pracy zatrudnieni w nich na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Prawo spółdzielcze nie nazywa ich pracownikami, jednak osoby takie mają status pracowniczy w rozumieniu Kodeksu pracy, gdyż tak stanowi art. 2 k.p.

²⁶ Zdaniem Sądu Najwyższego o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wybór rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego będzie wykonywane zatrudnienie, powoduje konsekwencje prawne nie tylko bezpośrednio w sferze jego treści, ale także w wielu innych dziedzinach, w tym ubezpieczeniowej i podatkowej. Zob. wyrok SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, M.P.Pr. 2006, nr 9, s. 474.

ukończyła 18 lat²⁷. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat²⁸.

Granica wieku jest więc warunkiem, od którego prawo uzależnienia możliwość uzyskania przynajmniej pracownika. Z art. 22 § 2 k.p. wynika *a contrario*, że osoby nie spełniające powyższych wymagań nie mogą być pracownikami. Oznacza to – według poglądu wyrażonego w literaturze i judykaturze, że minimalny wiek ustawy jest warunkiem posiadania „zdolności prawnej w płaszczyźnie prawa pracy”²⁹.

Stosunek pracy

Art. 22 § 1 k.p. zawiera definicję stosunku pracy jako stosunku zobowiązaniowego, zachodzącego między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zarazem zobowiązana do określonego świadczenia. Jest to zatem stosunek prawny o charakterze dwustronnie obowiązującym³⁰.

Kodeks nie określa wprost pojęcia pracy jako elementu wyróżniającego stosunek pracy spośród odrębnych stosunków zobowiązaniowych, których treścią jest wykonywanie przez jedną osobę na rzecz drugiej jakiejś działalności za wynagrodzeniem. Niemniej jednak w literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy została przyjęta wykładnia zwrotu „praca”³¹.

Zatrudnienie według art. 2 k.p. jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy z daną osobą (art. 22 k.p.). Potocznie zatrudnienie w takim znaczeniu definiuje się „przyjęciem

²⁷ Przepis art. 22 § 2 k.p. określa 18 lat jako minimalny wiek, jaki musi osiągnąć osoba fizyczna, aby uzyskać status pracownika. Tylko wyjątkowo pracownikiem może być osoba, która nie ukończyła 18 lat (§ 2 *in fine*). Wyjątki, do których odwołuje się komentowany przepis, mają podwójny charakter. Wprowadzają nieobniżany minimalny wiek pracownika młodocianego oraz zezwalają takiemu pracownikowi tylko na pracę jedynie określonego rodzaju. Możliwość nawiązania stosunku pracy została przewidziana dla osób młodocianych, to jest osób, które nie ukończyły 18 lat, lecz ukończyły 16 lat, a nawet tych, które nie osiągnęły jeszcze 16 lat, lecz zakończyły gimnazjum (np. praca w celu przygotowania zawodowego lub prace lekkie, wykazane przez pracodawcę po uzyskaniu zgody lekarza medycyny pracy). Zob. M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy*, 2008 <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 2.10.2014). Por. także M. Włodarczyk, „Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego”, *Studia i Materiały IPiSS* 1989, nr 6, s. 5; G. Goździewicz, „Problematyka prawna nauki zawodu w uspołecznionych zakładach pracy”, Toruń 1977.

²⁸ Artykuł 191 k.p.

²⁹ Zob. J. Iwulski, W. Sanebra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 72 i powołane tam orzeczenie SN z dnia 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79, OSPiKA 1980, z. 12, poz. 221, z glosą M. Włodarczyka. Według tej wykładni do umów o pracę zawieranych z tymi osobami nie ma zastosowania art. 14 § 1 k.c., przewidujący nieważność czynności prawnych dokonanych przez osoby niemające zdolności do czynności prawnych. Por. uzasadnienie uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNCP 1982, nr 7, poz. 94.

³⁰ Stosunek pracy różni się od innych stosunków zobowiązaniowych (uregulowanych w prawie cywilnym) szczególnym przedmiotem wzajemnych praw i obowiązków. Jest nim praca, do której wykonywania pracownik się zobowiązuje, a pracodawca ma prawo do tego świadczenia.

³¹ Jest to działalność posiadająca pewne charakterystyczne cechy: wykonywana za wynagrodzeniem, wykonywana osobiście, rozumiana czynnościowo (czyli powtarzająca się w pewnych odstępach czasu), wykonywana na ryzyko pracodawcy, świadczona pod kierownictwem pracodawcy. Zob. G. Goździewicz, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy*, <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 10.10.2014), s. 1.

do pracy³². Oznacza to, że osoba, z którą nawiązany został stosunek pracy, staje się pracownikiem już z tą chwilą (jeśli umowa nie wskazuje innego terminu nawiązania stosunku pracy), a nie dopiero przez włączenie w skład personelu pracowniczego i podjęcie pracy³².

W myśl art. 22 § 3 k.p.³³ osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych (np. ubezwłasnowolniona częściowo)³⁴ może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku³⁵. Wobec tego rodzaju pracowników przewidziano także dodatkową gwarancję ochrony ich interesów. W sytuacji kiedy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać³⁶.

Zdolność do czynności prawnych a zdolność pracownicza

Kodeks pracy nie reguluje kwestii zdolności do czynności prawnych, dlatego też zachodzi potrzeba odpowiedniego zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 15 k.c. ograniczoną zdolność do czynności prawnych mają małoletni, którzy ukończyli 13 lat, oraz osoby ubezwłasnowolnione częściowo. Osoby o ograniczonej zdolności do czynności prawnych nie mają kompetencji do samodzielnego i skutecznego dokonywania czynności prawnych zobowiązujących lub rozporządzających (art. 17 k.c.). Dokonywane przez nich czynności w tym zakresie są połowiczne (*negotium claudicans*) i dlatego też wymagają dla swej ważności potwierdzenia (następczej zgody) przedstawiciela ustawowego³⁷.

³² W polskim prawie pracy nie znajduje zastosowania tzw. teoria włączenia, która pojawiła się w niemieckiej literaturze prawa pracy przed II wojną światową pod nazwą *Eingliederungstheorie*. Zgodnie z tą teorią umowa o pracę stwarza sama przez się jedynie obowiązek włączenia (*Eingliederung, Einstellung*) osoby będącej stroną tej czynności prawnej do załogi zakładu pracy. Powstanie stosunku pracy i nadanie wspomnianej osobie przymiotu pracownika następuje dopiero wskutek tej drugiej, faktycznej czynności. Zob. G. Goździewicz, T. Zieliński, *Komentarz do art. 2...*, s. 1.

³³ Wspomniana regulacja wprowadzona została do Kodeksu pracy już w chwili jego uchwalenia, tj. w 1974 roku i od tego też czasu przepis ten nie uległ żadnym modyfikacjom. Jest to o tyle istotne, że domniemywać można, iż z uwagi na ówczesny niewielki udział osób ubezwłasnowolnionych w stosunkach pracowniczych ustawodawca przyjął, że ubezwłasnowolnienie całkowite, wiążące się z brakiem zdolności do czynności prawnych, co wynika wprost z przepisów prawa cywilnego (art. 12 k.c. i art. 14 k.c.), niejako automatycznie uniemożliwia stanie się stroną stosunku pracy.

³⁴ Zob. M. Piankowski, *Kodeks Pracy z komentarzem* [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywiecka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk 2004, s. 85–86.

³⁵ Kodeks pracy.

³⁶ Pracownikiem może być zatem osoba o ograniczonej zdolności do czynności prawnych ze względu na poczytalność, a więc osoba pełnoletnia, częściowo ubezwłasnowolniona. Por. G. Goździewicz, *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, „Państwo i Prawo” 1972, nr 6. Zob. także L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2000, s. 53–54; G. Jędrejek, *Komentarz do art. 156 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego*, <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 10.10.2014), s. 3.

³⁷ Artykuł 22 § 3 k.p. w odniesieniu do tej grupy wprowadza całkowicie inne rozwiązanie. W kontekście czynności zobowiązującej, jaką jest zawarcie stosunku pracy, artykuł ten nie wymaga zgody przedstawiciela ustawowego, z kolei oświadczenie woli osoby z ograniczoną zdolnością do czynności prawnych na płaszczyźnie prawa pracy traktowane jest jako czynność zupełna. Ograniczenie zdolności

Zdolność pracownicza została odniesiona zatem do dwóch kryteriów, to jest wieku, z którym łączy się pośrednio zdolność do czynności prawnych, oraz wprost do zdolności do czynności prawnych³⁸.

Analizując zdolność pracowniczą, można wymienić kilka istotnych problemów. Należy wskazać na kwestie dopuszczalności zatrudnienia osób o ograniczonej zdolności do czynności prawnych między 13. a 16. rokiem życia oraz dopuszczalności zatrudnienia osób całkowicie pozbawionych zdolności do czynności prawnych. W nawiązaniu do pierwszego problemu – zawarcie umowy o pracę wbrew ustawowemu zakazowi zatrudniania³⁹ młodocianych ze względu na wiek nie jest zagrożone sankcją bezwzględnej nieważności⁴⁰.

Warto zauważyć, że ustawodawca w Kodeksie pracy nie wypowiedział się na temat osób, które zostały całkowicie ubezwłasnowolnione. Brak jest przepisów dotyczących nawiązania, kontynuowania bądź też rozwiązania stosunku pracy przez te osoby.

W doktrynie przeważają poglądy, że osoby ubezwłasnowolnione całkowicie, jako nieposiadające zdolności do czynności prawnych, nie mogą być pracownikami⁴¹. Jako przykład można przytoczyć art. 12 k.c., który stwierdza: „Osoby ubezwłasnowolnione całkowicie nie mogą być pracownikami, ponieważ nie mają zdolności do czynności prawnych. Pogląd dopuszczający nawiązanie z tymi osobami stosunku pracy za zgodą przedstawiciela ustawowego nie ma prawnego ani społecznego uzasadnienia”⁴².

Należy zauważyć, że orzecznictwo Sądu Najwyższego w przedmiotowej kwestii nie jest bogate. Wypada jednak przywołać postanowienie Sądu Najwyższego, w którym stwierdzono, że: „umowa zawarta przez osobę, która nie ma zdolności do czynności prawnych, jest bezwzględnie nieważna i w konsekwencji nie wywołuje zamierzonego skutku prawnego⁴³, jakkolwiek mogą z niej wynikać inne skutki (np. obowiązek odszkodowania). Nieważność bezwzględna jest najdalej sięgającą sankcją w stosunku do wadliwych czynności prawnych. Istnieje ona z mocy prawa, natomiast sąd ma obowiązek uwzględnić ją z urzędu i nie może już być ona w żaden sposób konwalidowana.

takiej osoby można dostrzec dopiero w możliwości rozwiązania stosunku pracy przez jej przedstawiciela ustawowego za zezwoleniem sądu opiekuńczego, jeśli dalsze pozostawanie w stosunku pracy sprzeciwia się dobru pracownika. W ramy tego ograniczenia nie wchodzi zatem zmiana treści stosunku pracy. Zob. M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 22...*, s. 7.

³⁸ Zob. ibidem, s. 6.

³⁹ Zakaz zatrudniania, o którym mowa w art. 190 § 2 k.p., identyfikuje świadczenia pracodawcy i jest do niego kierowany. Dlatego też umowa o pracę zawarta przez osobę pomiędzy 13. a 16. rokiem życia, bez zgody przedstawiciela ustawowego, jest zawarta skutecznie z tego powodu, że dysponuje wymaganą przez art. 22 § 3 k.p. ograniczoną zdolnością do czynności prawnych. Jednak taki stosunek pracy zostaje zawarty z naruszeniem przepisów prawa i podlega rozwiązaniu za zgodą sądu opiekuńczego, przez przedstawiciela ustawowego.

⁴⁰ Artykuł 190 § 2 k.p.

⁴¹ Mając na uwadze powyższe rozważania, dalece wątpliwym wydaje się, aby osoba ubezwłasnowolniona całkowicie była w stanie faktycznie podjąć zatrudnienie i wykonywać powierzone jej obowiązki służbowe. Z uwagi jednak na wielostronne możliwości i różnorodność form zatrudnienia oraz członkostwo Polski w UE, a szczególnie brzmienie przepisów europejskich, tak kategoryczna odpowiedź odmowna – dotycząca możliwości nawiązania stosunku pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną – nie wydaje się uzasadniona.

⁴² Zob. R. Celesta i in., *Stosunek pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 164.

⁴³ Zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79.

W tym miejscu wypada wspomnieć stanowisko dopuszczające nawiązanie z osobami całkowicie ubezwłasnowolnionymi stosunku pracy: „Dla pracowniczej zdolności prawnej nie ma znaczenia brak zdolności do czynności prawnych, co przy wymaganiu posiadania określonego wieku przez kandydata na pracownika oznacza, że zdolność pracowniczą ma także osoba całkowicie ubezwłasnowolniona”⁴⁴. Zgodnie z tym zapatrywaniem osoby takie mogą zawrzeć stosunek pracy poprzez swojego przedstawiciela ustawowego. Podstawą powyższej interpretacji jest założenie o niezupełnym charakterze normy art. 22 k.p. i możliwości odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, które rozróżniają podmiotowość prawną od prawa do samodzielnego kształtowania swojej sytuacji prawnej w drodze czynności prawnych.

Odnosząc się do obu przeciwstawnych stanowisk, należy zważyć, co następuje. Ze statusem pracownika wiążą się określone uprawnienia (np. prawo do wypoczynku, uprawnienia związane z rodzicielstwem, świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy). Pracownik korzysta ze szczególnego, odrębnego postępowania przy rozpoznawaniu sporów o roszczenia ze stosunku pracy. Z powyższych uprawnień nie korzystają osoby fizyczne świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Nawiązanie stosunku pracy bądź też pozostawanie w stosunku pracy przez osoby ubezwłasnowolnione częściowo z reguły przynosi tym osobom wymierne korzyści i nie zagraża ich dobru.

Takie same korzyści może przynieść nawiązanie stosunku pracy z osobami całkowicie ubezwłasnowolnionymi.

Wprawdzie osoby ubezwłasnowolnione całkowicie nie mają zdolności do czynności prawnych, ale wydaje się, że pogląd dopuszczający nawiązanie z tymi osobami stosunku pracy jest do zaakceptowania pod warunkiem, że umowa o pracę z tymi osobami zostanie zawarta przez opiekuna prawnego, po uzyskaniu zgody sądu opiekuńczego. Osoba całkowicie ubezwłasnowolniona mogłaby na przykład wykonywać pracę w warunkach pracy chronionej⁴⁵ lub w formie telepracy⁴⁶. Jednocześnie nie wyklucza się możliwości zatrudnienia takiej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej

⁴⁴ Zob. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 143. Zob. także Z. Hajn, *Pracownik*, <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 10.10.2014).

⁴⁵ Zakłady pracy chronionej spełniają w Polsce szczególną rolę w aktywizacji osób niepełnosprawnych, a ich działalność, jako przedsiębiorstw o niższej efektywności funkcjonowania, jest wspierana przez różne formy pomocy publicznej. Przedsiębiorstwa tego typu zatrudniają około 80% osób niepełnosprawnych w kraju. Niestety istnieje tendencja zmniejszania liczby zakładów pracy chronionej, gdyż ogranicza się pakiety instrumentów wspierających te zakłady. Można wskazać, iż system zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce jest nieefektywny, bowiem nadal w tej grupie widać bardzo wysokie bezrobocie i niską efektywność gospodarczą. Zob. D. Wielgórka, *Budowanie wartości zakładów pracy chronionej a koncepcja zintegrowanego rozwoju*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 55, Szczecin 2012, s. 1 i nast.; A. Zych, *Zakłady pracy chronionej*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 9, s. 26–28; F. Małysz, *Zakład pracy chronionej – prawa i obowiązki*, „Prawo Pracy” 2005, nr 6, s. 3–14.

⁴⁶ Telepraca – zgodnie z art. 67⁵ § 1 k.p. praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

w przypadku przystosowania stanowiska pracy przez pracodawcę do potrzeb osoby niepełnosprawnej⁴⁷.

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu a jego wpływ na dopuszczalność zatrudnienia osoby ubezwłasnowolnionej

Wypada także wspomnieć, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu⁴⁸, określony w art. 11³ k.p. W myśl tego przepisu jakiegokolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Z zakazu dyskryminowania w zatrudnieniu wynika obowiązek równego traktowania pracowników. Zakres przedmiotowy i podmiotowy zasady równego traktowania w zatrudnieniu określa art. 18 ust. 3a k.p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio⁴⁹ lub pośrednio⁵⁰ z przyczyn określonych wyżej⁵¹.

⁴⁷ Artykuł 4 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.

⁴⁸ Przepis obowiązuje począwszy od dnia 2 czerwca 1996 r. Z kolei od dnia 1 stycznia 2002 r. obowiązują przepisy Kodeksu pracy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu zawarte w Rozdziale II a, odnoszące się do równego traktowania kobiet i mężczyzn.

⁴⁹ Dyskryminowanie bezpośrednie ma miejsce wtedy, kiedy pracownik ze względu na wiek lub niepełnosprawność był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy indywidualnej osoby.

⁵⁰ Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub też szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie stosunku pracy. Dyskryminacja pośrednia dotyczy określonej grupy pracowników wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn. Nie jest dyskryminacją pośrednią działanie pracodawcy obiektywnie uzasadnione. Zob. <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy> (dostęp: 30.09.2014).

⁵¹ Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma zagwarantowane prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, zob. art. 183d k.p. Odszkodowanie jest zasądzone przez Sąd Pracy. Przy ustalaniu odszkodowania należy uwzględnić wszystkie okoliczności naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym szczególnie rodzaj i intensywność działania dyskryminacyjnego oraz jego skutki. Przy czym uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólne, powinno nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę jako względy, którymi się kierował, różnicując pracowników (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r. Sygn. akt II PK 27/08 oraz z dnia 4 stycznia 2008 r. Sygn. akt I PK 188/07).

Dyskryminacji może być poddany nie tylko pracownik, ale również kandydat na pracownika, ponieważ zasada równego traktowania dotyczy całego procesu zatrudnienia, także jego etap wstępny oraz zakończenie stosunku pracy⁵².

Przejawem dyskryminowania są także działania polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady oraz niepożądane zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery⁵³.

Zakres dyskryminacji w stosunkach pracy jest elementem szeroko rozumianego zakazu dyskryminowania obywateli, który znajduje wyraz także w art. 32 i 33 Konstytucji RP⁵⁴.

Przepisy dopuszczają tylko w ściśle określonych sytuacjach różnicowanie sytuacji pracownika⁵⁵ polegające na niezatrudnieniu pracownika z powodu jego wieku, jeżeli rodzaj pracy⁵⁶ lub warunki jej wykonywania powodują, że są one rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi, wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na wiek lub niepełnosprawność, stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na niepełnosprawność⁵⁷.

Opiekun prawny

Wydaje się, że respektując zasadę niedyskryminacji ze względu na niepełnosprawność⁵⁸, która jest podstawą ubezwłasnowolnienia całkowitego, należałoby dopuścić możliwość na-

⁵² <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 1.10.2014).

⁵³ Zjawisko dyskryminacji nie wystąpi, jeśli postanowienie, kryterium lub działanie pracodawcy jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

⁵⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1977 r., poz. 483 ze zm.

⁵⁵ Nie łamię zasady równego traktowania w zatrudnieniu odmienne traktowanie pracowników, które polega na: odmowie zatrudnienia pracownika, jeśli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna dyskryminacji (np. wiek, płeć, niepełnosprawność) jest rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi (np. odmowa zatrudnienia kobiety przy pracy wymagającej dźwigania dużych ciężarów); wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, kiedy jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę (np. wiek, płeć, niepełnosprawność); stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność (np. odmowa zatrudnienia pracownicy w ciąży na nocnym dyżurze medycznym); stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników z uwagi na wiek. Zob. <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 1.10.2014).

⁵⁶ Przez rodzaj pracy rozumie się czynności składające się na umówioną pracę. Rodzaj ten może być wskazany wprost przez określenie pracy wchodzącej w zakres danego zawodu, np. lekarza, lub pośrednio – przez oznaczenie stanowiska roboczego. Zob. G. Goździewicz, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22...*, s. 2.

⁵⁷ Artykuł 183b § 2 k.p.

⁵⁸ Ustala się trzy stopnie niepełnosprawności, które stosuje się do spełnienia celów określonych

wiązania stosunku pracy przez osobę całkowicie ubezwłasnowolnioną za pośrednictwem jej opiekuna prawnego.

Nie ulega wątpliwości, że umowę cywilnoprawną w imieniu i na rzecz osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie może zawrzeć ustanowiony dla takiej osoby opiekun prawny, z zastrzeżeniem sytuacji wskazanych w art. 159 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego (dalej: k.r.o.)⁵⁹. Jeżeli przedmiot tego rodzaju umowy wykracza poza zakres tzw. czynności zwykłego zarządu na dokonanie takiej czynności, opiekun musi uzyskać zgodę sądu opiekuńczego.

Tym samym w obliczu dodatkowych gwarancji, jakie niesie za sobą wstąpienie w stosunek pracy, nieuzasadnionym wydaje się wyłączenie możliwości zawierania tego rodzaju umów z zakresu uprawnień opiekuna ustanowionego dla osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie. Wątpliwością, jaka pojawia się w tym zakresie, jest osobisty charakter stosunku pracy. Dlatego też wydaje się, iż opiekun, wartościując, że osoba ubezwłasnowolniona całkowicie jest w stanie wykonywać powierzone jej obowiązki (w ramach nawiązanego stosunku pracy), zawierając w jej imieniu umowę o pracę, działa w jej interesie, umożliwiając jej pozyskanie środków na egzystencję oraz wiele przywilejów wynikających z nawiązanego stosunku pracy.

W celu pełnego zabezpieczenia interesów osoby ubezwłasnowolnionej można opowiedzieć się za stanowiskiem, że dokonanie tego rodzaju czynności wymaga zgody sądu opiekuńczego, ponieważ przepisy ustawy nie wskazują wprost katalogu tzw. „ważniejszych spraw”, wskazanych w art. 158 k.r.o.

Przeobrażanie się instytucji ubezwłasnowolnienia w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego oraz ratyfikowanych umów międzynarodowych

Kwestia niewłaściwej ochrony osób ubezwłasnowolnionych została dostrzeżona także przez Trybunał Konstytucyjny⁶⁰. Trybunał jasno zaproponował potrzebę dokonania kompleksowych zmian w zakresie instytucji ubezwłasnowolnienia⁶¹ w prawie polskim i zaznaczył, że w większości państw odchodzi się obecnie od sztywnego ograniczania praw i wolności osób chorych

ustawą: znaczny, umiarkowany, lekki. Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającej czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mającą ograniczenie w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne. Zob. art. 3 oraz art. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.

⁵⁹ Por. ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz. U. z 2012 r., poz. 788.

⁶⁰ Wyrok z dnia 7 marca 2007 r., Sygn. K 28/05.

⁶¹ Ubezwłasnowolnienie prowadzi przeciw do stygmatyzacji osób ubezwłasnowolnionych oraz może grozić sprzecznością odpowiednich przepisów z normami międzynarodowymi chroniącymi prawa człowieka. Ponadto ubezwłasnowolnienie do czasu, kiedy nie zostanie ujawnione publicznie, zagraża

psychicznie, upośledzonych lub uzależnionych na rzecz regulacji bardziej elastycznych⁶², dopasowanych do konkretnych warunków wskazanych przez sąd orzekający w danej sprawie⁶³.

Wskazać należy, iż Polska ratyfikowała Konwencję ONZ o prawach osób z niepełnosprawnością⁶⁴. Wprawdzie na etapie jej podpisywania oraz ratyfikacji Polska zgłosiła zastrzeżenia wobec art. 23 i art. 25 Konwencji, a dodatkowo złożyła oświadczenie interpretacyjne do art. 12 Konwencji (dotyczące właśnie zdolności do czynności prawnych osób niepełnosprawnych), jednak nie zmienia to faktu, iż przepisy Konwencji stanowią część obowiązującego w Polsce porządku prawnego⁶⁵.

Postanowienia Konwencji kształtują prawo do pracy osób niepełnosprawnych⁶⁶ na równych zasadach z innymi obywatelami. Art. 27 Konwencji stwierdza, iż Państwa Strony: „uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Państwa Strony będą chronić i popierać realizację prawa do pracy również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu: (a) zakazania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do wszelkich kwestii dotyczących wszystkich form zatrudnienia, w tym warunków rekrutacji, przyjmowania do pracy i zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia, awansu zawodowego oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, (b) ochrony praw osób niepełnosprawnych, na zasadzie równości z innymi osobami, do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do równych szans i jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, włączając w to ochronę przed molestowaniem i zadośćuczynienie za doznane krzywdy, (c) zapewnienia, by osoby niepełnosprawne korzystały z praw pracowniczych i prawa do organizowania się w związki zawodowe, na zasadzie równości z innymi osobami, (d) umożliwienia osobom niepełnosprawnym skutecznego dostępu do ogólnych programów poradnictwa specjalistycznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego, (e) popierania możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz pomo-

bezpieczeństwu obrotu prawnego. Ponieważ każdy uczestnik obrotu prawnego musi indywidualnie ustalać, czy jego kontrahent ma zdolność do czynności prawnych.

⁶² Naturalną konsekwencją odstąpienia od instytucji ubezwłasnowolnienia oraz od nieodpowiadającej standardom norm prawa międzynarodowego terminologii choroby psychicznej i niedorozwoju umysłowego są zmiany w zakresie zdolności do zawierania małżeństw przez osoby z zaburzeniami psychicznymi.

⁶³ Trybunał przywołał rozwiązania francuskie, niemieckie i austriackie, gdzie istnieje perspektywa indywidualnego oznaczenia przez sąd rodzajów czynności, które osoba poddana opiece może dokonywać samodzielnie, bez zgody przedstawiciela ustawowego.

⁶⁴ Sporządzoną w Nowym Jorku i przyjętą przez Zgromadzenie Narodów Zjednoczonych w dniu 13 grudnia 2006 r., na mocy Rezolucji nr 61/106. Konwencja weszła w życie w dniu 3 maja 2008 r. Polska podpisała Konwencję w dniu 30 marca 2007 r., a ratyfikowała ją w dniu 6 września 2012 r. Tym samym wiąże ona Polskę w stosunkach wewnętrznych i zewnętrznych od dnia 25 października 2012 r. Por. Dz. U. z 2012 r., poz. 1169.

⁶⁵ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, Dz. U. z 2012 r., poz. 1169.

⁶⁶ Do osób niepełnosprawnych Konwencja zalicza te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może w oddziaływaniu z różnymi barierami utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami. Por. art. 1 Konwencji, Dz. U. z 2012 r., poz. 1169.

cy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz powrocie do zatrudnienia, (f) popierania możliwości samozatrudnienia, przedsiębiorczości, tworzenia spółdzielni i zakładania własnych przedsiębiorstw, (g) zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym, (h) popierania zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym, poprzez odpowiednią politykę i środki, które mogą obejmować programy działań pozytywnych, zachęty i inne działania, (i) zapewnienia wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy, (j) popierania zdobywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy, (k) popierania programów rehabilitacji zawodowej, utrzymania pracy i powrotu do pracy, adresowanych do osób niepełnosprawnych. Ponadto Państwa Strony zagwarantują, że osoby niepełnosprawne nie będą utrzymywane w stanie niewolnictwa lub poddaństwa i będą chronione, na zasadzie równości z innymi osobami, przed pracą przymusową lub obowiązkową⁶⁷.

Wydaje się słuszne, aby wprowadzić pożądane zmiany funkcji opieki i relacji pomiędzy opieką a zdolnością do czynności prawnych⁶⁷. W aktualnym stanie prawnym przesłanką ustanowienia opieki czy kurateli jest uprzednia ingerencja w zdolność do czynności prawnych, polegająca na ubezwłasnowolnieniu całkowitym lub częściowym. Nowe przepisy wprowadzą regulacje, w których opieka będzie ustanawiana dla pomocy w prowadzeniu spraw przez osobę z zaburzeniami psychicznymi, a zakres obowiązków i kompetencji opiekuna będzie zależny od stanu psychicznego podopiecznego. W głównej mierze powinien to być kontakt osobisty i wsparcie, z kolei reprezentacja podopiecznego tylko w sytuacji, kiedy jest to niezbędne⁶⁸.

Takie rozwiązania pojawiły się już w dzisiejszych systemach prawnych, gdzie instytucję ubezwłasnowolnienia zastępuje tzw. pełnomocnictwo opiekuńcze⁶⁹. Ich sens polega na tym, że osoba pełnoletnia i sprawna psychicznie może ustanowić pełnomocnika, który byłby upoważniony do dokonywania w imieniu mocodawcy określonych czynności, w tym również takich, które mają osobisty charakter, gdyby mocodawca doznał w przyszłości zaburzeń psychicznych⁷⁰. Być może właśnie takie zmiany rzucą nowe światło na możliwość zawarcia stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną całkowicie.

Podsumowanie

Zamykając powyższe rozważania, należy stwierdzić, iż osoba ubezwłasnowolniona całkowicie może uzyskać status pracownika po spełnieniu kryterium wieku, bo w takim wypadku możliwość uzyskania przymiotu pracownika nie jest uzależniona od posiadania zdolności do czynności prawnych, ale od przekroczenia wymaganej prawem granicy wieku.

Niewątpliwie umowa o pracę z racji braku zdolności do czynności prawnej osoby całkowicie ubezwłasnowolnionej powinna być zawarta w imieniu tej osoby przez jej przedstawiciela ustawowego. W przeciwnym razie umowa o pracę byłaby nieważna.

⁶⁷ Rozstrzygnięcie takie powinno być powiązane z przystąpieniem Polski do Konwencji haskiej z 2000 r. o ochronie osób dorosłych, w której jest mowa o sprawach o ustanowienie środków ochronnych jako obejmujących zarówno ubezwłasnowolnienie, jak i powołanie innego środka.

⁶⁸ Zob. Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw z dnia 23 lipca 2014 r., s. 8.

⁶⁹ Por. zwłaszcza prawo szwajcarskie, niemieckie, angielskie i węgierskie.

⁷⁰ Zob. Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks cywilny..., s. 15.

Bibliografia**Publikacje zwarte**

- Bilikiewicz T., 1992, *Psychiatria*, Warszawa.
- Celeda R. i in., 2011, *Stosunek pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa.
- Florek L., Zieliński T., 2000, *Prawo pracy*, Warszawa.
- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., 2010, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Gniewek E., Machnikowski P. (red.), 2014, *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. 6, Warszawa.
- Goździewicz G., 1977, *Problematyka prawna nauki zawodu w uspołecznionych zakładach pracy*, Toruń.
- Goździewicz G., Zieliński T., *Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy*, <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 10.10.2014).
- Hajn Z., *Pracownik*, <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 10.10.2014).
- Iwulski J., Sanetra W., 2003, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Jędrejek G., *Komentarz do art. 156 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego*, <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 10.10.2014).
- Kalus S., 1989, *Opieka nad osobą ubezwłasnowolnioną całkowicie*, Katowice.
- Korzeniowski L., Pużyński S. (red.), 1972, *Encyklopedyczny słownik psychiatrii*, Warszawa.
- Lubiński K., 1979, *Postępowanie o ubezwłasnowolnienie*, Warszawa.
- Ludwiczak L., 2012, *Ubezwłasnowolnienie w polskim systemie prawnym*, Warszawa.
- Muszalski W. (red.), 2015, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 10, Warszawa.
- Pastulski A., Orłowski G. (red.), 2015, *Kodeks pracy 2015. Komentarz dla praktyków*, Gdańsk.
- Pazdan M., 2007, *System prawa cywilnego [w:] Prawo cywilne – część ogólna*, t. 1, red. M. Safjan, Warszawa.
- Patrys W., 2004, *Definicje w prawie*, Poznań.
- Piankowski M., 2004, *Kodeks pracy z komentarzem [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywiecka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk.
- Piasecki K., 2003, *Kodeks cywilny. Księga pierwsza – część ogólna*, Kraków.
- Tomaszewska M., 2008, *Charakter prawny decyzji o ubezwłasnowolnieniu w sądowym stosowaniu prawa*, Toruń.
- Tomaszewska M., *Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy*, <http://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline> (dostęp: 2.10.2014).
- Zdziennicka-Kaczocho G., 2015, *Kodeks cywilny z komentarzem*, Skierniewice.

Studia i artykuły naukowe

- Goździewicz G., 1972, *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, Państwo i Prawo, nr 6.
- Małysz F., 2005, *Zakład pracy chronionej – prawa i obowiązki*, Prawo Pracy, nr 6.
- Marszałek A., 2001, *Instytucja ubezwłasnowolnienia w polskim prawie cywilnym*, Ekonomia i Humanistyka, nr 2.
- Tomaszewska M., 2008, *Metodologiczny status pojęć – przesłanek ubezwłasnowolnienia na przykładzie choroby psychicznej*, Prawo i Medycyna, nr 4.
- Wielgórka D., 2012, *Budowanie wartości zakładów pracy chronionej a koncepcja zintegrowanego rozwoju*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 55.
- Włodarczyk M., 1989, *Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego*, Studia i Materiały IPiSS, nr 6.
- Zych A., 1997, *Zakłady pracy chronionej*, Polityka Społeczna, nr 9.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1977 r., poz. 483 ze zm.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2012 r., poz. 1169.
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz.U. z 2012 r., poz. 788.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. z 2014, poz. 121.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.
- Ustawa z 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2007 r. Nr 121, poz. 831.
- Ustawa z 17 grudnia 2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2010 r. Nr 7, poz. 45.
- Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw z dnia 23 lipca 2014 r., s. 8.

Orzecznictwo

- Orzeczenie SN z 11 listopada 1970 r., II CR 336/70, LexPolonica nr 318350.
- Orzeczenie SN z dnia 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1971 r., II CR 295/71.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 1972 r., II CR 302/72.
- Postanowienie SN z dnia 20 listopada 1973 r., I CR 646/73.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1983 r., I CR 377/83.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1976 r., II CR 387/76.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79.

Wyrok SN z 11 grudnia 1979 r., II CR 448/79, OSPiKA 1981, nr 3, poz. 45.

Wyrok SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05.

Wyrok TK z dnia 7 marca 2007 r., Sygn. K 28/05.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r. Sygn. akt I PK 188/07.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r. Sygn. akt II PK 27/08.

SUMMARY

Agnieszka Kos

Establishing of employment relationships with a person legally incapacitated

This study propose look for the legally incapacitated from the perspective of labor law. The purpose of this consideration is to draw attention to the opinions concerning the possibility of establishing an employment relationship with a person who is legally incapacitated. It is difficult not to notice that it is a problem especially controversial and contentious still.

The institution of legal incapacitation has enormous significance from the viewpoint of social, family, and above all persons who are legally incapacitated.

The institution of legal incapacitation is a strong intervention in the sphere of the personal rights as an entity, and hence an impact on the fundamental rights of the citizen in the range of any administration he/she proceedings. For the proper functioning, this institution needs consistency of regulation within the different branches of laws for example substantive civil law, procedural right and guardianship right.

Key words: employment relationship, employee, the notion of legal incapacitation, total legal incapacitation, partial legal incapacitation, discrimination in employment.