

Dorota Dzienisiuk

## **Możliwość zawarcia umowy o pracę przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie lub przez jej opiekuna prawnego<sup>1</sup>**

Admissibility of concluding an employment contract by a completely legally incapacitated person or through the legal guardian

According to the author, it should be recognized that it is admissible to conclude an employment contract, to which a completely incapacitated person would be a party. In such a case, the contract should be concluded by a guardian of such a person. Employment of a totally legally incapacitated person should meet the requirements of the Act on Vocational and Social Rehabilitation and Employment of Disabled Persons, including those relating to the performance of work in sheltered employment conditions or in a position adapted by the employer to the needs of such person. The assessment of the admissibility of employing a completely legally incapacitated person in a kindergarten as a janitor should be performed assessing each case individually, taking into account the cause of incapacitation and the scope of facilitations introduced by the employer.

**Keywords:** labour law, natural person, disabled persons

Zdaniem autorki należy uznać, że możliwe jest zawarcie umowy o pracę, której stroną byłaby osoba ubezwłasnowolniona całkowicie. Umowę w takim wypadku zawiera opiekun osoby ubezwłasnowolnionej. Zatrudnienie takiej osoby powinno odpowiadać wymogom ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w tym dotyczącym wykonywania pracy w warunkach pracy chronionej lub na stanowisku pracy przystosowanym przez pracodawcę do jej potrzeb. Ocena dopuszczalności zatrudnienia osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie w przedszkolu na stanowisku woźnego powinna być przeprowadzana indywidualnie, z uwzględnieniem przyczyny ubezwłasnowolnienia i zakresu udogodnień wprowadzonych przez pracodawcę.

**Słowa kluczowe:** prawo pracy, osoba fizyczna, osoba ubezwłasnowolniona

Doktor hab. nauk prawnych, adiunkt ■  
Uniwersytet Warszawski, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Ubezpieczeń,  
WARSZAWA, POLSKA ■  
d.dzienisiuk@wpia.uw.edu.pl ■ <https://orcid.org/0000-0002-0543-9114>

<sup>1</sup> *Opinia prawna dotycząca możliwości zawarcia umowy o pracę przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie lub poprzez jej opiekuna prawnego* sporządzona 12 czerwca 2020 r. na zlecenie posła Koalicyjnego Klubu Parlamentarnego Lewicy (Razem, Sojusz Lewicy Demokratycznej, Wiosna Roberta Biedronia); BAS-WAP-986/20.

## Przedmiot opinii

Przedmiotem opinii jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: „czy w świetle obowiązujących przepisów (m.in. ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych) jest możliwe zawarcie umowy o pracę przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie lub poprzez jego opiekuna prawnego? Chodzi o pracę na ½ etatu jako woźnego w przedszkolu samorządowym”.

## Regulacja prawna dotycząca zdolności prawnej pracowników

Zagadnienie, które stanowi temat niniejszej opinii, należy do najbardziej spornych w doktrynie prawa pracy od czasu uchwalenia Kodeksu pracy w 1974 r. ze względu na brzmienie i układ przedstawionych poniżej przepisów. Na ten temat wypowiediane są poglądy, które wzajemnie się wykluczają.

Podstawowym aktem prawnym określającym prawa i obowiązki pracowników i pracodawców jest ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2019, poz. 1040, ze zm.; dalej: Kodeks pracy lub k.p.). Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 k.p.). Dotyczy to m.in. ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. 2020, poz. 426, ze zm.; dalej: ustawa o rehabilitacji).

Zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Na podstawie art. 8 § 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. 2019, poz. 1145, ze zm.; dalej: Kodeks cywilny lub k.c.) każdy człowiek od chwili urodzenia ma zdolność prawną, czyli może być stroną stosunków prawnych. Zdolność do dokonywania czynności prawnych, czyli działania w obrocie prawnym, jest uregulowana w kolejnych przepisach Kodeksu cywilnego. Rozróżnia się pełną zdolność do czynności prawnych i ograniczoną zdolność do czynności prawnych.

Pełną zdolność do czynności prawnych nabywa się z chwilą uzyskania pełnoletności (art. 11 k.c.). Ograniczoną zdolność do czynności prawnych mają małoletni, którzy ukończyli lat trzynaście, oraz osoby ubezwłasnowolnione częściowo (art. 15 k.c.). Nie mają zdolności do czynności prawnych osoby, które nie ukończyły lat trzynastu, oraz osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Osoba, która ukończyła lat trzynaście, może być ubezwłasnowolniona całkowicie, jeżeli wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, nie jest w stanie kierować swym postępowaniem. Dla ubezwłasnowolnionego całkowicie ustana-

wia się opiekę, chyba że pozostaje on jeszcze pod władzą rodzicielską. Czynność prawna dokonana przez osobę, która nie ma zdolności do czynności prawnych, jest nieważna (art. 12–14 k.c.).

Na podstawie art. 22 § 2 k.p. pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym (o zatrudnianiu młodocianych, czyli osób, które ukończyły 15 lat, a nie przekroczyły 18 lat) pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat. Ponadto w art. 304<sup>5</sup> k.p. uregulowano wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia (za zezwoleniem właściwego inspektora pracy). Przepisy te uzależniają od wieku tzw. zdolność pracowniczą lub pracowniczą zdolność prawną, czyli zdolność do występowania w stosunkach pracy w charakterze pracownika. Nie wprowadzają dodatkowych warunków, w szczególności dotyczących zdolności do czynności prawnych.

Na podstawie art. 22 § 3 k.p. osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać. Przepis ten umożliwia osobom ubezwłasnowolnionym częściowo dokonywanie czynności dotyczących stosunku pracy samodzielnie, bez konieczności uzyskania zgody przedstawiciela ustawowego, czego w innych sferach co do zasady wymaga art. 17 k.c.

Przyjmuje się, że przepis art. 22 § 3 k.p. określa tzw. pracowniczą zdolność do czynności prawnych, uzależniając ją od co najmniej ograniczonej zdolności do czynności prawnych. Przepis ten nie odnosi się w swej treści do osób pozbawionych zdolności do czynności prawnych, czyli do skutku ubezwłasnowolnienia całkowitego.

W Kodeksie pracy brak jest przepisów, które dotyczyłyby osób ubezwłasnowolnionych całkowicie oraz ich zdolności do bycia pracownikiem. Jednak z art. 22 § 3 k.p., w drodze prawniczego rozumowania *a contrario* w odniesieniu do przedstawionych wyżej reguł prawa cywilnego, można wyprowadzić normę, że osoby ubezwłasnowolnione całkowicie, jako pozbawione zdolności do czynności prawnych (nawet ograniczonej), nie mogą dokonywać czynności prawnych, które dotyczą stosunku pracy (np. same nawiązać umowy o pracę). W stosunku do Kodeksu cywilnego Kodeks pracy wprowadził szczególny wyjątek w zakresie zdolności do czynności prawnych obejmujący osoby o ograniczonej zdolności do czynności prawnych. Nie powinno się tego wyjątku rozszerzać na inny jakościowo przypadek braku zdolności do czynności prawnych.

Nie rozstrzyga to jednak problemu, czy osoba pozbawiona zdolności do czynności prawnych może być stroną stosunku pracy, jeżeli za tę osobę opiekun dokonywałby czynności dotyczących tego stosunku prawnego. Z art. 8 § 1 k.c. wynika przecież, że „każdy” ma zdolność prawną, a Kodeks pracy określając, kto

może być pracownikiem, ustanawia jedynie ograniczenia ze względu na wiek. Ponadto w regulacji ustania stosunku pracy Kodeks pracy nie odnosi się do okoliczności, że do ubezwłasnowolnienia całkowitego może dojść w trakcie trwania stosunku pracy. Wśród przesłanek wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie uwzględniono szczególnych problemów dotyczących osób ubezwłasnowolnionych i ich pracodawców. Oznacza to, że osoba, którą ubezwłasnowolniono całkowicie, pozostaje pracownikiem do czasu rozwiązania stosunku pracy w jednym z trybów przewidzianych odpowiednimi przepisami.

Jako argument przeciwko dopuszczalności zatrudniania osób ubezwłasnowolnionych całkowicie podnosi się ich brak rozeznania, a w efekcie narażenie tych osób na wyzysk ze strony pracodawców. Nie w pełni zapobiega temu wymóg podpisania umowy o pracę przez opiekuna, gdyż bywa on zainteresowany własnymi korzyściami wynikającymi z pracy podopiecznego. W przypadku zbliżonego problemu zatrudniania dzieci poniżej 16. roku życia tego rodzaju obawom mają zapobiegać wymogi proceduralne nałożone przez art. 304<sup>5</sup> k.p.

Ustawa o rehabilitacji dotyczy osób, których niepełnosprawność została potwierdzona w stosownym trybie. Nie posługuje się kategoriami „ubezwłasnowolnienie całkowite” lub „brak zdolności do czynności prawnych”. Dotyczy „osób niepełnosprawnych”. Ze względu na przesłanki ubezwłasnowolnienia całkowitego (niemożność kierowania swoim postępowaniem) można założyć, że z punktu widzenia ustawy o rehabilitacji osoba ubezwłasnowolniona jest zwykle osobą niepełnosprawną w stopniu znacznym, czyli osobą 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. Jak się wydaje, ewentualnie mogłaby to być także osoba zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, czyli osoba z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolna do pracy albo zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagająca czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Można więc zauważyć, że w obu przypadkach dana osoba jest niezdolna do pracy lub zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagająca wsparcia ze strony innych osób.

Warunki pracy chronionej to warunki związane z uzyskaniem statusu zakładu pracy chronionej albo zakładu aktywności zawodowej i spełnieniem wymagań, o których mowa w:

- art. 28 ustawy o rehabilitacji – dotyczące dla zakładu pracy chronionej warunków lokalowych i personelu, ale przede wszystkim odsetka zatrudnionych osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w tym w szczególności psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,

albo

- art. 29 ustawy o rehabilitacji – dotyczące zakładu aktywności zawodowej, w tym warunków lokalowych, personelu, potrzeby utworzenia zakładu, przeznaczenia dochodów oraz odsetka zatrudnionych osób niepełnosprawnych, w tym zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności lub zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, w tym osób, w stosunku do których rada programowa warsztatu zajęła stanowisko uzasadniające podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej.

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia danej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej w przypadkach (art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji):

- przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej,
- zatrudnienia w formie telepracy.

Argumentem na rzecz dopuszczenia zawierania umów o pracę na rzecz osób ubezwłasnowolnionych całkowicie jest regulacja dotycząca dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, które przysługuje pracodawcy ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Na podstawie art. 26 ust. 1b ustawy o rehabilitacji dofinansowanie to zwiększa się o określone kwoty miesięczne w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub całościowe zaburzenia rozwojowe.

Istotne znaczenie ma również to, że pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz kosztów szkolenia tych pracowników – w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy (art. 26d ustawy o rehabilitacji).

Nie ma przeszkód prawnych, by ubezwłasnowolnione całkowicie osoby niepełnosprawne były uczestnikami warsztatów terapii zajęciowej. Zgodnie z art. 10a ust. 1 ustawy o rehabilitacji warsztat ma stworzyć osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywrócenia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Jeżeli wykluczone byłoby zatrudnienie osób ubezwłasnowolnionych całkowicie, które w wyniku technik terapii zajęciowej rozwinęły swą zdolność do podjęcia zatrudnienia, koncepcję i działanie warsztatów w tym zakresie należałoby uznać za bezcelowe.

W nauce prawa pracy wyrażane są poglądy, że osoby ubezwłasnowolnione całkowicie:

- nie mogą być pracownikami; przede wszystkim dlatego, że nie mają zdolności do czynności prawnych (art. 12 k.c.), a pogląd dopuszczający nawiązanie stosunku pracy za zgodą przedstawiciela ustawowego nie ma prawnego ani społecznego uzasadnienia<sup>2</sup>,
- mogą być pracownikami, ze względu na zachowaną zdolność prawną<sup>3</sup>; czynności prawne wykonuje za nie opiekun,
- mogą być pracownikami na potrzeby ustawy o rehabilitacji, np. za zgodą przedstawiciela ustawowego możliwe jest nawiązanie stosunku pracy również z osobą całkowicie ubezwłasnowolnioną, co znajduje zastosowanie w zakładach pracy chronionej<sup>4</sup>.

Ze względu na powyższe trwające od wielu lat kontrowersje i brak precyzyjnie rozstrzygającego tę kwestię orzecznictwa sądowego udzielenie jednoznacznej odpowiedzi na pytanie postawione w opinii jest trudne. Wydaje się jednak, że należy uwzględnić okoliczność, że ubezwłasnowolnienie całkowite nie oznacza utraty prawa do pracy. Zgodnie z art. 65 Konstytucji: „Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy”. Prawo do pracy przysługuje „każdemu”, co jest szczególnie widoczne po porównaniu brzmienia tego postanowienia z art. 62 Konstytucji, który przewiduje, że: „Prawo udziału w referendum oraz prawo wybierania nie przysługuje osobom, które prawomocnym orzeczeniem sądowym są ubezwłasnowolnione lub pozbawione praw publicznych albo wyborczych”. Również przepisy rangi ustawowej stawiają niekiedy wymóg pełnej zdolności do czynności prawnych (na przykład, z wyjątkami dotyczącymi małoletnich, art. 3 ustawy z 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach; t.j. Dz.U. 2019, poz. 713, ze zm.). Takiego wymogu nie wprowadzono do Kodeksu pracy.

Ubezwłasnowolnienie całkowite nie oznacza również pozbawienia danej osoby zdolności prawnej przysługującej „każdemu” na podstawie art. 8 § 1 k.c. Wywołuje jedynie pozbawienie zdolności do czynności prawnych obejmujące niektóre osoby fizyczne (art. 12 k.c.).

Należy jednak wziąć pod uwagę także dobro ubezwłasnowolnionego i jego potencjalnych współpracowników oraz brzmienie art. 300 k.c., według którego do stosunków pracy przepisy Kodeksu cywilnego stosuje się „odpowiednio”, a nie wprost. Stosowane przepisy Kodeksu cywilnego nie mogą być sprzeczne z zasada-

<sup>2</sup> L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 194; J. Stelina, (Art. 22) [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, 2020, Legalis.

<sup>3</sup> M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 119.

<sup>4</sup> W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, 2019, Legalis, z powołaniem na M. Gersdorf, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 84 i n.

mi prawa pracy. Jedną z podstawowych zasad tej gałęzi prawa jest prawo do pracy. Zgodnie z art. 10 § 1 k.p.: „Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu”. Ustawa nie zabrania wyraźnie wykonywania pracy przez osoby pozbawione zdolności do czynności prawnych lub ubezwłasnowolnione całkowicie.

Podstawową zasadą prawa pracy jest jednak również obowiązek zapewniania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.). Dlatego dopuszczając co do zasady zatrudnienie osób ubezwłasnowolnionych całkowicie na podstawie stosunku pracy, należy podkreślić, że musi ono odpowiadać zachowanej przez daną osobę zdolności do pracy, szczególnie jeżeli dana osoba nie dysponuje orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności. Dużą rolę pełniłoby tu orzeczenie lekarza medycyny pracy o dopuszczeniu do pracy.

Natomiast zwykle osoby o tak poważnych zaburzeniach, że uzasadniają ubezwłasnowolnienie całkowite, legitymują się również orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, najczęściej znacznym. Osoba taka powinna pracować w warunkach pracy chronionej lub na odpowiednio dostosowanym stanowisku pracy. Ze względu na rodzaj zaburzeń uzasadniających ubezwłasnowolnienie całkowite chodzi tu przede wszystkim o kontrolę nad osobą, która „nie jest w stanie kierować swym postępowaniem” (art. 13 § 1 k.c.).

Z powyższych powodów wydaje się, że zatrudnienie osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie w przedszkolu na stanowisku woźnego może budzić wątpliwości dotyczące spełnienia wymagań stawianych dopuszczalnej, bezpiecznej pracy osób niebędących w stanie kierować swoim postępowaniem. Ocena taka powinna być przeprowadzana indywidualnie, z uwzględnieniem przyczyny ubezwłasnowolnienia, w kontekście zakresu udogodnień lub usprawnień wprowadzonych w celu zatrudnienia danej osoby. Wydaje się jednak, że zakres dostosowania stanowiska pracy do potrzeb zatrudnianej osoby powinien być znaczny.

## Podsumowanie

Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę, której stroną byłaby osoba ubezwłasnowolniona całkowicie, nie jest rozstrzygnięta w przepisach. Kwestia ta jest przedmiotem wykluczających się poglądów doktryny prawa pracy. Należy jednak wziąć pod uwagę, że osoba ubezwłasnowolniona całkowicie zachowuje zdolność prawną wynikającą z Kodeksu cywilnego, a jej prawo do pracy jest uznane konstytucyjnie i nie jest wyłączone w aktach prawnych rangi ustawowej. Prawo do pracy jest również uznane za podstawową zasadę prawa pracy. Nie ma zatem wystarczających podstaw, żeby wyłączyć dopuszczalność zatrudnienia pracowniczego osób ubezwłasnowolnionych całkowicie.

Należy jednak również wziąć pod uwagę, że pracodawca odpowiada za bezpieczne i higieniczne warunki pracy swoich pracowników, w tym osób ubez-



własnowolnionych całkowicie i ich współpracowników. Warunki pracy powinny zatem odpowiadać rodzajowi pracy i zachowanej przez daną osobę zdolności do pracy oraz wymogom ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Dopuszczalność zatrudnienia osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie w przedszkolu na stanowisku woźnego może budzić wątpliwości dotyczące spełnienia wymagań stawianych dopuszczalnej, bezpiecznej pracy osób niebędących w stanie kierować swoim postępowaniem. Ocena taka powinna być przeprowadzana indywidualnie, z uwzględnieniem przyczyny ubezwłasnowolnienia, w kontekście zakresu udogodnień lub usprawnień wprowadzonych w celu zatrudnienia danej osoby.

## Bibliografia

Florek L. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017.

Gersdorf M. [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.

Gersdorf M., *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985.

Muszalski W. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, 2019, Legalis.

Stelina J., Art. 22 [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, 2020, Legalis.