

AGNIESZKA FÓRMANKIEWICZ

REFLEKSJE NAD MOŻLIWOŚCIĄ PODJĘCIA ZATRUDNIENIA PRZEZ OSOBĘ UBEZWŁASNOWIIONĄ

Instytucja ubezwłasnowolnienia ze swej istoty ma na celu przede wszystkim ochronę interesów osoby, wobec której orzeczone zostało ubezwłasnowolnienie¹. Z założenia wynikającego z brzmienia art. 13 i art. 16 k.c. jedynie wówczas, gdy osoba nie jest w stanie kierować swoim postępowaniem lub gdy zachodzi potrzeba pomocy osobie chorej w prowadzeniu jej spraw, pojawiają się okoliczności mogące skutkować ubezwłasnowolnieniem całkowitym bądź częściowym. Tytułem wstępu warte podkreślenia wydaje się także to, że przedmiotem ochrony przy stosowaniu tej instytucji nie jest interes osób czy urzędów, których dobra mogą zostać zagrożone ze strony osoby chorej.

We wspomnianym aspekcie niezwykle istotną kwestią jest możliwość podjęcia zatrudnienia przez osobę ubezwłasnowolnioną, gdyż pozostaje ona w ścisłym związku z możliwością choćby przyczyniania się do ponoszenia kosztów własnego utrzymania, dającą osobie ubezwłasnowolnionej poczucie niezależności, oraz przeciwdziałającą jej wykluczeniu społecznemu.

W myśl przepisów prawa pracy zdolność prawną do pozostawania w stosunku pracy w charakterze pracownika co do zasady posiadają osoby pełnoletnie, a zatem te, które ukończyły 18 lat (art. 22 § 2 zd. 1 k.c.). Możliwość uzyskania tego statusu posiadają także młodociani od 16 roku życia², a w pewnych sytuacjach także osoby młodsze³ (por. przepisy działu IX Kodeksu pracy – art. 190-206 k.p.). W kontekście możliwości podjęcia zatrudnienia, rozumianego jako faktyczne świadczenie pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną, najistotniejszy wydaje się fakt, że Kodeks pracy nie uzależnia możliwości uzyskania statusu

¹ Por. np. postanowienia SN: z 27 października 1976 r., II CR 387/76, Lex, nr 7864; z 6 lipca 1967 r., I CR 28/67, OSNPG 1968, nr 5, poz. 27.

² Od 1 września 2018 r. art. 190 uzyska brzmienie kwalifikujące do kategorii młodocianych osoby, które ukończyły 15 lat. Zmiana ta, dokonana ustawą z 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 56, poz. 458 ze zm.), wynika z faktu, że z 1 września 2018 r. na rynku pracy znajdują się pierwsi absolwenci gimnazjum, którzy rozpoczęli realizowanie obowiązku szkolnego w roku szkolnym 2009/2010 jako sześciolatki.

³ Por. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808 ze zm.) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. 2014, poz. 232).

pracownika od posiadania zdolności do czynności prawnych. Należy przy tym wspomnieć, że sama choroba i leczenie w poradni zdrowia psychicznego nie unicestwiają zdolności do czynności prawnych⁴.

Przepisy Kodeksu pracy uzależniają jedynie możliwość samodzielnego nawiązania stosunku pracy od posiadania co najmniej ograniczonej zdolności do czynności prawnych. Dla sprecyzowania katalogu podmiotów posiadających ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a zatem katalogu osób, które mogą samodzielnie nawiązać stosunek pracy, konieczne jest odwołanie się do przepisów Kodeksu cywilnego, Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego oraz Kodeksu postępowania cywilnego. W myśl art. 15 k.c. ograniczoną zdolność do czynności prawnych posiada osoba, która ukończyła 13 lat, a nie ukończyła lat 18, oraz osoba ubezwłasnowolniona częściowo. Ograniczoną zdolność do czynności prawnych posiada również kobieta, która po ukończeniu 16 roku życia, a przed ukończeniem 18 lat zawarła związek małżeński (art. 10 § 2 k.c. w zw. z art. 10 § 1 *in fine* k.r.o.) oraz osoba pełnoletnia, dla której ustanowiono doradcę tymczasowego na czas trwania postępowania o ubezwłasnowolnienie (art. 548 k.p.c.).

W myśl dyspozycji art. 22 § 3 k.p. osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego, a zatem samodzielnie, nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Wobec pracownika ograniczonego w swej zdolności do czynności prawnych przewidziano jednak dodatkową gwarancję ochrony jego interesów, wskazując wprost, że jeżeli stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy, za zezwoleniem sądu opiekuńczego, może taki stosunek pracy rozwiązać (zob. art. 22 § 3 *in fine* k.p.).

O ile w przypadku osoby ubezwłasnowolnionej częściowo przepisy obowiązującego prawa dają zatem jasną odpowiedź co do możliwości podjęcia zatrudnienia i samodzielnego nawiązania stosunku pracy, co znajduje swój wyraz w art. 22 § 3 k.p., o tyle co do osób ubezwłasnowolnionych całkowicie przepisy obowiązującego prawa wydają się nie dawać jednoznacznej odpowiedzi w tym zakresie.

Wspomniana regulacja, zawarta w art. 22 § 3 k.p., wprowadzona została do Kodeksu pracy już w chwili jego uchwalenia, tj. w 1974 r., i od tego czasu przepis ten nie ulegał 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 wynikało i wynika wprost z przepisów prawa cywilnego (art. 12 i art. 14 k.c.), niejako automatycznie uniemożliwia stanie się stroną stosunku pracy.

Tego rodzaju założenie jest o tyle słuszne, że z pozoru wydaje się, iż koresponduje z materialnoprawnymi przesłankami instytucji ubezwłasnowolnienia całkowitego (zob. art. 13 i art. 16 k.c.). Ubezwłasnowolnienie całkowite może zostać bowiem orzeczone jedynie wobec osób, które wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, nie są w stanie kierować

⁴ Wyrok SN z 23 września 1999 r., II UKN 131/99, OSNAPiUS 2001, nr 3, poz. 77.

swoim postępowaniem. Istotne jest, że niemożność kierowania swoim postępowaniem nie może mieć charakteru przemijającego, lecz musi mieć uwarunkowania stałe. 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. Jeżeli zatem badany podmiot zachował możliwość kierowania swoim postępowaniem chociażby w ograniczonym zakresie, pozostaje rozważenie, czy nie wystarczy jedynie pomoc w prowadzeniu jego spraw (a zatem orzeczenie ubezwłasnowolnienia częściowego).

Wprawdzie przepisy nie zawierają definicji ustawowej pojęcia „brak możliwości kierowania swoim postępowaniem”, jednakże w judykaturze, oceniając tę przesłankę, odsyła się do szeroko rozumianej sytuacji osoby, wobec której toczy się postępowanie o ubezwłasnowolnienie całkowite. Ocena ta sprowadza się zatem nie tylko do ustalenia jej stanu psychicznego (rodzaju choroby i stopnia jej nasilenia), ale też sytuacji życiowej (a zatem również skąd bierze środki na utrzymanie, jak daje sobie radę w zwykłych sprawach życia codziennego, czy posiada rodzinę mogącą jej zapewnić faktyczną pomoc i opiekę). Z tego względu dla rozstrzygnięcia, czy osoba, której dotyczy wniosek o ubezwłasnowolnienie, może samodzielnie kierować swoim postępowaniem, konieczne jest poznanie nie tylko jej zachowania, ale przede wszystkim zakresu spraw wymagających jej decyzji⁵. W orzecznictwie utrwalil się pogląd, że ocena powyższej przesłanki w oderwaniu od konkretnej sytuacji, wyłącznie na płaszczyźnie objawów typowych dla określonego rodzaju zaburzeń psychicznych – nie jest wystarczająca do uznania zasadności wniosku o ubezwłasnowolnienie⁶.

Mając na uwadze powyższe rozważania, można podawać w wątpliwość, czy osoba ubezwłasnowolniona całkowicie jest w stanie faktycznie podjąć zatrudnienie i wykonywać powierzone jej obowiązki służbowe. Z uwagi jednak na szerokie możliwości i różnorodność pojawiających się obecnie form zatrudnienia, a także szeroko pojęte starania mające na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych⁷ – kategorycznie negatywna odpowiedź na pytanie dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie nie wydaje się uzasadniona.

Celem zapewnienia pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka, w tym również prawa do zatrudnienia oraz poszanowania godności osób niepełnosprawnych, społeczność międzynarodowa podjęła wysiłek uchwa-

⁵ Por. postanowienie SN z 20 listopada 1973 r., I CR 646/73, Lex, nr 7340.

⁶ Por. postanowienie SN z 27 stycznia 1975 r., I CR 797/74, Lex, nr 7648.

⁷ Por. ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2011, Nr 127, poz. 721 ze zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. 2015, poz. 93); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2014, poz. 987), Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 grudnia 2014 r. w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2014, poz. 1970); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 października 2007 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (Dz. U. 2015, poz. 102).

lenia Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych⁸. Polska podpisała Konwencję 30 marca 2007 r., a ratyfikowała ją 6 września 2012 r. i wiąże ją ona w stosunkach wewnętrznych i zewnętrznych od 25 października 2012 r., tj. po opublikowaniu w „Dzienniku Ustaw” (Dz. U. 2012, poz. 1169). Wprawdzie na etapie podpisywania Konwencji oraz jej ratyfikacji Polska zgłosiła zastrzeżenia wobec art. 23 i art. 25 Konwencji, a nadto w toku ratyfikacji zgłosiła również oświadczenie interpretacyjne do art. 12 Konwencji (dotyczące właśnie zdolności prawnej osób niepełnosprawnych)⁹, jednak okoliczności te nie zmieniają faktu, że przepisy Konwencji stanowią część obowiązującego w Polsce porządku prawnego.

Należy wspomnieć, że w oświadczeniu interpretacyjnym dotyczącym art. 12 Konwencji wskazano, że norma ta jest interpretowana przez Rzeczpospolitą Polską w sposób „zezwalający na stosowanie ubezwłasnowolnienia, w okolicznościach i w sposób określony w prawie krajowym, jako środka, o którym mowa w art. 12 ust. 4, w sytuacji, gdy wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego lub innego rodzaju zaburzeń psychicznych osoba nie jest w stanie kierować swoim postępowaniem”.

Nie wdając się w spory doktrynalne dotyczące mocy i ewentualnej nieważności zastrzeżeń oraz oświadczeń interpretacyjnych zgłoszonych wobec postanowień Konwencji¹⁰, warto zauważyć, że w art. 12 ust. 2 Konwencji wskazuje się na zdolność w sferze prawa osób niepełnosprawnych we wszystkich aspektach życia. Tym samym przepis ten stanowi swoisty punkt wyjścia realizacji innych materialnoprawnych postanowień Konwencji, w tym prawa do podjęcia zatrudnienia¹¹. Warto w tym miejscu również podkreślić, że w doktrynie prawa przyjmuje się, iż oświadczenia interpretacyjne, w przeciwieństwie do zastrzeżeń przewidzianych w art. 46 ust. 2 Konwencji, nie modyfikują umowy międzynarodowej, ale mają na celu wykładnię lub też doprecyzowanie jej treści¹².

⁸ Sporządzona została ona w Nowym Jorku i przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006 r., na mocy rezolucji nr 61/106. Konwencja ta weszła w życie 3 maja 2008 r. (dalej jako: Konwencja).

⁹ Por. oświadczenie Rządowe z 25 września 2012 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., Dz. U. 2012, poz. 1170.

¹⁰ Trzeba zauważyć, że mimo iż praktyka składania zastrzeżeń lub oświadczeń interpretacyjnych do postanowień umów międzynarodowych jest powszechna i co do zasady ich dopuszczalność nie budzi kontrowersji, to jednak przy ich zgłaszaniu istotne wydaje się uwzględnienie, że nie powinny one podawać w wątpliwość efektywności ratyfikacji konkretnej umowy międzynarodowej. Stosownie do postanowień art. 19 Konwencji wiedeńskiej o prawie traktatów sporządzonej w Wiedniu dnia 23 maja 1969 r. (Dz. U. 1990, Nr 74, poz. 439 zał.), które powtórzone zostały w art. 46 ust. 1 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, państwo może zgłosić zastrzeżenie, jeśli nie jest ono niezgodne z celem i przedmiotem traktatu. W prawie międzynarodowym brak natomiast jednoznacznych kryteriów oceny dopuszczalności składania tzw. deklaracji lub oświadczeń interpretacyjnych.

¹¹ Por. D. Pudzianowska, *Zdolność w sferze prawa osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi oraz osób z problemami zdrowia psychicznego. Raport Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2013 r.*, w: *Prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną w świetle międzynarodowych instrumentów ochrony praw człowieka*, Lex 2014.

¹² Por. np. J. Sozański, *Prawo traktatów. Zarys współczesny*, Iuris, Poznań-Warszawa 2009, s. 114.

Zważywszy na taki cel i moc oświadczenia interpretacyjnego, wydaje się, że wykładnia zgłoszonego przez Polskę oświadczenia interpretacyjnego wobec art. 12 Konwencji powinna doprowadzić do wniosku, że ubezwłasnowolnienie, nawet całkowite, danej osoby nie powinno prowadzić do uniemożliwienia jej faktycznego podjęcia zatrudnienia. Co więcej, dyspozycje wspomnianego art. 12 ust. 3-4 Konwencji wskazują wprost na konieczność udzielenia wsparcia osobom niepełnosprawnym oraz zagwarantowanie im wszelkich środków związanych z korzystaniem z ich praw, które mają na celu odpowiednio i skuteczne zabezpieczenie w celu zapobiegania nadużyciom, zgodnie z prawem międzynarodowym, w tym prawami człowieka. Wydaje się, że w tych kategoriach należałoby interpretować udział w zawarciu umowy o pracę opiekuna ustanowionego dla osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie oraz sądu opiekuńczego.

W art. 1 Konwencji, wskazując cel tej regulacji, sformułowano także definicję otwartą pojęcia osób niepełnosprawnych, określając je jako 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. Nie ulega zatem żadnej wątpliwości, że do katalogu tego zaliczyć należy również osoby ubezwłasnowolnione częściowo oraz całkowicie.

Oprócz wspomnianych regulacji o charakterze ogólnym postanowienia Konwencji kształtują w sposób szczegółowy m.in. prawo osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia, na równych zasadach z innymi obywatelami (art. 27 Konwencji). Z przepisów Konwencji można zatem jednoznacznie wyinterpretować prawo osób niepełnosprawnych do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie, akceptowanej na rynku pracy i w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla tych osób. Podkreśla się jednocześnie, że praca jest kluczem do pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, stąd istotne jest ich prawo do utrzymywania się z wybranej przez siebie pracy. Konwencja zobowiązuje państwa do tego, by zakazać dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, w odniesieniu do wszystkich kwestii dotyczących wszelkich form zatrudnienia, w tym warunków rekrutacji, zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia, awansu zawodowego i warunków pracy zgodnych z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Wymaga także równości szans, podejmowania środków w celu racjonalnego dostosowania miejsc pracy, prawa do takiego samego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości (art. 27 Konwencji)¹³. Nie ulega zatem wątpliwości, że z tych norm możliwe jest wyinterpretowanie prawa każdej osoby niepełnosprawnej do podjęcia zatrudnienia.

Fundamentem, na którym zbudowane są prawa osób niepełnosprawnych i ich gwarancje, jest więc poszanowanie autonomii i swobody dokonywania wyborów przez te osoby. Istotne jest, iż mają być one zaangażowane w proces

¹³ Por. M. Zima-Parjaszewska, *Równość osób z niepełnosprawnościami wobec prawa – sytuacja prawna osób ubezwłasnowolnionych*, w: *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2012, http://www.brpo.gov.pl/sites/default/files/13575657740_0.pdf.

decydowania o własnych sprawach¹⁴. Odchodzi się zatem od jedynie ochronnego charakteru norm prawnych na rzecz aktywizacji i angażowania osób niepełnosprawnych w sprawy bezpośrednio ich dotyczące, co – jak się wydaje – może mieć także istotny wpływ na wzrastającą samodzielność tych osób.

Odnosząc te założenia do polskiego porządku prawnego, należy zauważyć, że również obowiązujące przepisy Kodeksu pracy zawierają normy mające na celu przeciwdziałanie jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (por. art. 10 § 1 oraz art. 11³ k.p.). Nie bez znaczenia pozostaje, że w myśl norm wyrażonych w Kodeksie pracy ze statusem pracownika wiążą się określone uprawnienia (np. prawo do wypoczynku, uprawnienia związane z rodzicielstwem, świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy, czy nabycie uprawnień emerytalnych). Pracownik korzysta również 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. Stąd pozostawanie w stosunku pracy, z punktu widzenia znacznie większych gwarancji przyznawanych pracownikowi niż stronie umowy cywilnoprawnej, co do zasady wydaje się korzystniejsze niż nawiązanie umowy cywilnoprawnej.

Z pola widzenia nie może również umknąć ochronny charakter samych przepisów prawa pracy. Nie można bowiem nie zauważać zasady, iż przepisy Kodeksu pracy określają jedynie minimum praw przynależnych pracownikowi oraz zakaz ich modyfikacji na niekorzyść pracownika (art. 18 § 1 k.p.). W konsekwencji w zakresie mniej korzystnym, niż to stanowią normy Kodeksu pracy, postanowienia umowy o pracę z mocy prawa stają się nieważne, a strony stosunku pracy obowiązują wówczas zasady wynikające z przepisów Kodeksu (art. 18 § 2 k.p.). Tym samym zasada ta daje dodatkową gwarancję ochrony praw pracowniczych, w tym także osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie.

Osoba ubezwłasnowolniona całkowicie nie może występować samodzielnie w obrocie cywilnoprawnym. Stąd nie ulega wątpliwości, że umowę cywilnoprawną w imieniu i na rzecz osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie może zawrzeć ustanowiony dla takiej osoby opiekun prawny, z zastrzeżeniem oczywiście sytuacji wskazanych w art. 159 k.r.o. Jeżeli przedmiot tego rodzaju umowy wykracza poza zakres tzw. czynności zwykłego zarządu na dokonanie takiej czynności opiekun musi uzyskać zgodę sądu opiekuńczego, sprawującego nadzór nad opiekunem (zob. art. 175 k.r.o. w zw. z art. 156 i n. k.r.o.).

W obliczu wspomnianych, dodatkowych gwarancji, jakie niesie za sobą wstąpienie w stosunek pracy, nieuzasadnione wydaje się kategorię wyłączenie możliwości zawierania tego rodzaju umów z zakresu uprawnień opiekuna ustanowionego dla osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie. Jedyną wątpliwością, jaka pojawia się w tym zakresie, jest osobisty charakter stosunku pracy, z założenia jednak opiekun ma działać w interesie i na korzyść osoby

¹⁴ Tak M. Domański, *Zawieranie małżeństw przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną w prawie polskim a konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*, „Studia Prawnicze” 2013, z. 2(194).

ubezwłasnowolnionej¹⁵. Stąd wydaje się, że opiekun, oceniając, że osoba ubezwłasnowolniona całkowicie jest w stanie wykonywać powierzone jej obowiązki służbowe, z założenia działa w jej najlepiej pojętym interesie. Przy dokonaniu takiej oceny opiekun powinien oczywiście uwzględnić faktyczne możliwości sprostania przez podopiecznego obowiązkom pracowniczym. Dopiero po pozytywnej ocenie spełnienia tej wstępnej przesłanki opiekun może podjąć starania mające na celu umożliwienie podopiecznemu podjęcie zatrudnienia, a co za tym idzie – pozyskanie środków na własne utrzymanie oraz szeregu przywilejów wynikających ze stosunku pracy.

Dla pełnego zabezpieczenia interesów osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie wydaje się, że należy jednak bronić stanowiska, że dokonanie tego rodzaju czynności powinno wymagać zgody sądu opiekuńczego. Przepisy ustawy nie wskazują wprost katalogu tzw. ważniejszych spraw, wskazanych w art. 158 k.r.o. Jednak tego rodzaju wymóg wydaje się, że koresponduje z brzmieniem art. 22 § 3 k.p. Skoro bowiem kurator osoby ubezwłasnowolnionej częściowo dla rozwiązania stosunku pracy zawartego przez osobę ubezwłasnowolnioną częściowo zobowiązany jest uzyskać zgodę sądu opiekuńczego, to naturalną konsekwencją wydaje się również uzyskanie analogicznej zgody przez opiekuna osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie na zawarcie umowy o pracę na rzecz i w imieniu swego podopiecznego. Wydaje się, że wspomniane czynności są na tyle zbliżone, że mimo faktu niedookreślenia katalogu spraw wskazanych w art. 158 k.r.o., skoro pierwszą z nich uznano za wymagającą zgody sądu opiekuńczego, to analogiczny obowiązek powinien zostać dochowany także wobec drugiej ze wskazanych czynności. Przedmiotowe stanowisko wydaje się również uzasadniać stan zdrowia osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie, które już z założenia może zostać orzeczone jedynie wobec osób, które wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, nie są w stanie kierować swoim postępowaniem. Tym samym wydaje się, że nawet zgodne stanowiska opiekuna i osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie powinny zostać ocenione przez sąd opiekuńczy pod kątem dobra i interesu osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie. Wyrażenie zgody przez sąd opiekuńczy na zawarcie

¹⁵ Warto zauważyć, że co do zasady opiekun powinien oczywiście działać na rzecz i w najlepiej pojętym interesie podopiecznego. Aby dać jak największą gwarancję tego rodzaju postawy opiekuna, ustawodawca wskazał wprost, że jeżeli wzgląd na dobro pozostającego pod opieką nie stoi temu na przeszkodzie, opiekunem ubezwłasnowolnionego całkowicie powinien zostać ustanowiony przede wszystkim jego małżonek, a w jego braku ojciec lub matka ubezwłasnowolnionego (art. 176 k.r.o.). Dopiero jeżeli żadna z tych osób nie jest w stanie, lub nie daje wystarczającej rękojmi należytego wykonania powierzonych obowiązków opiekuna, zastosowanie powinien mieć art. 149 § 2 k.r.o. Wynika to z odesłania do odpowiedniego stosowania przepisów o opiece nad małoletnim zawartego w art. 175 k.r.o. Zgodnie z brzmieniem art. 149 § 2 k.r.o. w dalszej kolejności opiekunem powinna zostać ustanowiona osoba pozostająca w stosunku pokrewieństwa lub też inna osoba bliska bądź osoby oddanej pod opiekę, bądź też jej rodziców. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z 25 października 2000 r., wspomniana regulacja nie przewiduje żadnych priorytetów, jeśli chodzi o bliższy czy dalszy stopień pokrewieństwa, co wynika z założenia, że przede wszystkim osoby krewne i bliskie mogą obdarzać osobę całkowicie ubezwłasnowolnioną życzliwością i poczuciem odpowiedzialności, tak jak to zwykle bywa w rodzinie i tak jak tego wymaga funkcja opiekuna prawnego (IV CKN 1628/00, Lex, nr 52619).

przez opiekuna umowy o pracę w imieniu podopiecznego – ubezwłasnowolnionego całkowicie – stanowi dodatkową, jak się wydaje istotną, gwarancję ochrony interesu osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie.

Sąd opiekuńczy przed wyrażeniem zgody z natury rzeczy zobowiązany jest zbadać, czy czynność prawna, na której zawarcie rozważa wyrażenie zgody, jest zgodna z dobrem podopiecznego, a zatem w interesie osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie. W toku wspomnianego postępowania sąd jest również w stanie obiektywnie ustalić, czy zabieganie o podjęcie zatrudnienia nie jest jedynie wolą opiekuna i w rzeczywistości nie prowadzi do wyzysku podopiecznego. Podkreślić należy, że sąd opiekuńczy posiada możliwość wysłuchania stanowiska i uwzględnienia w miarę możliwości rozsądnych życzeń osoby, która miałaby podjąć zatrudnienie (por. art. 593 i 576 § 1 k.p.c.). Tym samym pozytywne stanowisko sądu opiekuńczego przejawiające się wyrażeniem zgody na zawarcie przez opiekuna umowy o pracę w imieniu osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie miałooby na celu, z jednej strony, ochronę interesu osoby ubezwłasnowolnionej, z drugiej – analogicznie do podejmowania czynności prawnych przez przedstawicieli ustanowionych dla osób małoletnich (np. przy odrzuceniu spadku), zgoda sądu zastępowałaby osobiste przystąpienie osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie do zawarcia umowy o pracę.

Nadmienić także należy, że w ramach nadzoru sądu opiekuńczego nad sprawowaniem opieki, przewidzianym w art. 165-168 k.r.o. możliwa i konieczna jest również stała kontrola sądu mająca na celu także ocenę sytuacji życiowej osoby pozostającej pod opieką w postaci choćby okresowych sprawozdań z wykonywania opieki (art. 166 § 1 k.r.o.) czy też uprawnienia sądu opiekuńczego do wydawania opiekunowi wskazówek i poleceń (art. 165 § 1 k.r.o.). Sąd opiekuńczy w ramach sprawowanego nadzoru może również żądać od opiekuna wyjaśnień we wszelkich sprawach oraz przedstawienia dokumentów związanych ze sprawowaniem opieki (art. 165 § 2 k.r.o.).

W przypadku zatem podjęcia zatrudnienia przez ubezwłasnowolnionego całkowicie poprzedzonego wyrażeniem przez sąd opiekuńczy zgody na wstąpienie w stosunek pracy okoliczność ta z całą pewnością powinna pozostać w kręgu zainteresowania sądu opiekuńczego. W konsekwencji w razie powzięcia przez sąd w ramach czynności nadzorczych nad opieką wiadomości o braku możliwości podołania przez podopiecznego obowiązkom służbowym, czy też np. nieadekwatności wynagrodzenia do wykonywanej pracy, a zatem o wszelkich przejawach naruszenia interesów osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie, sąd powinien zobowiązać opiekuna do wypowiedzenia umowy o pracę (art. 165 § 1 k.r.o.). W najbardziej rażących wypadkach wydaje się, że może to nastąpić nawet wobec sprzeciwu osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie.

W tym miejscu zwrócić należy także uwagę, że wypowiedzenie umowy o pracę nie będzie naruszało dyspozycji art. 593 *in fine* k.p.c., gdyż nie ma skutku natychmiastowego. Inna wykładnia tej normy prowadziłaby do zaprzeczenia istocie umowy o pracę, jako czynności prawnej rozwiązywalnej.

Tego rodzaju uprawnienie sądu wydaje się wprost korespondować z regulacją dotyczącą osób ubezwłasnowolnionych częściowo (a zatem posiadających ograniczoną zdolność do czynności prawnych), przewidzianą w art. 22 § 3 k.p.

Wydaje się, że tego rodzaju działanie daje również najpełniejszą i niepodważalną gwarancję ochrony praw osoby ubezwłasnowolnionej oraz pełnego, wnikliwego i obiektywnego rozważenia interesów osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie.

Nie ulega także wątpliwości, że podjęcie zatrudnienia stanowi doniosłą i niezwykle istotną kwestię z punktu widzenia interesów podopiecznego. Z tej przyczyny wskazana wydaje się dodatkowa gwarancja w zakresie wyrażenia zgody przez sąd opiekuńczy na dokonanie tego rodzaju czynności przez opiekuna.

Warto również zauważyć, że w art. 155 § 2 k.r.o. znajduje się odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów o władzy rodzicielskiej. Odpowiednie stosowanie przepisów o władzy rodzicielskiej wydaje się dopełniać przekonanie, że sąd opiekuńczy powinien posiadać możliwość wyważenia interesów podopiecznego i dokonania oceny o realnych i faktycznych możliwościach podjęcia przez niego zatrudnienia, a tym samym również sprostania obowiązkowi wynikającemu ze stosunku pracy. W literaturze przedmiotu wskazuje się także, że w razie nawet najmniejszych wątpliwości, czy dana czynność należy do katalogu ważnych spraw podopiecznego, należy zgłosić się do sądu opiekuńczego o uzyskanie zezwolenia¹⁶.

Mając na uwadze powyższe rozważania, zauważyć należy, że w myśl art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Treść tej regulacji wskazuje zatem, że nawiązanie, a zatem powstanie stosunku pracy następuje w drodze zgodnego oświadczenia woli stron. W literaturze przedmiotu zauważa się jednak, że w niektórych przypadkach regułą jest, że następuje to w drodze dorozumianej, co nie zmienia w niczym istoty tej zgody¹⁷. W konsekwencji osoba ubezwłasnowolniona całkowicie, mimo że nieposiadająca zdolności do czynności prawnych, wobec której sąd opiekuńczy wyraził zgodę na nawiązanie przez jej opiekuna umowy o pracę, posiada możliwość, oprócz zajęcia stanowiska przed sądem opiekuńczym, także do dorozumianego wyrażenia zgody na nawiązanie stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania. Z tych przyczyn wydaje się, że faktyczne nawiązanie stosunku pracy przez opiekuna, ustanowionego dla osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie, spowodowane pozbawieniem osoby chcącej wstąpić w stosunek pracy zdolności do czynności prawnych, w obliczu poprzedzającego tę czynność prawną postępowania przed sądem opiekuńczym, nie narusza zasady osobistego charakteru stosunku pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że polski porządek prawny nie został dotąd w pełni dostosowany do postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Fakt ten potwierdza choćby konieczność dokonywania wykładni obowiązujących przepisów polskiego prawa pracy w taki sposób, aby zachować ich spójność z postanowieniami Konwencji. Tymczasem sama Konwencja, obok zagwarantowania praw i wolności osobom niepełnosprawnym, nałożyła na państwa obowiązek ich efektywnej realizacji (art. 4 Konwencji).

¹⁶ Por. np. G. Jędrejek, *Komentarz do art. 156 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego*, Lex.

¹⁷ Por. W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz do art. 11*, wyd. 10, Legalis 2015.

Oznacza to z jednej strony konieczność tworzenia nowych rozwiązań prawnych w zgodzie z poszanowaniem postanowień Konwencji, ale także obowiązek dokonania przeglądu i dostosowania obowiązujących już norm prawa krajowego.

Na gruncie polskiego porządku prawnego najistotniejsze w tym zakresie wydaje się podjęcie prac legislacyjnych mających na celu zmianę standardów służących ochronie praw osób niepełnosprawnych. Radę Ministrów 10 marca 2015 r. przyjęła Założenia 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; przewidziano w nich m.in. odstępianie od instytucji ubezwłasnowolnienia¹⁸.

W propozycjach tych odchodzi się od obowiązującego obecnie sztywnego ograniczania praw i wolności osób chorych psychicznie, upośledzonych lub uzależnionych na rzecz regulacji bardziej elastycznych, dopasowanych do konkretnych sytuacji danej osoby. Sąd orzekający w danej sprawie zamiast ubezwłasnowolnienia będzie mógł ustanowić jedną z czterech form opieki. Wspomniane założenia projektu ustawy przewidują, że ingerencja w sferę zdolności do czynności prawnych ma następować jedynie wyjątkowo, gdy stan zdrowia, w tym świadomości, osoby, dla której ustanawia się opiekuna, bezwzględnie tego wymaga. Tym samym zasadą ma być pełna zdolność do czynności prawnych osoby oddawanej pod opiekę.

Orzekając o ustanowieniu opieki, sąd nie będzie automatycznie ingerował w zdolność do czynności prawnych danej osoby, jak ma to miejsce obecnie w przypadku wydania postanowienia o ubezwłasnowolnieniu. W przedmiotowej propozycji sąd określał będzie zakres zadań opiekuna, przy czym może, stosownie do potrzeb osoby korzystającej z ochrony, powierzyć mu określoną rolę w procesie realizacji zdolności do czynności prawnych przez podopiecznego. W konsekwencji wszystkich pozostałych, nieobjętych tym orzeczeniem czynności, osoba oddana pod opiekę będzie mogła dokonywać samodzielnie. Projekt założeń przewiduje następujące formy opieki: opiekę asystencką – pozostawiającą osobie korzystającej z ochrony pełną zdolność do czynności prawnych, a polegającą na udzielaniu podopiecznemu wsparcia w podejmowaniu decyzji, opiekę z reprezentacją „równoległą” – pozostawiającą osobie korzystającej z ochrony zdolność do czynności prawnych, a jednocześnie nadającą opiekunowi upoważnienie do reprezentowania podopiecznego w oznaczonym zakresie, opiekę z kompetencją do współdecydowania – polegającą na zastrzeżeniu zgody lub potwierdzenia opiekuna dla ważności oznaczonych rodzajów czynności prawnych osoby korzystającej z ochrony, opiekę połączoną z umocowaniem do wyłącznego zastępstwa – w której upoważnienie do podejmowania czynności prawnych w oznaczonym w orzeczeniu zakresie miałyby tylko opiekun, a nie miałyby go osoba z zaburzeniami psychicznymi. Decyzja o wyborze jednej lub kilku z tych form (dla różnych zakresów czynności prawnych) należałaby do sądu.

¹⁸ Zob. <http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/208000/katalog/208041#208041>.

Wydaje się, że dopiero tego rodzaju rozwiązania wyłączą przedstawione problemy i wątpliwości pojawiające się na gruncie obowiązujących obecnie przepisów prawa w zakresie możliwości podjęcia zatrudnienia przez wszystkie osoby niepełnosprawne, gdyż osoby, których stan zdrowia umożliwia im samodzielne podejmowanie aktywności, w tym np. podjęcie zatrudnienia, nie będą pozbawione zdolności do czynności prawnych, a tym samym będą posiadały możliwość samodzielnego zawarcia umowy o pracę.

mgr Agnieszka Fórmankiewicz
Sąd Okręgowy w Kaliszu
aformankiewicz@kalisz.so.gov.pl

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR INCAPACITATED PERSONS IN POLAND

Summary

It is critical that persons with disabilities as well as incapacitated persons have a right to employment in order to enjoy living and working in the community as equal citizens. Under Polish law, persons under partial guardianship, or partially incapacitated retain the right to work (Article 22 § 2 of the Labour Code), but the current Polish regulations are unclear on the rights of fully incapacitated persons regarding their employment rights.

Although Poland signed the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities already on 30 March 2007, it ratified it only on 6 September 2012. The Convention regulates certain standards concerning the rights of persons with disabilities and has a rather symbolic dimension, being a specific constitution of rights of persons with dysfunctions, accepted by many countries.

The final assessment of the impact of the Convention on the situation of the incapacitated in Poland will only be possible when all applicable provisions of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities have been fully incorporated in the Polish law.

