

WITOLD BRONIEWICZ

## ZDOLNOŚĆ PROCESOWA

W SPRAWACH ZE STOSUNKU PRACY PRACOWNIKA NIEPEŁNOLETNIEGO  
KTÓRY NIE OSIĄGNĄŁ WIEKU POZWALAJĄCEGO NA JEGO  
ZATRUDNIENIE

W swoim ciekawym artykule<sup>1</sup> M. Pazdan dochodzi do jedynie chyba słusznego wniosku, że przepisy określające dolną granicę wieku, z osiągnięciem którego osoby fizyczne mogą być w określonym celu zatrudnione, nie wpływają w jakimkolwiek sensie na przewidzianą w art. 52 p.o.p.c.<sup>2</sup> zdolność osób niepełnoletnich do zawierania m. in. umów o pracę. Konsekwencją tego wniosku, nie sformułowaną wprowadzić przez autora, wynikającą jednak niewątpliwie z całokształtu jego rozważań, jest, że umowa o pracę zawarta z osobą, która nie osiągnęła jeszcze wieku pozwalającego na jej zatrudnienie, jest nieważna nie z racji nieposiadania przez tę osobę zdolności do zawarcia takiej umowy, ale z racji sprzeczności z ustawą. Chodziłoby zatem o nieważność przewidzianą w art. 58 § 1 k.c., a nie o nieważność przewidzianą w art. 14 § 1 k.c.

W niniejszej wypowiedzi chciałbym zwrócić uwagę na znaczenie, jakie przytoczone powyżej tezy posiadają w sferze zdolności do czynności procesowych czyli zdolności procesowej. Zdolność tę, stosownie do treści art. 65 k.p.c., mają osoby fizyczne posiadające pełną zdolność do czynności prawnych — w każdej sprawie, ograniczone zaś w zdolności do czynności prawnych — w sprawach wynikających z czynności prawnych, których mogą dokonywać samodzielnie. Skoro zatem osoba niepełnoletnia, która ukończyła lat 13 ma zdolność zobowiązania się do pracy (zdolność zawarcia jako pracownik umowy o pracę), będzie ona posiadała w sprawie ze stosunku pracy zdolność procesową<sup>3</sup>. Zaznaczyć

<sup>1</sup> Na marginesie artykułu Maksymiliana Pazdana, *Zdolność do czynności prawnych a zakazy zatrudnienia ze względu na wiek*, Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny 1965, z. 1, s. 63—80.

<sup>2</sup> Przepis ten obowiązuje nadal na mocy art. XII § 2 pkt 1 przepisów wprowadzających k.c.

<sup>3</sup> Tak chyba ujmuje omawianą kwestię M. Sawczuk, *Zdolność procesowa w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1963, s. 55.

przy tym należy, że chodzi tu o sprawy z pracowniczego stosunku pracy<sup>4</sup> w znaczeniu, jakie pojęciu temu nadaje art. 459 § 1 i 477 k.p.c, a więc z wyłączeniem np. spraw o naprawienie szkód wyrządzonych pracownikowi przez zakład pracy, a w szczególności wywołanych wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową oraz spraw o naprawienie szkód wyrządzonych zakładowi pracy przez pracownika wskutek czynu niedozwolonego. W razie zatem wytoczenia powództwa w sprawie, o jakiej wyżej mowa, przez pracownika niepełnoletniego, który ukończył wszakże lat 13, lub przeciw takiemu pracownikowi, nie wchodzi w grę uzupełnienie braku zdolności procesowej, a w konsekwencji nie może nastąpić odrzucenie pozwu w przypadku, gdy pracownik jest powodem, albo też zwrot pozwu w przypadku, gdy pracownik jest pozwany<sup>5</sup>.

Przyjęcie tezy, że pracownik niepełnoletni, który nie osiągnął jeszcze wieku pozwalającego na jego zatrudnienie, posiada zdolność procesową w sprawach z pracowniczego stosunku pracy, nie wpływa oczywiście w najmniejszym stopniu na ocenę zasadności jego roszczeń w stosunku do zakładu pracy (ograniczam się do kwestii roszczeń pracownika wobec zakładu pracy, pomijając kwestię roszczeń zakładu pracy wobec pracownika jako mniej istotną z praktycznego punktu widzenia). Wobec bowiem nieważności umowy o pracę zawartej z pracownikiem, roszczenia jego w stosunku do zakładu pracy mogą znajdować podstawę tylko w faktycznym stosunku pracy łączącym strony (chyba że przyjmujemy, jakoby również i nieważne umowy rodziły pewne przynajmniej skutki wynikające z ich treści). W rezultacie pracownik będzie mógł zasadnie dochodzić wynagrodzenia za rzeczywiście spełnioną pracę, nie będzie mógł natomiast żądać odszkodowania z tytułu rozwiązania przez zakład pracy stosunku pracy bez wypowiedzenia i bez przewidzianej prawem przyczyny albo zgody. Skoro bowiem umowa zawarta między stronami jest nieważna, nie zachodzi potrzeba, a co więcej — możliwość jej rozwiązania w przewidzianym przez ustawę trybie. Każda ze stron może każdej chwili przerwać istniejący stan rzeczy (na zakładzie pracy

<sup>4</sup> Sprawy ze spółdzielczego stosunku pracy nie wchodzi tu w grę, a to z uwagi na treść art. 12 § 1 ustawy z dnia 17 II 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach, w myśl którego członkiem spółdzielni może być tylko taka osoba fizyczna, która posiada pełną zdolność do czynności prawnych.

<sup>5</sup> Nieusunięty brak zdolności procesowej powoduje odrzucenie pozwu tylko wówczas, gdy zachodzi u powoda (art. 199 § 1 i 2 k.p.c). Nieusunięty zaś brak zdolności procesowej u pozwanego prowadzi do zwrotu pozwu w trybie art. 130 § 2 k.p.c. Na moment ten pozwalam sobie zwrócić uwagę z racji przemilczania go w opracowaniach z zakresu postępowania cywilnego, tak "systematycznych, jak i monograficznych.

cięży nawet taki obowiązek). Powództwo pracownika o wspomniane powyżej odszkodowanie musiałyby ulec oddaleniu z racji bezzasadności roszczenia (nie mogłoby ono jednak, jak zaznaczono, ulec odrzuceniu z racji braku zdolności procesowej powoda). Podobnie rzecz by się przedstawiała z powództwem pracownika o przywrócenie do pracy, jak również z powództwem o ustalenie, że strony łączy stosunek pracy. Zasadne natomiast mogłoby być przy istnieniu warunku z art. 189 k.p.c. powództwo o ustalenie nieważności umowy o pracę.