

MAKSYMILIAN PAZDAN

ZDOLNOŚĆ DO CZYNNOŚCI PRAWNYCH
A ZAKAZY ZATRUDNIENIA ZE WZGLĘDU NA WIEK

I

1. Wyodrębnienie się prawa pracy w samodzielny dział prawa nie przeszkadza w posługiwaniu się przy rozpatrywaniu zagadnień prawa pracy pojęciami cywilnoprawnymi, ani też w stosowaniu w ramach stosunków pracy w dość szerokim zakresie przepisów prawa cywilnego¹. Pełne uregulowanie podstawowych instytucji prawa pracy w jednym akcie normatywnym — kodeksie pracy, jest jeszcze ciągle w Polsce jedynie postulatem².

Jedną z instytucji cywilnoprawnych wykorzystywanych w prawie pracy jest instytucja zdolności do czynności prawnych. Nie ulegało wątpliwości w okresie obowiązywania przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. (Dz. U. 1950, nr 34, poz. 311), że postanowienia tych przepisów dotyczące zdolności należy stosować także do zawarcia umowy o pracę. Wskazówki, jak postępować w tym zakresie po wejściu w życie kodeksu cywilnego, udziela nam art. XII przepisów wprowadzających k.c. (Dz. U. 1964, nr 16, poz. 94), zachowując aktualność cywilistycznych przepisów o zdolności w dziedzinie prawa pracy.

Zarówno przepisy ogólne prawa cywilnego z 1950 r., jak i kodeks cywilny — z przyczyn praktycznych — posługują się przy regulowaniu zdolności do czynności prawnych osób fizycznych metodą mieszaną podmiotowo-przedmiotową³.

¹ Por. wypowiedź M. Świącickiego, *Projekt i marzenie*, PiŻ 1960, nr 18 (114), s. 2.

² Por. interesujące rozważania W. Szuberta, *Zagadnienie kodyfikacji prawa pracy*, PiP 1962, nr 8—9, s. 227 i n., oraz Z. Fenichela, *Zagadnienia przebudowa i kodyfikacji prawa pracy*, PiP 1949, nr 4, s. 57 i n.

³ Metoda podmiotowa regulowania kwestii zdolności odznaczałaby się podejściem do kwestii zdolności od strony podmiotu, metoda przedmiotowa zaś podejściem od strony poszczególnych rodzajów czynności prawnych. Metoda pod-

Ustawodawca przyjął bowiem z jednej strony aprioryczny podział osób fizycznych na osoby posiadające pełną zdolność do czynności prawnych, pozbawione zdolności i w tej zdolności ograniczone, opierając się na wybranych przez siebie kryteriach (metoda podmiotowa); z drugiej zaś strony dla osób o ograniczonej zdolności do czynności prawnych przewidział rozmaite możliwości, wiążąc je z poszczególnymi rodzajami czynności prawnych (metoda przedmiotowa). Przepisy o treści zdolności do czynności prawnych osób ograniczonych w zdolności, zawarte zarówno w przepisach ogólnych prawa cywilnego, jak i w kodeksie cywilnym, są więc dość urozmaicone i mimo wielu podobieństw, w jednym punkcie (zresztą nie jedynym) różnią się diametralnie. Do kodeksu cywilnego nie weszła bowiem zasada, którą wyrażał art. 52 p.o.p.c, iż osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody swego przedstawiciela ustawowego zobowiązywać się do świadczenia usług za wynagrodzeniem i dokonywać czynności prawnych dotyczących stosunku prawnego powstałego przez zobowiązanie się do świadczenia usług. Nie wypowiada jej zwłaszcza art. 20 k.c, stanowiący, iż osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego zawierać umowy należące do umów „powszechnie zawieranych w drobnych bieżących sprawach życia codziennego”.

Zgodnie z cytowanym już art. XII § 2 pkt 1 przep, wprov. k.c, art. 52 p.o.p.c. obowiązuje jednak w dalszym ciągu w odniesieniu do stosunków pracy. Obok tego w przepisach prawa pracy (zarówno w okresie obowiązywania p.o.p.c, jak i obecnie) znajdują się zakazy zatrudnienia, m. in. ze względu na wiek (ochrona pracy młodocianych). Wiadomo zaś, że tradycyjnie już wiek jest traktowany przez wszystkie chyba ustawodawstwa na świecie jako przesłanka zdolności. Wyłania się więc kwestia, w jakim stosunku pozostają przepisy prawa pracy, zawierające owe zakazy zatrudnienia ze względu na wiek, do postanowienia art. 52 p.o.p.c, obowiązującego w pełni do 1 I 1965 r., w ograniczonym zaś zakresie po tym dniu.

Określenie tego stosunku ma znaczenie nie tylko teoretyczne. Determinuje ono bowiem do pewnego stopnia rozstrzygnięcie kwestii ważności umów o pracę zawartych z naruszeniem wspomnianych zakazów zatrudnienia, ponadto zaś może! nie być bez znaczenia dla ustalenia zakresu zastosowania legis patriae (właściwej na podstawie przepisów ustawy o prawie międzynarodowym prywatnym) w przypadku umowy o pracę zawartej przez cudzoziemca (np. gdy umowę o pracę zawarłby w Polsce młodociany Francuz powstaje pytanie, czy uwzględniać należy odpowied-

miotową byłaby metodą w pełni wystarczającą tylko przy dwuczłonowym podziale osób fizycznych: na osoby posiadające zdolność i zdolności pozbawione.

nie zakazy zatrudnienia znane prawu francuskiemu, czy też tylko zakazy przewidziane w przepisach prawa polskiego)⁴.

Określeniu relacji między przepisami prawa pracy ustanawiającymi zakazy zatrudnienia ze względu na wiek a przepisami regulującymi zdolność (przede wszystkim art. 52 p.o.p.c.) poświęcone będą dalsze rozważania.

2. Jak już wspomniano, art. 52 p.o.p.c. postanawia, iż osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody swego przedstawiciela ustawowego zobowiązać się do świadczenia usług. W zdaniu drugim art. 52 ustawodawca zezwala przedstawicielowi ustawowemu, za zgodą władzy opiekuńczej, rozwiązać tego rodzaju umowę, jeśli sprzeciwiałaby się ona dobru ograniczonego w zdolności do czynności prawnych a zobowiązanego do świadczenia usług. Rozwiązanie to może nastąpić przez oświadczenie przedstawiciela ustawowego złożone drugiej stronie.

W okresie gdy art. 52 p.o.p.c. obowiązywał w pełni, dokładne określenie jego zakresu obowiązywania nie było zadaniem łatwym. Nie nasuwało wprawdzie większych zastrzeżeń stwierdzenie, że wprowadzone przepisem art. 52 p.o.p.c. odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 50 § 2 p.o.p.c. odnosić należało tylko do zobowiązań wynikających z umów, bo choć w pierwszej części pierwszego zdania art. 52 p.o.p.c. jest mowa ogólnie o zobowiązaniu się ograniczonego w zdolności do czynności prawnych do świadczenia usług (można by więc sądzić, iż obejmuje to także czynności prawne jednostronne), to już w drugiej części zdania pierwszego, jak i w zdaniu drugim art. 52 p.o.p.c. ustawodawca daje dowód, że miał na uwadze tylko umowne zobowiązanie się do świadczenia usług za wynagrodzeniem⁵.

⁴ Tego rodzaju przepisy prawa francuskiego przytacza A. Rouast, *Traité pratique de droit civil français par M. Planiol et G. Ripert*, t. XI, Paris 1954, s. 28.

⁵ Zresztą słusznie, gdyż polskie prawo zobowiązań (do chwili obowiązywania kodeksu zobowiązań z 1933 r.) nie stwarzało dla osoby fizycznej w zasadzie możliwości zobowiązania się do świadczenia usług poprzez czynność prawną jednostronną. W zakresie źródeł zobowiązań w odniesieniu do czynności prawnych jednostronnych przyjmowano zasadę, że źródłem zobowiązania może być tylko taka czynność prawna jednostronna, z którą wyraźny przepis tego rodzaju skutek wiąże (por. W. Czachórski, *Zarys prawa zobowiązań*, Część ogólna, Warszawa 1963, s. 181). Zasada ta eliminowała spośród czynności prawnych, mogących być źródłem zobowiązania do świadczenia usług, ewentualne czynności Prawne jednostronne nienazwane. Żadna z czynności prawnych jednostronnych uregulowanych w przepisach prawa cywilnego i traktowanych przez te przepisy jako źródło zobowiązań nie była czynnością zobowiązującą do świadczenia usług. Wchodziły tutaj w grę takie czynności prawne, jak: zapis długu na okaziciela, zapis testamentowy, przyjęcie przekazu i przyrzeczenie publiczne. Jeśli co do pierw-

Inne pojęcia użyte w art. 52 p.o.p.c. budziły jednak poważne wątpliwości. Dla ustalenia zakresu mocy wiążącej art. 52 p.o.p.c. przed 1 I 1965 r. niezbędne było w szczególności wyjaśnienie dwu następujących pojęć: pojęcia umów zobowiązujących do świadczenia usług⁶ i pojęcia wynagrodzenia⁷. Zwłaszcza pierwsze z tych pojęć budziło w lite-

szych trzech przypadków nie powstawały żadne wątpliwości, to przyrzeczenie publiczne bywało niekiedy zaliczane w poczet zobowiązań do świadczenia usług (por. np. A. Ohanowicz, J. Górski, *Zobowiązania*, Część szczegółowa, Poznań 1959, s. 4). Stanowisko takie budzi wątpliwość z tego przede wszystkim powodu, że zgodnie z akceptowaną dość powszechnie teorią polityczną (por. np. R. Longchamps de Berier, *Zobowiązania*, Lwów 1939, s. 197; M. Chlamtacz w *Encyklopedii podręcznej prawa prywatnego*, t. IV, s. 1940 i n.), przyczyną powstania zobowiązania jest samo przyrzeczenie (oświadczenie woli), spełnienie zaś określonej czynności jest jedynie jedną z przesłanek służących do indywidualizacji wierzyciela.

Wyjątkowo mogło tu wchodzić jeszcze w grę prowadzenie cudzych spraw bez zlecenia, gdyby stanąć na gruncie teorii przyjmującej, iż stanowi ono jednostronną czynność prawną; o istnieniu tego rodzaju koncepcji por. W. Ludwiczak, *Prowadzenie cudzych spraw bez zlecenia*, Warszawa 1960, s. 103; Ennec-ceruz-Kipp-Wolff, *Lehrbuch des bürgerlichen Rechts*, t. II w oprac. H. Lehmana, Tübingen 1958, s. 701. Dla prawa radzieckiego taką koncepcję przyjmuje Nowicki (J. B. Nowicki, L. A. Łunc, *Kurs radzieckiego prawa cywilnego*, Warszawa 1954, s. 250 i 251); odmiennie jednak tenże w opracowanym przez siebie rozdziale zbiorowej pracy pt. *Otdielnyje widy obiazatelstw*, Moskwa 1954, s. 351, traktując prowadzenie cudzych spraw bez zlecenia jako działania podobne do czynności prawnych, odmiennie też Riasiencew, *Uczyenje zapiski MTU*, wyp. 116, „Trudy juridycznego fakulteta”, 1946, kn. 2, s. 112; nie można zatem mówić o jakiejś jednolitości stanowiska nauki radzieckiej w omawianej sprawie. Koncepcja wspomniana powyżej nie przyjęła się jednak na gruncie polskim (por. R. Longchamps de Berier, *Zobowiązania*, wyd. 2, Lwów 1939, s. 15; wyd. 3, Poznań 1948, s. 17; W. Czachórski, op. cit., s. 137, w wyd. z 1962 r. s. 131; J. Korzonek—L. Rosenblüth, *Kodeks zobowiązań*, Komentarz, t. I, Kraków 1934, s. 3; J. Namitkiewicz, *Kodeks zobowiązań*, Komentarz, Łódź 1949, t. I, s. 170 i n. oraz 179; W. Ludwiczak, op. cit., s. 107; A. Wolter, *Prawo cywilne*, Część ogólna, Warszawa 1955, s. 98; S. Szer, *Prawo cywilne*, Część ogólna, Warszawa 1962, s. 73).

⁶ Spośród umów, dla których przepisy znaleźć można w tytule XI kodeksu zobowiązań z 1933 r., spod zasięgu art. 52 p.o.p.c. należało przede wszystkim eliminować umowę o przyjęcie do hotelu (art. 538—544 k.z. regulowały odpowiedzialność za rzeczy gości), jako umowę mieszaną (por. R. Longchamps de Berier, op. cit., s. 567). Wątpliwości można było wysuwać również pod adresem depozytu nieprawidłowego (art. 545 k.z.), skoro przedmiotem tej umowy mogła być przede wszystkim suma pieniężna (bądź w sytuacji określonej w § 2 art. 545 k.z. papiery wartościowe lub rzeczy zamienne), do rozporządzania którą służyło depozytariuszowi w zasadzie prawo (art. 545 § 1 k.z.); dla zobowiązanego mogły więc powstawać różne niebezpieczeństwa, przed którymi należało chronić osobę ograniczoną w zdolności.

⁷ Pojęciem wynagrodzenia, o którym mowa w art. 52 p.o.p.c., można było obejmować — jak się wydaje — wszelkiego rodzaju zobowiązania osoby (na rzecz której usługa miała być spełniona) do świadczeń pieniężnych, świadczeń

raturze prawniczej kontrowersje⁸, co nie ułatwiało wykładni przepisu art. 52 p.o.p.c. Dziś spory te mają znaczenie jedynie historyczne, toteż mogą być pominięte w dalszych rozważaniach.

3. W doktrynie cywilistycznej wysuwa się niekiedy koncepcję zdolności szczególnych do czynności prawnych⁹. Punktem wyjścia tej kon-

w naturze lub świadczeń innego rodzaju w zamian za spełnioną usługę (co do pojęcia wynagrodzenia por. R. Longchamps de Berier, op. cit., s.s. 523, 544, 559, 563; J. Licki, *Prawo pracy PRL*, część II, Łódź—Warszawa 1961, s. 46 i n.). Do obrony była również teza, że za wynagrodzenie w rozumieniu art. 52 p.o.p.c. nie mogło zostać uznane zastrzeżone w umowie wynagrodzenie o charakterze jedynie symbolicznym. Na tle prawa polskiego da się bowiem zaobserwować tendencję zmierzającą do zapewnienia pewnej równowagi świadczeń wpływających z umów o świadczenie usług. Wyraża ją najdobitniej (biorąc pod uwagę stan prawny sprzed 1 I 1965 r.) — gdy chodzi o umowę o pracę — przyjęta w judykaturze zasada odpłatności pracy (por. np. orzeczenie SN z 7 XI 1950 r., nr C. 162/60, cyt. przez J. Zielińskiego, *Prawo pracy*, t. II, Warszawa 1959, s. 125), gdy chodzi o umowę o dzieło — postanowienia zawarte w art. 479, 490 § 2, 491 § 2 k.z., stwarzające możliwość dostosowania w pewnych przypadkach umówionego wynagrodzenia do wartości spełnionej usługi; podobnie też dla umowy zlecenia art. 500 § 2 k.z., dla umowy pośrednictwa art. 518 k.z., dla umowy o przechowanie zaś art. 524 k.z.

⁸ Np. F. Zoll (*Zobowiązania w zarysie*, Warszawa 1948, s. 360) wprowadził rozróżnienie umów uregulowanych w tytule XI k.z. na takie, które dotyczą świadczenia usług w ściślejszym znaczeniu (były to: umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia i umowa pośrednictwa), „gdyż chodzi w nich o wykonywanie lub wykonanie prac jednej osoby na rzecz drugiej”, oraz takie, w których chodzi głównie o pieczęć nad cudzymi rzeczami (przechowanie, depozyt nieprawidłowy, przyjęcie do hotelu o ile chodzi o odpowiedzialność za rzeczy gości). L. Domański (*Instytucje kodeksu zobowiązań*, Część szczegółowa, Warszawa 1938, s. 356) krytykując termin „usługi” zaproponował używanie na oznaczenie umów o świadczenie usług terminu „umowy o świadczenie pracy” oraz nazywanie właściwej umowy o pracę „umową o pracę w ogólności”. Podobnie też W. Ludwiczak (*Umowa zlecenia*, Poznań 1955, s. 331 n.) odróżnia umowę o pracę w szerszym znaczeniu, obejmującą umowy zobowiązujące do jakiegokolwiek pracy i umowę o pracę sensu stricto. Tego rodzaju szeroko rozumianym terminem zobowiązań do pracy posługiwał się — według zdania niektórych przedstawicieli doktryny — art. 10 § 1 pr. osob. z 1945 r. (por. J. Różański, *Prawo osobowe*, Komentarz, Kraków 1946, s. 50; odmiennie jednakże J. Witecki, *Osoby i ich zdolność do czynności prawnych*, „Przegląd Notarialny” 1950, nr 11—12 (416).

Na temat pojęcia umów o świadczenie usług por. też szczegółowe rozważania S. Wójcika, *Pojęcie umowy o dzieło* „Studia cywilistyczne”, t. IV, Kraków 1963, s. 101 i n.

⁹ Por. np. Enneccerus—Kipp—Wolff, *Lehrbuch des bürgerlichen Rechts*, t. I, cz. 2, oprac. H. C. Nipperdey, Tübingen 1960, s. 933; Sperduti, *Sula capacità in diritto internazionale privato*, Rivista italiana per le scienze giuridiche 1950, s. 294; N. T. Jurkiewicz, *Niekotoryje teoreticzeskije woprosy graždanskoj pravo-*

cepcji jest spostrzeżenie, że każde ustawodawstwo, oprócz przepisów regulujących zdolność w sposób w zasadzie ogólny, zawiera także przepisy, które określają treść przesłanki zdolności tylko w odniesieniu do pewnego typu czynności prawnych, wyłączając w zakresie przez siebie normowanym zasady ogólne. Drugi z wymienionych wyżej rodzajów przepisów stwarza właśnie podstawę do formułowania dla przesłanki zdolności, odnoszonej do poszczególnych grup czynności prawnych, pojęcia zdolności szczególnych.

Wydaje się, iż za takie szczególne określenie wymogu zdolności do czynności prawnych zobowiązujących do świadczenia usług za wynagrodzeniem mogło być w okresie obowiązywania przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. uważane postanowienie art. 52 p.o.p.c.

Po wejściu w życie kodeksu cywilnego, w związku z częściowym tylko zachowaniem mocy wiążącej przez art. 52 p.o.p.c, znikła podstawa do posługiwania się pojęciem zdolności do czynności prawnych zobowiązujących do świadczenia usług za wynagrodzeniem jako pojęciem zdolności szczególnej.

W pełni aktualna jest natomiast w dalszym ciągu (w związku z dalszym obowiązywaniem dla stosunków pracy art. 52 p.o.p.c.) wspomniana już kwestia stosunku przepisów ustanawiających zakazy zatrudnienia ze względu na wiek do art. 52 p.o.p.c.

Nadto należy zauważyć, iż przepis art. 52 p.o.p.c. nie może być stosowany w oderwaniu od innych przepisów cywilnoprawnych regulujących zdolność. Posługuje się on np. takim pojęciem, jak „osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych”, które wyjaśniane jest przez inne przepisy prawa cywilnego. Po wejściu w życie kodeksu cywilnego przepis art. 52 p.o.p.c. może więc być w zakresie stosunków pracy stosowany tylko łącznie z przepisami tegoż kodeksu dotyczącymi zdolności (a więc np. dla objaśnienia cytowanego wyżej pojęcia należy stosować

subiektnosti sowietskich graždan, Woprosy gosudarstwa i prawa BSSR, Mińsk 1960, s. 84, z tym, że rezerwuje on ten termin tylko dla przypadków, gdy specjalna zdolność w zakresie działań prawnych występuje łącznie ze specjalną zdolnością prawną; w literaturze polskiej por. np. J. Gwiazdomorski, *Zawarcie małżeństwa*, PiP 1949, nr (4) 45; B. Wałaszek, *Uznanie dziecka w polskim prawie rodzinnym*, Kraków 1958, s. 54.

¹⁰ Koncepcja zdolności pracowniczej jako zdolności szczególnej przyjmowana jest w literaturze radzieckiej; por. S. N. Bratuś, *Subiekty graždanskogo prawa*, Moskwa 1950, s. 66; N. G. Aleksandrow, *Sowietskoje trudowoje prawo*, Moskwa 1949, s. 75 i n.; tenże, *Prawny stosunek pracy*, Warszawa 1951, s. 243 i n.; por. też A. W. Mickiewicz, *Subiekty sowietskogo prawa*, Moskwa 1962, s. 70.

Jako wycinek ogólnej zdolności do czynności prawnych traktuje zdolność do zawarcia umowy o pracę F. Gamillscheg, *Internationales Arbeitsrecht*, Berlin-Tübingen 1959, s. 79.

art. 15 k.c.), przy uwzględnieniu jednak — jak się wydaje — przesłanek przewidzianych w art. XII § 3 przep. wprov. k.c.

Nic też nie stoi na przeszkodzie, by także pod rządem kodeksu cywilnego koncepcję zdolności szczególnej odnosić do zakresu, w jakim art. 52 p.o.p.c. zachował aktualność, tzn. przyjmować, iż zdolność do zawarcia umowy o pracę w charakterze pracownika (bo tylko wystąpienie w umowie o pracę w tym charakterze interesuje nas w niniejszych rozważaniach) stanowi zdolność szczególną^{10,11}.

II

1. Przepisy prawa pracy ustanawiające zakazy zatrudnienia ze względu na wiek przeszły w okresie Polski Ludowej istotną ewolucję. Pierwszym ważniejszym krokiem na tej drodze był dekret z 2 VIII 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz. U. nr 41, poz. 311, nazywany dalej dekretem z 1951 r.). Zastąpił on, w unormowanym przez siebie zakresie, ustawę z 2 VII 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. RP nr 65, poz. 636 z późn. zm., nazywaną dalej ustawą z 1924 r.) oraz rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 7 VI 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. RP 1927, nr 53, poz. 468 z późn. zm.). Dekret zaczął obowiązywać 8 VIII 1951 r., zatem przepisy ogólne prawa cywilnego w chwili gdy weszły w życie (tj. w dniu 1 X 1950 r.) zastały stan unormowany przez ustawę z 1924 r. i przep. zw.

Obowiązujące obecnie przepisy w przedmiocie zatrudnienia młodocianych znajdujemy w ustawie z 2 VII 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226 z późn. zm., nazywanej dalej ustawą z 1958 r.).

Zgodnie z art. 2 tej ustawy, „wzbronione jest zatrudnianie osób, które nie osiągnęły 15 lat życia”¹². Z art. 3 ustawy z 1958 r. wynika zaś, że młodociani mogą być zatrudniani przez zakłady pracy tylko w celu: nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy oraz odbycia

¹¹ Obecna rola art. 52 p.o.p.c. nasuwa skojarzenia z art. 10 § 1 dekretu o pr. osob. z dnia 29 VIII 1945 r. (Dz. U. RP nr 40, poz. 223), który stanowił: „Osoba ograniczona w zdolności do działań prawnych może sama zobowiązać się do pracy za wynagrodzeniem i podejmować czynności prawne, wynikające z takiej umowy” (choć w doktrynie interpretowano go niekiedy rozszerzająco).

¹² W brzmieniu ustalonym przez art. 45 ustawy z dnia 15 VII 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania (Dz. U. nr 32, poz. 160); w pierwotnym brzmieniu ustawa z 1958 r. przyjmowała wiek 14 lat. Warto też dodać, że art. 46 cytowanej wyżej ustawy z 1961 r. postanawia, iż przepisy m. in. art. 45 tej ustawy będą stosowane w miarę realizacji reformy szkół podstawowych.

wstępnego stażu pracy. Poza tymi przypadkami zakłady pracy mogą zatrudniać młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych, których rodzaje i czas trwania określa rozporządzenie Rady Ministrów wydane w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, z 28 VII 1959 r. w sprawie zatrudniania młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych (Dz. U. nr 45, poz. 277).

Zgodnie z § 2 ust. 2 uchwały nr 364 Rady Ministrów z 26 XI 1958 r. w sprawie zatrudniania młodocianych przez zakłady pracy w celu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy (M.P. nr 78, poz. 453), „w razie nieukończenia przez młodocianego 16 roku życia umowa o naukę zawodu i przyuczenie do określonej pracy powinna być podpisana również przez prawnego opiekuna młodocianego; opiekun zamiast podpisania umowy może wyrazić zgodę na piśmie na jej zawarcie”¹³.

W przepisach tych zmieniły się w porównaniu z dawniejszym stanem prawnym jedynie pewne merytoryczne rozstrzygnięcia, nie zmieniła się natomiast metoda normowania. Z tego powodu zachowały aktualność wyrażone w judykaturze i doktrynie zapatrywania co do charakteru prawnego zakazów zatrudnienia ze względu na wiek i co do skutków naruszenia tych zakazów na tle stanu prawnego istniejącego poprzednio. Należy zatem przejść do przedstawienia tych poglądów.

2. Niezupełnie jasne stanowisko zajął w tej sprawie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 X 1953 r. (nr IC 1158/53)¹⁴. W jego uzasadnieniu czytamy: „... z mocy art. 52 w związku z art. 50 p.o.p.c. małoletni powyżej lat 13 może bez zgody przedstawiciela ustawowego — z zastrzeżeniem wynikającym z art. 2 dekretu z dnia 2 VIII 1951 r.,... zobowiązać się do świadczenia usług za wynagrodzeniem — a więc m. in. do zawarcia umowy o pracę ...”. Nie wiadomo, jakie znaczenie wiąże SN z użytymi w powyższym wywodzie słowami: „z zastrzeżeniem wynikającym z art. 2 dekretu”. Już bardziej zdecydowanemu stanowisku dał wyraz SN w orzeczeniu z 20 I 1954 r. (nr I C 51/53)¹⁵. W uzasadnieniu do tego orzeczenia wywiedziono, iż od czasu wejścia w życie dekretu „małoletni posiada pełną zdolność prawną do zawarcia umowy o pracę w zakładzie pracy, jeżeli ukończył lat 16, w zakresie zaś umów o pracę w celu przyuczenia do zawodu — jeśli ukończył lat 14”. Wyraził więc SN pogląd, że art. 2 dekretu z 1951 r. zmodyfikował art. 52 p.o.p.c. w zakresie przez siebie

¹³ Nieściśle Z. Czernik (*Szkolenie młodocianych w spółdzielniach pracy*, Warszawa 1963, s. 9) pisze: „opiekun może również ustnie wyrazić swoją zgodę”, skoro przepisy ustanawiają wymóg pisemnej zgody.

¹⁴ NP 1954, nr 5—6 (173); PUG 1954, nr 3 (113); PZS 1954, nr 2 (51).

¹⁵ OSN 1955, nr 2 (25); PUG 1954, nr 3 (113); PZS 1956, nr 1 (46).

uregulowanym. Natomiast w orzeczeniu z dnia 13 III 1957 r. (Cr 1283/54)¹⁶ SN deklaruje się jedynie za nieważnością umowy naruszającej art. 2 dekretu, nie wypowiadając się jednak co do stosunku tego przepisu do art. 52 p.o.p.c. W uzasadnieniu do tego orzeczenia czytamy: „...nieważność umowy zachodziłaby, o ile chodzi o kwestię wieku — wówczas, gdy nieletni ograniczony w zdolności do czynności prawnych nie ukończył 16 lat życia”. Mogła to być zatem nieważność oparta na przepisie art. 41 § 1 p.o.p.c, jak i nieważność z powodu braku wymaganej zdolności (gdyby przyjąć, że art. 2 zmodyfikował przyznaną ograniczonemu w zdolności do czynności prawnych zdolność w art. 52 p.o.p.c). Kwestii tej wyraźnie nie rozstrzygnięto. Nieściśle jednakże w tezie trzeciej cytowanego orzeczenia powiedziano, iż „nieważność umowy o świadczenie usług zawartej przez nieletniego ze względu na wiek zachodzi wówczas, gdy nieletni ograniczony w zdolności do czynności prawnych nie ukończył 16 lat życia”. Można by z tego wnosić, że art. 2 dekretu z 1951 r. zabraniał wszelkiego zobowiązania się do świadczenia usług, a tak przecież z pewnością nie było. Niewłaściwe sformułowanie powyższej tezy należy więc traktować jako przeoczenie, a nie wyraz intencji Sądu Najwyższego.

Omawianej kwestii dotyczy również orzeczenie SN z 4—18 VIII 1960 r. (Cr 1119/59)¹⁷, jednakże i ono przechodzi do porządku dziennego nad pytaniem, jakie znaczenie dla ważności umowy o pracę ma fakt jej sprzeczności z przepisami o wieku bądź jakie znaczenie mają te zakazy dla ustalenia zdolności do zawarcia umowy o pracę, choć okazja do zajęcia się tymi problemami istniała. W sprawie, w której wydano powyższe orzeczenie, chodziło bowiem o 13-letnią osobę, zatrudnioną w zakładzie pracy. W każdym razie wypadek przy wykonywaniu pracy przez ową 13-letnią osobę został przez SN potraktowany jako wypadek w pracy, z pełnymi tego konsekwencjami.

3. Równie trudna jest do przeprowadzenia klasyfikacja poglądów wypowiedzianych w omawianej kwestii w doktrynie. Można próbować podzielić je na następujące 3 grupy:

a) zapatrywania przyjmujące, iż omawiane zakazy zatrudnienia modyfikują zdolność do zawarcia umowy o pracę; łącznie z wypowiedziami, z których wniosek taki wynika w sposób jednoznaczny, zostaną omówione poglądy autorów zaznaczających, iż przepisy prawa pracy o ochronie młodocianych wprowadzają jedynie zmianę w stanie praw-

¹⁶ OSPiKA 1958, poz. 71, s. 143 i n.

¹⁷ PiP 1961, nr 7—8 (437).

nym wynikającym z art. 52 p.o.p.c, nie precyzując, że oznacza to zmianę w zakresie zdolności;

b) pogląd, iż zakazy te nie określają zdolności ani też ich naruszenie nie powoduje nieważności umowy;

c) zapatrywanie, że zakazy te wprawdzie nie odnoszą się do zdolności, ale ich naruszenie powoduje nieważność umowy.

Ad a, Omawianie pierwszej grupy poglądów wyrażonych w doktrynie można rozpocząć od zacytowania wypowiedzi R. Longchamps¹⁸. Był on zdania, że przepisy ustawy z 1924 r. ograniczają jedynie „zdolność prawną zobowiązania się do pracy, natomiast zdolność do działań prawnych, potrzebną do zawarcia umowy o pracę po stronie pracownika, należy oceniać według zasad prawa cywilnego”¹⁹. Można by więc sądzić, iż skoro — według Longchamps — interesujące przepisy prawa pracy ograniczają zdolność prawną, to tym samym ograniczają one zdolność do czynności prawnych (w terminologii dawnej: działań prawnych); często bowiem spotkać można twierdzenie, że dana osoba posiada zdolność do czynności prawnych tylko w granicach swej zdolności prawnej. Wniosek taki byłby jednak przedwczesny. Wzajemny stosunek zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych to osobny trudny problem, który tu jednak nie może być rozważany. W tym miejscu wystarczy chyba zaznaczyć, że bronić można również tezy, iż oba pojęcia leżą w zupełnie odmiennych płaszczyznach i doszukiwanie się między nimi tego rodzaju związku (o jakim była mowa powyżej) nie jest do przyjęcia. O tyle więc zaliczenie poglądu R. Longchamps (i niektórych omówionych poniżej) do grupy pierwszej może budzić zastrzeżenia.

Niewątpliwie natomiast do grupy pierwszej należy pogląd J. Lickego²⁰. Jego zdaniem, od czasu wejścia w życie dekretu z 1951 r. „małoletni posiada pełną zdolność prawną do zawarcia umowy o pracę w zakładzie pracy — jeżeli ukończył 16 lat, w zakresie zaś umów o pracę w celu przyuczenia do zawodu — jeżeli ukończył lat 14”. Powyższą wypowiedź należy chyba rozumieć w ten sposób, że pełną zdolność do zawarcia umowy o pracę spośród małoletnich posiada tylko ten, kto ukończył 16 (lub 14) lat, a zatem, że dekret zmodyfikował art. 52 p.o.p.c. w tym kierunku, iż odebrał zdolność do zawarcia umowy o pracę tym ograniczonym w zdolności, którzy nie ukończyli jeszcze 16 lub w zakresie umowy o przyuczenie do zawodu 14 (obecnie 15) roku

¹⁸ R. Longchamps de Berier, op. cit., s. 521, w wyd. 3, s. 535.

¹⁹ Ibidem, s. 522 (przez stosowanie odpowiednich' przepisów dzielnicowych), w wyd. 3, s. 536 (przez stosowanie art. 10 pr. osób.).

²⁰ J. Liccki, *Zarys wykładu prawa pracy*, Łódź—Warszawa 1958, s. 136; także w następnym wydaniu pt. *Prawo pracy PRL*, cz. I, Łódź—Warszawa 1961, s. 126, znajdujemy jedynie omówienie przepisów dekretu z 1951 r.

życia. Identycznemu zapatrywaniu dał wyraz W. Jaśkiewicz²¹, który ponadto twierdzi, że ograniczeniu zdolności do pracy młodocianego (która polega na tym że nie może być on zatrudniony przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia) „odpowiada analogiczne ograniczenie zdolności pracodawczej spółdzielni w stosunku do takich młodocianych w postaci zakazu zawarcia umowy pod sankcją nieważności” oraz że „o szczególnej zdolności w dziedzinie stosunków pracy mówimy wtedy, gdy przepisy prawne określają szczególne warunki wymagane od pracowników, np. warunki zdrowotne, kwalifikacje zawodowe itp.” Do omawianej grupy należy też zaliczyć ---jak się wydaje — zapatrywania A. Woltera, który w wydaniu swego podręcznika z 1955 r. pisał: „osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego zobowiązać się do świadczenia usług za wynagrodzeniem (np. zawrzeć umowę o pracę, oczywiście w granicach, wynikających z przepisów prawa pracy, dotyczących ochrony pracy małoletnich)”²². W wydaniu zaś z 1963 r. podkreśla, że słusznie omawiane powyżej orzecznictwo SN stało na stanowisku, iż art. 52 p.o.p.c. może być stosowany do umów o pracę tylko o tyle, o ile przepisy prawa pracy nie stanowią inaczej, oraz zaznacza wątpliwość (w chwili obecnej nieaktualną), czy mając na uwadze samodzielność prawa pracy nie uznać, iż art. 52 p.o.p.c. w ogóle nie dotyczy umów o pracę²³. Do stanowiska zajętego przez A. Woltera zbliżony jest wywód S. Szer, według którego „małoletni może — z zachowaniem przepisów prawa pracy — zawrzeć umowę o pracę lub wypowiedzieć stosunek pracy”²⁴. W tym kierunku poszedł również J. Ignatowicz, który w odpowiedzi na pytanie prawne udzielonej na łamach Nowego Prawa w 1957 r. (nr 2, s. 92) stwierdził, iż przepisy dekretu z 1951 r. wprowadziły zmiany w stanie prawnym wynikającym z art. 52 p.o.p.c. Wypowiedział się on także wyraźnie za nieważnością umowy o pracę zawartej z naruszeniem przepisów ustanawiających zakazy zatrudnienia.

Do grupy pierwszej należy zapewne pogląd J. Marciniaka, według którego „zasięg mocy obowiązującej art. 52 p.o.p.c. został w poważnej mierze ograniczony przez przepisy prawa pracy, które regulują odrębnie zagadnienie zatrudnienia młodocianych”²⁵. Do tej grupy należy też zali-

²¹ W. Jaśkiewicz, *Prawny stosunek pracy w polskich spółdzielniach pracy*, Warszawa 1955, s. 100 i n.

²² A. Wolter, *Prawo cywilne*, Część ogólna, Warszawa 1955, s. 272.

²³ A. Wolter, *Prawo cywilne*, Zarys części ogólnej, Warszawa 1963, s. 144 i 145.

²⁴ S. Szer, op. cit., s. 222.

²⁵ J. Marciniak, *Opiekun jako przedstawiciel ustawowy małoletniego*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio G, Ius, t. VIII, s. 368 i n.

czyć wypowiedź A. Mirończuka²⁶. Pisze on: „Młodociani, którzy ukończyli 14 lat, mają więc zdolność prawną do zawierania umów: o pracę w wyżej omówionym zakresie” (chodzi o zakres wskazany w art. 3 ustawy z 1958 r.). Można stąd Wnosić, iż według tego autora osoby, które ukończyły (dawniej) 14 lat (obecnie 15 lat), mają zdolność tylko w zakresie wskazanym w art. 3 ustawy oraz że osoby, które nie ukończyły (dawniej) 14 (obecnie 15) lat, są w ogóle pozbawione zdolności do zawierania umów o pracę.

Z poglądami należącymi do tej grupy — jeśli je odnosić do obecnie obowiązującej ustawy z 1958 r. — nie można się zgodzić z kilku powodów.

Sposób sformułowania art. 2 i 3 ustawy wskazuje, że adresatem norm zawartych w tych przepisach są przede wszystkim zakłady pracy (i ci pracodawcy, do których ustawa znajduje zastosowanie, w dalszym ciągu będzie jednak mowa tylko o zakładach pracy), a nie małoletni. Obowiązki, które z tych przepisów wynikają, ciążą głównie na pracodawcy. Gdyby chciano przepisami tymi zmodyfikować wymóg zdolności, to uczyniono by to przy użyciu innych terminów niż spotykane w powyższych przepisach. Zwłaszcza termin „wzbronione” zupełnie nie nadaje się do regulowania wymogu zdolności.

Uregulowanie zdolności do czynności prawnych powinno się odznaczać jednakowym traktowaniem pewnej klasy podmiotów, wyodrębnionej na podstawie przesłanek służących do określania zdolności, bez względu na to, kto jest kontrahentem reprezentanta tej klasy podmiotów w konkretnym przypadku. Tymczasem z art. 2 ustawy z 1958 r. wypływa zakaz zatrudniania jedynie w zakładach pracy,²⁷ a z art. 3 ustawy — zakaz zawierania przez zakłady pracy umów o pewnej treści, mianowicie umów nie przewidzianych w tym przepisie.

Nie uzasadnia krytykowanego tutaj poglądu przepis § 2 ust. 2 uchwały nr 364 Rady Ministrów z 26 XI 1958 r. (M.P. nr 78, poz. 453), wprowadzający wymóg podpisywania umowy o naukę zawodu i o przyuczeniu do określonej pracy (zawieranej przez młodocianego, który nie ukończył 16 lat) przez „prawnego opiekuna młodocianego”²⁷. Wymóg ten, wprowadzony uchwałą Rady Ministrów, a więc aktem niższego rzędu niż ustawa z 1950 r., w której zawarte są przepisy ogólne prawa cywilnego, nie może być traktowany jako równoznaczny z wymogiem zgody na zawarcie umowy (uzupełniającej zdolność osoby ograniczonej w zdolności), nie mógł bowiem derogować w tym zakresie art. 52 p.o.p.c, z którego wynika, że młodociany może działać przy zawieraniu umowy

²⁶ *Ustawodawstwo pracy*, Warszawa 1959, s. 254.

²⁷ Razi nieścisłość tego terminu. Nie wiadomo, dlaczego ustawodawca nie posłużył się tutaj zupełnie jednoznacznym terminem: przedstawiciel ustawy.

o pracę bez zgody swego przedstawiciela²⁸. Powyższy wymóg może być więc traktowany jako wymóg o charakterze jedynie porządkowym²⁹.

Ustawodawca pragnąc nie dopuścić do powstawania niepożądanych (z różnych względów) stosunków prawnych, mogących powstać na skutek dokonania określonych czynności prawnych, ma do dyspozycji dwie drogi. Może albo odpowiednio uregulować zdolność do dokonywania tego rodzaju czynności prawnych, albo też ustanowić szereg przeszkód prawnych do dokonania tych czynności. Przeszkody te będą ewentualnie (w razie ich przekroczenia) przyczynami nieważności czynności prawnej lub podstawami do jej unieważnienia. Pierwsza z tych dróg stoi dla ustawodawcy otworem wtedy, gdy okolicznościami czyniącymi wspomniane stosunki prawne niepożądanymi są te okoliczności, od których w danym ustawodawstwie uzależnia się zdolność do czynności prawnych. W prawie polskim wchodzi więc w grę dwie okoliczności, a mianowicie wiek i ubezwłasnowolnienie. Gdy natomiast przyczynami czyniącymi określone stosunki prawne niepożądanymi są okoliczności inne, wtedy ustawodawca ma do dyspozycji tylko instytucję przeszkód do dokonania czynności prawnej określonego typu. Z tych więc powodów trudno zgodzić się z koncepcją, która jako przesłanki zdolności do zawarcia umowy o pracę traktuje takie wymogi stawiane pracownikom, jak posiadanie odpowiednich warunków zdrowotnych, kwalifikacji zawodowych itp. Okoliczności te określają co najwyżej naturalną zdolność do pracy, czyli zdolność do wykonywania określonej pracy, ale nie zdolność do zawarcia umowy o pracę, i mogą być ujmowane jako przeszkody (w razie ich braku) do zawarcia umowy o pracę o określonej treści³⁰.

Wreszcie wypada zaznaczyć, że możliwe byłoby pogodzenie poglądów tych przedstawicieli grupy pierwszej, którzy uważają, iż omawiane przepisy prawa pracy ograniczają jedynie zdolność prawną, nie mają natomiast wpływu na zdolność do zawarcia umowy o pracę, jako kwestię z natury inną, którą należy rozważać w ramach zdolności do czynności prawnych danego podmiotu — z poglądami zaliczonymi do grupy trzeciej. Konsekwencją bowiem jednego i drugiego stanowiska byłoby stosowanie

²⁸ Odmienne stanowisko zajmuje J. Marciniak, op. cit., s. 366; por. też dawniejsze wypowiedzi przeciw udziałowi przedstawiciela ustawowego przy zawarciu umowy o pracę przez ograniczonego w zdolności z uwagi na ściśle osobisty charakter tej umowy (np. J. Ignatowicz, *Odpowiedź na pytanie prawne*, NP 1957, nr 2, s. 92, i cyt. tamże *Komentarz do kodeksu rodzinnego*, Warszawa 1955, s. 433 i 434) oraz w literaturze radzieckiej wypowiedź K. Abżanowa, *Trudowej dogovor po sowietskornu prawnu*, Moskwa 1964, s. 70.

²⁹ Por. głosę S. M. Grzybowskiego do orzeczenia SN z 26 III 1957 r. (2 CR 621/55), PiP 1958, nr 7 (196) i n.

³⁰ Pojęciem naturalnej niezdolności do pracy posługują się również twórcy Kodeksu cywilnego w art. 645 § 1.

do umów naruszających odnośne przepisy prawa pracy, dawniej art. 41 § 1 p.o.p.c, obecnie art. 58 § 1 k.c. (przy założeniu dopuszczalności stosowania tych przepisów w dziedzinie prawa pracy).

Jakie zaś można by przytoczyć argumenty dla poparcia tezy, iż zakazy zatrudnienia dotyczące wieku, mimo że odnoszą się do okoliczności w prawie polskim traktowanej jako przesłanka zdolności, stanowią jedynie przeszkodę do zawarcia umowy o pracę określonej treści, nie zaś modyfikację zdolności do zawarcia umowy o pracę w charakterze pracownika, która w pełni uregulowana jest w art. 52 p.o.p.c?

Wydaje się, że głównym argumentem będzie argument przytoczony już powyżej. Ponadto nie bez znaczenia jest i to, że omawiane zakazy zatrudnienia są wprowadzone nie z uwagi na młodocianego, który nie byłby w stanie działać rozsądnie przy składaniu oświadczenia woli zobowiązującego go do świadczenia pracy (a ta okoliczność stanowi przede wszystkim *ratio legis* przepisów o zdolności), ale z uwagi na to, że dłuższe wykonywanie pracy w zakładzie pracy na normalnych warunkach mogłoby się okazać zgubne dla zdrowia młodocianego. Chodzi tu więc nie o bezpośrednie konsekwencje oświadczenia woli, ale o konsekwencje wykonywania zobowiązania, które powstało przez złożenie tego oświadczenia woli. Omawiane przepisy tym właśnie względem kierują się przede wszystkim.

Ad b. Reprezentantem drugiej grupy poglądów jest S. M. Grzybowski³¹. Tak w przepisie art. 5 ustawy z 1924 r., jak i w art. 2 dekretu z 1951 r. widział on jedynie nakaz dla kierownictwa zakładu pracy; nie zastosowanie się do tego nakazu nie mogło jednak powodować nieważności umowy, do zawarcia której młodociany posiada zdolność zgodnie z art. 52 p.o.p.c.

Jak wynika z dotychczasowych rozważań, zapatrywanie to — o ile przyjmuje, że omawiane zakazy zatrudnienia nie wpływają na zdolność osoby — zasługuje na pełną akceptację. Co się zaś tyczy kwestii wpływu naruszenia odnośnych zakazów na ważność umowy o pracę, ostateczne stanowisko może być zajęte dopiero po omówieniu trzeciej (w tym punkcie zasadniczo różniącej się) grupy poglądów.

Ad c). Do trzeciej grupy należy zaliczyć zapatrywanie M. Świąćckiego³², który zabierając głos w omawianej kwestii jeszcze pod rządem dekretu o prawie osobowym z 1945 r., wypowiedział pogląd, że postanowienia wspomnianej powyżej ustawy z 1924 r. nie normują zdolności osoby (która — gdy idzie o możliwość, zawierania umowy o pracę — wyczerpująco uregulowana jest w art. 10 pr. osob.), ale są przepisami prawa

³¹ Por. przypis 29.

³² M. Świąćcki, *Prawo stosunku pracy*, Częstochowa 1949, s. 64 i n.

ochrony pracy. Należy jednak — zdaniem tego autora — uczynić między nimi rozróżnienie na takie, które dotyczą „wejścia w skład obsady w charakterze pracownika”, i takie, które dotyczą „wykonywania w zakładzie pracy określonych zajęć”. Przykładem tych pierwszych jest art. 5 ustawy z 1924 r., natomiast do drugich należy m. in. art. 4. I podczas gdy naruszenie zakazu z art. 5 powodować będzie zawsze — z mocy art. 56 k.z.³³ — bezwzględnie nieważność umowy, to naruszenie przepisów należących do drugiej grupy uzasadni nieważność umowy tylko wtedy, „gdy z brzmienia oświadczeń woli lub z okoliczności wynika, że umowa miała dotyczyć właśnie zatrudnienia objętego zakazem”³⁴. Nieważna będzie również umowa z młodocianym, z której co prawda wyraźnie nie wynika, że chodzi o zatrudnienie do robót zakazanych, jeśli w zakładzie pracy nie ma w ogóle lub nie ma w zakresie uzdolnień pracownika zatrudnień dozwolonych. Ważna będzie natomiast taka umowa z młodocianym, z której nie wynika, że strony miały na uwadze wyłącznie zatrudnienie zakazane; wtedy w razie skierowania pracownika przez pracodawcę do zatrudnienia niedozwolonego będą mogły być zastosowane w stosunku do pracodawcy sankcje karne przewidziane w ustawie, ponadto powinien on przenieść niezwłocznie pracownika do zatrudnienia dozwolonego, w razie zaś odmowy przeniesienia — umowa ulegnie rozwiązaniu z winy pracodawcy.

W podobnym kierunku poszedł też ten autor w późniejszej swej wypowiedzi z 1957 r., a więc z czasu gdy obowiązywały już przepisy ogólne prawa cywilnego i dekret z 1951 r., wywodząc, że przepisy dekretu nie dają podstaw do konstruowania odrębnej zdolności w dziedzinie prawa pracy, w szczególności nie dają podstaw do konstruowania tego rodzaju zdolności te postanowienia dekretu (i przep. zw.), które zakazują zatrudniania pewnych kategorii osób w oznaczonych okolicznościach bądź ustanawiają wymóg określonych kwalifikacji. Przepisy te „są w rzeczywistości zakazami czynności prawnej lub innego czynu o oznaczonej treści”, a zatem odnoszą się do „treści działania podmiotu niezależnie do jego właściwości prawnych (art. 41 § 1 p.o.p.c.)”, nie zaś do „właściwości prawnych składających się na jego zdolność do czynności prawnych, niezależnie od tego, jaka w konkretnym przypadku jest treść jego działania (art. 41 § 2 p.o.p.c.)”³⁵.

³³ Art. 56 § 1 k.z. brzmiał: „Umowy o treści niemożliwej do wykonania oraz umowy sprzeczne z porządkiem publicznym, ustawą lub dobrymi obyczajami, są nieważne”. Przepis ten został zastąpiony przez art. 41 § 1 p.o.p.c, jego odpowiednikiem w k.c. jest art. 58.

³⁴ Jak w przyp. 32, s. 67.

³⁵ Por. Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 93 i n.

4. Poglądy M. Świącickiego i ewentualnie Longchamps'a przy akceptowaniu poczynionych powyżej zastrzeżeń, aczkolwiek wypowiedziane pod rządem obowiązujących dawniej przepisów prawa pracy, mogą być brane pod uwagę także na gruncie ustawy z 1958 r. Przemawia za nimi szereg okoliczności.

Na czoło powinien być wysunięty wzgląd na interes małoletniego dziecka. Głównym celem, jakim kierował się ustawodawca stanowiąc omawiane zakazy zatrudnienia, była prawdopodobnie dążność do zapewnienia prawidłowej realizacji konstytucyjnego prawa i obowiązku do pracy każdego obywatela PRL. Ustawodawca wychodzi najwidoczniej z założenia, iż stała praca osoby, która nie osiągnęła 15 lat (dawniej 14), byłaby szkodliwa dla jej zdrowia, że osoby w wieku od lat 15 (dawniej 14) do 16 można zatrudniać w zasadzie tylko w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy bądź odbycia wstępnego stażu pracy, że następnie należy zakazać zatrudnienia młodocianych (tj. osób, które nie osiągnęły 18 lat życia) przy pracach szczególnie szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia. Tezę, że chodzi tu tylko o właściwości psychofizyczne młodocianego i jego przydatność do pracy, a nie o pytanie, czy jest on na tyle rozwinięty umysłowo, że może z pełnym rozeznaniem składać oświadczenie woli jako kontrahent, potwierdza fakt, iż górną granicę dla osób uznanych za młodocianych stanowi bezwzględna granica wieku, nie ma więc na nią wpływu uzyskana przed 18 rokiem życia pełnoletność, a ponadto, że nie bierze się w ogóle pod uwagę faktu ubezwłasnowolnienia. Zasadniczym więc celem omawianych przepisów jest zapewnienie prawidłowego rozwoju młodzieży, czyli spełniają one funkcje ochronne w stosunku do osób, które nie ukończyły 18 roku życia, jednak funkcje innego rodzaju niż spełniane przez przepisy o zdolności. Wynika z tego, że rzeczywiste przestrzeganie przez zakłady pracy tych przepisów leży niewątpliwie w interesie młodocianych. Osiągnąć to zaś można — jak się wydaje — przez uznanie umów sprzecznych z tymi przepisami za nieważne (ewentualnie dawniej z mocy art. 41 § 1 p.o.p.c, obecnie zaś z mocy art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. XII § 3 przep. wpraw, k.c.).

Dalsze argumenty płyną już z samych postanowień ustawy z 1958 r. Nie można przecież przejść do porządku dziennego nad tym, że normy zawierające odnośne zakazy ujęte są w formę imperatywów zdecydowanie stanowczych („wzbronione”, „mogą być zatrudniani... tylko w celu”). Trudno przypuszczać, by z tak bezwzględnie brzmiącymi zakazami związane były sankcje jedynie porządkowe. Z mocy tych zakazów niedopuszczalne są umowy o pracę osób, które nie ukończyły lat 15 (dawniej 14) z zakładami pracy oraz niedopuszczalne są umowy o pracę młodocianych z zakładami pracy, poza wyjątkami wskazanymi

w przepisach ustawy z 1958 r. Wyjątkowo bowiem dopuszcza się zawieranie przez młodocianych umów o określonej treści (art. 3). W trosce o zabezpieczenie przestrzegania tych przepisów art. 9 ustawy postanawia, iż „zakład pracy przyjmując młodocianego na naukę zawodu, w celu przyuczenia do określonej pracy oraz odbycia wstępnego stażu pracy, jest obowiązany zawrzeć z nim na piśmie umowę określającą zawód albo rodzaj pracy, w jakim młodociany będzie szkolony, czas trwania nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy oraz zasadnicze obowiązki i uprawnienia młodocianego”. W ten sposób — jak się wydaje — utraciło rację bytu rozróżnienie M. Świąckiego na umowy dotyczące „wejścia w skład obsady w charakterze pracownika” i umowy dotyczące wykonywania w zakładzie pracy określonych zajęć. Można przyjąć, że wedle obecnie obowiązujących przepisów, umowa zawarta z młodocianym, która postanawiałaby jedynie jego wejście w skład obsady zakładu w charakterze pracownika, będzie nieważna z powodu braku wymogów z art. 9 ustawy.

Jedyną trudność (zresztą nie bagatelną) przyjętego powyżej rozwiązania stanowi okoliczność, iż z uznaniem umowy o pracę małoletniego za nieważną (w przypadku gdy zawarta została z naruszeniem omawianych przepisów) związane są pewne niekorzyści, istotne zwłaszcza wtedy, gdy na podstawie tego rodzaju nieważnej umowy małoletni faktycznie wykonywał przez jakiś czas pracę. Uzasadniałoby to postulat *de lege ferenda*, by wprowadzić wyraźny przepis, postanawiający, iż nieważność umowy zawartej z naruszeniem art. 2 i 3 ustawy z 1958 r. nie pozbawia małoletniego uprawnień pracowniczych za okres faktycznie wykonywanej pracy. *De lege lata* można by zaś w takim przypadku przyjmować konstrukcję tzw. „faktycznego stosunku pracy”³⁶, który gdy idzie o interesy pracownika — byłby traktowany na równi ze stosunkiem pracy powstałym przez zawarcie ważnej umowy o pracę. W harmonii z taką konstrukcją pozostaje — jak się zdaje — omawiane już orzeczenie SN z 4—18 VIII 1960 r. (2 Cr 1119/59).

³⁶ Por. ciekawe wywody dotyczące „faktycznych stosunków pracy” A. Walsasa, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961, s. 37 i n. oraz W. Jaśkiewicz, *Pozaumowne stosunki pracy*, RPiE 1958, z. 1, s. 22 i n. (w przyp. 29 na s. 23 przytacza poglądy innych autorów).