

Mirosław Włodarczyk

CHARAKTER PRAWNY UMOWY O PRACĘ W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Analizując przepisy kodeksu pracy normujące zatrudnianie młodocianych w zakładach pracy w celu przygotowania zawodowego, łatwo można zauważyć, iż ustawodawca przyjął założenie, że szkolenie takie będzie się odbywać w prawnych ramach stosunku pracy. Bliższe przyjrzenie się więzi, która łączy młodocianego z zakładem pracy, usprawiedliwia postawienie pytania, czy założenie to jest słuszne.

W przedkodeksowej literaturze prawa pracy sformułowano kilka stanowisk w kwestii charakteru prawnego stosunku, w ramach którego odbywało się w zakładach pracy wyposażanie młodocianych w kwalifikacje zawodowe. W czasie obowiązywania prawa przemysłowego¹ i kodeksu zobowiązań utożsamiano go ze stosunkiem pracy, zastrzegając jedynie, że pracodawca był tu zobowiązany do nauczania zamiast do zapłaty wynagrodzenia². Nie różnił się zasadniczo od tego stanowiska pogląd uznający tę więź za „szczególny rodzaj stosunku pracy”. O szczególności tej decydowała bowiem wspomniana już okoliczność, że w miejsce obowiązku zapłaty wynagrodzenia przez pracodawcę wchodził obowiązek udzielania nauki, oraz to, że celem ucznia było pobieranie nauki³.

Wyrażono też stanowisko odmienne, według którego umowa o naukę zawodu nie jest umową o pracę, chociaż jest do niej podobna; jest

¹ Rozp. Prezydenta R.P. z 7 VI 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz.U. R.P. nr 53, poz. 468 z późn. zm.).

² A. R a c z y ń s k i, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 62–64, 71–72, 85; Z. F e n i c h e l, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930, s. 55.

³ S. G r z y b o w s k i, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 152–156; M. Ś w i ę c i - c k i, *Prawo stosunku pracy*, Częstochowa 1949, s. 231–233, 238.

to umowa mieszana, zawierająca w sobie znamiona umowy o pracę i umowy zlecenia⁴.

Wejście w życie ustawy z 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz.U. nr 45, poz. 226), zmieniającej dotychczasowy stan prawny, ożywiło dyskusję nad charakterem prawnym stosunku przygotowania do zawodu. Większość wypowiadających się broniła poglądu, że jest to stosunek pracy szczególnego rodzaju⁵. Pojawiło się też zapatrywanie, że stosunek nauki zawodu jest odrębnym zobowiązaniowym stosunkiem prawa pracy⁶.

Kodeksowa regulacja zatrudniania młodocianych w celu przygotowania zawodowego jest niewątpliwie kontynuacją rozwiązań dotychczasowych. Toteż dyskusja prowadzona na gruncie wcześniejszych unormowań nie jest pozbawiona znaczenia przy ocenie tej instytucji w jej aktualnym kształcie.

Po kodyfikacji umocniło się stanowisko, że tworzony przez umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego stosunek jest stosunkiem pracy szczególnego rodzaju lub jego odmianą. Najszerzej zostało ono przedstawione przez G. Goździewicza. Autor ten opiera swoje zapatrywanie na tym, że młodociany wchodzi w skład załogi, świadczy pracę na rzecz pracodawcy, a świadczenie to ma cechy pracy umownie podporządkowanej. Świadczenia stron mają charakter ciągły; gdy zaś chodzi o świadczenie pracy i wynagrodzenie – są one oparte na zasadzie wzajemności. O tym, że młodociany jest pracownikiem, przekonuje również fakt, iż musi on mieć zdolność do zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego unormowaną tak samo jak zdolność do zawarcia umowy o pracę. Specyficzny charakter omawianemu stosunkowi nadaje szczególne powiązanie w nim nauki i pracy, mające wpływ na poszczególne elementy treści tego stosunku. Elementy szkolenia przeważają w pierwszych latach nauki, ale nie powinny przesłaniać jego istoty, która polega na tym, że nauka odbywa się w związku z pracą⁷. Należy podkreślić, że autor ten

⁴ R. Longchamps de Berier, *Zobowiązania*, Poznań 1948, s. 555–556.

⁵ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 150–151, 359–361; J. Jończyk, *Umowy o przygotowanie do zawodu*, PiP, 1961, nr 2, s. 221 oraz *idem*, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 11–14; W. Jaśkiewicz, [w:] W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 108–111; por. też W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 91–92.

⁶ R. Grzymkowski, *Nauka zawodu młodocianych pracowników w przemyśle*, Warszawa 1973, s. 120 i n., 157–164.

⁷ G. Goździewicz, *Problematyka prawna nauki zawodu w uspołecznionych zakładach pracy*, Toruń 1977, s. 148–156. Patrz też R. Grzymkowski, *Zatrudnianie młodocianych w świetle kodeksu pracy i przepisów wykonawczych*, PiZS, 1975, nr 1, s. 56; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 94; J. Bról, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 651–652; Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 117, 291; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. I, Warszawa-Kraków 1986, s. 247.

ocenając charakter więzi, w której pozostają młodociany i zakład pracy, bardziej niż treść stosunku akcentuje takie okoliczności, jak miejsce unormowania tych zagadnień, sposób i miejsce unormowania zdolności do zawarcia umowy, sposób nawiązania i rozwiązania umowy⁸.

J. Jończyk również przyjmuje taki pogląd, ale z poważnymi zastrzeżeniami. Uważa, że kwalifikacja umów o pracę w celu przygotowania zawodowego jako szczególnych umów o pracę jest nieadekwatna do ich właściwości, że bardziej odpowiednie byłoby uznanie ich za podstawę stosunku uczniowskiego (w zakładzie pracy) zaliczonego, obok stosunku pracy, do szerszej kategorii stosunków prawa pracy⁹.

Wątpliwości J. Jończyka są, według mnie, w pełni uzasadnione. Uważam, iż stosunek powstający z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego tak dalece różni się od stosunku pracy, że nie można go określić nawet mianem „stosunku pracy *sui generis*”. Rozstrzyga o tym jego cel i treść.

Celem stosunku pracy – jak wiadomo – jest z jednej strony uzyskanie wynagrodzenia przez pracownika, z drugiej zaś – świadczenie przez pracownika pracy na rzecz zakładu. Cele te nie pokrywają się z celami stosunku, powstającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Młodociany zawierający taką umowę będzie niewątpliwie zainteresowany wynagrodzeniem. Nierzadko może ono zadecydować o wyborze tej formy zdobywania zawodu. Nie można też mieć wątpliwości co do tego, że zakład pracy jest zainteresowany pracą młodocianego. Jednak podstawową korzyścią, jaką ma wynieść ten ostatni z tego stosunku, jest nabycie kwalifikacji zawodowych. Gdy chodzi o zakład pracy, to także powinno mu zależeć na wyposażeniu młodocianego w kwalifikacje zawodowe, które będzie można wykorzystać po zatrudnieniu go już jako samodzielnego pracownika.

Wyraźne są też różnice w treści tych stosunków. Badając obowiązki zakładu pracy wynikające z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, dochodzimy do wniosku, że najistotniejsze z nich, zmierzające bezpośrednio do realizacji celu zobowiązania, polegają na prowadzeniu praktycznej nauki zawodu oraz umożliwieniu młodocianemu odbywania dokształcania teoretycznego (obowiązki główne). W treści tego stosunku mieści się jeszcze cały szereg innych powinności (obowiązki uboczne), które tylko pomagają w wykonaniu wymienionych obowiązków głównych. Do takich można zaliczyć np. obowiązek wyznaczenia wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie jako instruktorów praktycznej nauki zawodu, kontrolowanie zgodności przebiegu pracy młodocianych z programem praktycznej nauki zawodu,

⁸ W cywilistyce przy wyróżnianiu umów typowych w prawie zobowiązań decydujące znaczenie mają właśnie cechy charakterystyczne (czyli treść) stosunków prawnych, które z tych umów powstają. Por. A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1972, s. 235.

⁹ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 404.

zapewnienie młodocianym opieki i pomocy niezbędnej dla przystosowania się do właściwego wykonywania pracy, pełnienie funkcji wychowawczej, zapewnienie warunków gwarantujących ochronę zdrowia i życia młodocianych, wypłacanie im wynagrodzenia.

Jeśli chodzi o drugą stronę, główne obowiązki młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego to: praktyczna nauka zawodu i odbywanie doksztalcenia teoretycznego. Ich wypełnienie decyduje o wykonaniu całego zobowiązania. Pozostałe powinności spoczywające na młodocianym (np. uzyskiwanie jak najlepszych wyników w nauce, odnoszenie się z szacunkiem do przełożonych i przestrzeganie zasad koleżeńskej współpracy) konkretyzują tylko sposób wykonania obowiązków głównych.

W szczególności, uboczny charakter ma obowiązek wykonywania pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego; jest on elementem praktycznego przygotowania zawodowego. Praca służy tutaj nauce zawodu. Świadczy o tym chociażby wymaganie, by zawsze była ona zgodna z programem praktycznej nauki zawodu. Obowiązkowi praktycznej nauki zawodu, jako obowiązkowi głównemu, podporządkowane są też obowiązki pracownicze z art. 100 k.p., gdyż określają one sposób wykonywania pracy.

Z tego zestawienia wynika, że nie można utożsamiać treści stosunku pracy i treści stosunku powstającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, a więc nie można utożsamiać samych stosunków. Oczywiście w pewnym zakresie instytucje te są do siebie podobne. W obu występuje wykonywanie pracy, wypłacanie wynagrodzenia, zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przestrzeganie porządku w miejscu pracy czy odnoszenie się z szacunkiem do przełożonych oraz lojalna współpraca i współzycie z kolegami. Jednakże, czym innym jest wykonywanie pracy lub wynagrodzenie w stosunku pracy, czym innym natomiast w stosunku, którego celem jest przygotowanie zawodowe. Wykonywanie pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego, zasadniczy obowiązek w stosunku pracy, tu sprowadzony został do roli instrumentu (narzędzia) służącego realizacji celów szkoleniowych.

Także między innymi elementami treści obu stosunków prawnych zachodzą pewne różnice. Ze względów wychowawczych bardziej stanowczo i konsekwentnie powinno wyglądać egzekwowanie od młodocianych obowiązku przestrzegania porządku w miejscu pracy, lojalnej współpracy i współzycia z kolegami czy odnoszenia się z szacunkiem do przełożonych. Z drugiej strony surowsze powinny być kryteria określające bezpieczne i higieniczne warunki pracy, które zakład pracy ma zapewnić młodocianym. Nieco inaczej niż w stosunku pracy ukształtowana została w badanym stosunku ciągłość świadczeń¹⁰. Świadczenie zakładu pracy w ramach stosunku pracy (wyna-

¹⁰ Zwraca na to uwagę Goździewicz, *op. cit.*, s. 152–153.

grodzienie za pracę) ma charakter okresowy¹¹, zaś świadczenie zakładu w drugim z omawianych stosunków (prowadzenie praktycznej nauki zawodu) ma charakter ciągły. Inaczej też wygląda wzajemność świadczeń. W umowie o pracę zasada ta odnosi się do świadczenia pracy i wynagrodzenia za pracę¹². W stosunku, którego celem jest przygotowanie zawodowe, podstawowe świadczenie młodocianego polega na uczeniu się zawodu, zaś świadczenie zakładu na nauczaniu – nie będzie można więc przypisać temu zobowiązaniu przymiotu wzajemności. O ile bowiem świadczenie zakładu pracy daje określone korzyści młodocianemu, to zachowanie tego ostatniego z natury swej nie przynosi korzyści podmiotowi uczącemu – nie stanowi więc odpłaty za nauczanie. Nie można więc powiedzieć, że zobowiązanie oparte jest na zasadzie ekwiwalentności, skoro świadczenie pracodawcy nie jest równoważone przez świadczenie ucznia¹³.

Dla kwalifikacji tego stosunku istotne znaczenie ma relacja między umową o pracę w celu przygotowania zawodowego, jako czynnością prawną, a umową o pracę. Spróbujmy ustalić, czy związki istniejące pomiędzy tymi czynnościami prawnymi przemawiają za tożsamością powstających z tych umów stosunków prawnych czy przeciwko ich identyfikowaniu. Ustawodawca w art. 2 k.p. wyróżnił wszystkie podstawy stosunku pracy, zaś w art. 25 k.p. – cztery rodzaje umowy o pracę. W żadnym z tych przepisów nie wymienił umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. W art. 194 k.p. nakazuje natomiast do zawierania i rozwiązywania takich umów stosować przepisy kodeksu pracy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony. Niektórzy autorzy powołując się na treść tych norm wskazują, że wymienioną ostatnio umowę zasadniczo traktować należy jako umowę o pracę na czas nie określony¹⁴. Według innego poglądu jest to odrębny rodzaj umowy o pracę, mieszczący się wszakże w ramach podziału przewidzianego w art. 25 k.p.¹⁵ Trzecią grupę tworzą autorzy wykluczający możliwość jej umieszczenia w ramach podziału umowy o pracę na rodzaje i traktujący ją jako odmianę

¹¹ Szubert, *Zarys...*, 1976, s. 89.

¹² Tak też widzi tę zasadę Goździewicz w odniesieniu do umowy o naukę zawodu (*op. cit.*, s. 153). W kwestii rozumienia zasady wzajemności w prawie pracy por. M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1981, s. 101; Szubert, *Zarys...*, 1976, s. 236; Zieliński, *op. cit.*, cz. II, s. 285–286.

¹³ Podnosi to też Goździewicz, *op. cit.*, s. 153.

¹⁴ *Ibidem*, s. 140, 147; B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 44; M. Gersdorf-Giario, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 15.

¹⁵ J. Broł, *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980, s. 53; Grzymkowski, *Zatrudnianie młodocianych...*, s. 53; Zieliński, *op. cit.*, cz. III, s. 92 oraz cz. II, s. 12; W. Piotrowski, [w:] W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 186.

umowy o pracę (na równi ze spółdzielczą umową o pracę)¹⁶ albo jako „odrębną” umowę o pracę¹⁷, albo też jako podtyp umowy¹⁸.

Nie jest możliwe przyjęcie pierwszego poglądu, gdyż różne są *essentialia negotii* umowy o pracę i umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Różny jest też cel tych umów¹⁹.

Drugi pogląd budzi zastrzeżenia z uwagi na to, że podział na rodzaje jest to „podział pojęcia ogólnego na podzakresy, z których każdy zawiera *essentialia negotii* determinujące to pojęcie ogólne (umowę o pracę), a zarazem odznacza się cechą nie należącą do tych *essentialiarum*, wyróżniającą go jako określony rodzaj”²⁰. W związku z tym, że odrębności rodzajowe z art. 25 k.p. dotyczą struktury umowy poza składnikami istotnymi, a swoistość umowy o przygotowanie zawodowe tkwi w tej podstawowej jej treści²¹, nie można umowy tej traktować na równi z innymi rodzajami umowy o pracę.

W ramach trzeciej grupy poglądów w sposób najbardziej umotywowany przedstawione zostało stanowisko, według którego umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego jest podtypem umowy o pracę. Przemawiają za tym takie okoliczności, jak: różna treść umów, reżimy prawne obu umów (zespół norm umowy-typu pozostaje w stosunku do reżimu umowy-podtypu jak *lex generalis* do *lex specialis*) oraz nazwy tych umów²².

Trudno jednak zgodzić się także z tym stanowiskiem. W cywilistyce porównując umowy zwraca się uwagę na to, że niektóre umowy będące szczegółową odmianą innych umów (np. umowa przewozu i umowa o roboty budowlane, które uważane są za odmianę umowy o dzieło, umowa składu będąca odmianą umowy przechowania) zostały unormowane jako typowe²³, chociaż wykazują mniejsze różnice co do treści od różnic występujących pomiędzy umową o pracę i umową o pracę w celu przygotowania zawodowego. Doszukiwanie się w odniesieniu do ostatnio wymienionych umów relacji

¹⁶ Szubert, *Zarys...*, 1976, s. 56, 94–95; K. Kolański używa nazwy „szczególny rodzaj umowy o pracę” z uwagi na to, że posiada ona bogatszą treść (*Podstawy prawa pracy*, Toruń 1979, s. 86).

¹⁷ J. Pachó, *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy*, red. R. Korolec i J. Pachó, Warszawa 1975, s. 58.

¹⁸ H. Lewandowski, *Uwagi w sprawie podziału umowy o pracę na rodzaje*, [w:] *Studia z prawa pracy. 50-lecie działalności naukowej prof. dra Wacława Szuberta*, Warszawa-Łódź 1988, s. 180.

¹⁹ Zwraca na to uwagę też Lewandowski, *op. cit.*, s. 178–179; por. też Goździewicz, *op. cit.*, s. 136 i n.

²⁰ Lewandowski, *op. cit.*, s. 177.

²¹ *Ibidem*, s. 179.

²² *Ibidem*, s. 180.

²³ Por. S. Grzybowski, *Umowa kontraktacji w systemie kodeksu cywilnego*, RPEiS, 1967, nr 1, s. 38 i n.; patrz też W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1983, s. 357, 400, 421; Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 226.

typ-podtyp oparte byłoby na użyciu zbliżonych nazw („umowa o pracę”) i odpowiednim usystematyzowaniu przepisów (stosunek przepisów działu IX kodeksu pracy do pozostałych przepisów kodeksu jak *lex specialis* do *lex generalis*)²⁴. Moim zdaniem, zasadniczo różne *essentialia negotii* stosunku pracy i stosunku powstającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego pozwalają przyjąć, że ta ostatnia powinna być uznana za jedną z umów typowych w prawie pracy. Poświęcona została jej bowiem regulacja, z której dowiadujemy się, jakie są jej *essentialia negotii* oraz jakie relacje zachodzą między nimi (wewnątrz powstającego z tej umowy stosunku)²⁵.

Interesującą nas umowę do umowy o pracę zbliża fakt, że do jej zawierania i rozwiązywania stosuje się przepisy dotyczące umów o pracę na czas nie określony²⁶. Należy jednak zauważyć, że to, co jest istotne dla odróżnienia tej czynności prawnej od umowy o pracę, tj. jej treść, zostało określone przez przepisy działu IX kodeksu (art. 195 § 1 k.p.). Forma i tryb zawarcia umowy, sposób jej rozwiązania nie mają z tego punktu widzenia, jak się wydaje, tak wielkiego znaczenia. Można przypuszczać, że odesłanie do przepisów dotyczących umowy na czas nie określony zostało uznane przez ustawodawcę za najbardziej użyteczne na gruncie instytucji przygotowania zawodowego.

Dla wyczerpania charakterystyki stosunku powstającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego porównajmy jeszcze sytuację młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego z sytuacją młodzieży zdobywającej zawód w zasadniczych szkołach zawodowych. Występujące pomiędzy tymi sytuacjami podobieństwa podkreślają odmiennosc stosunku tworzego przez umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego od stosunku pracy. Podobieństwa te nie są jednak tak duże, by można interesujący nas stosunek zaliczyć do grupy stosunków administracyjno-prawnych.

O przyjęciu do zasadniczej szkoły zawodowej, w myśl postanowień *Regulaminu przyjmowania kandydatów do klasy pierwszej liceów ogólnokształcących i szkół zawodowych dla młodzieży*²⁷ decyduje szkolna komisja rekrutacyjno-kwalifikacyjna na podstawie ocen uzyskanych przez kandydata na świadectwie ukończenia szkoły podstawowej oraz ocen z egzaminu, jeżeli taki zostanie przeprowadzony. Zgodnie z postanowieniami *Statutu zasadniczej szkoły zawodowej*²⁸ nauczanie składa się z części teoretycznej i praktycznej. Proporcje czasowe między nimi są zależne od zawodu i specjalności. Praktycz-

²⁴ Radwański, *op. cit.*, s. 227.

²⁵ *Ibidem*, s. 210-211; Czachórski, *op. cit.*, s. 119.

²⁶ Wiele uwagi kwestiom tym poświęca Goździewicz, *op. cit.*, s. 140 i n.

²⁷ Opubl. w załączniku do zarz. MOiW z 15 II 1982 r. w sprawie zasad przyjmowania kandydatów do klasy pierwszej liceów ogólnokształcących i szkół zawodowych dla młodzieży (Dz. Urz. MOiW nr 1, poz. 9 i z 1984 r. nr 2, poz. 12).

²⁸ Opubl. w załączniku do zarz. MOiW z 21 X 1987 r. w sprawie Statutu zasadniczej szkoły zawodowej (Dz. Urz. nr 10, poz. 68).

na nauka zawodu stanowi integralną część nauczania. Może ona odbywać się w warsztatach szkolnych lub w zakładach pracy na podstawie umowy zawartej między szkołą i zakładem pracy o praktyczną naukę zawodu. Szczegółowo zasady odbywania praktycznej nauki zawodu tej młodzieży w zakładach pracy określa rozp. RM z 16 września 1985 r. w sprawie zasad organizowania i finansowania praktycznej nauki zawodu (Dz.U. nr 52, poz. 268 ze zm.). Z rozporządzenia tego wynika, między innymi, iż pomiędzy uczniem a zakładem pracy nie powstaje stosunek pracy. Prawa i obowiązki ucznia określa *Kodeks ucznia* i regulamin organizacyjno-porządkowy szkoły. Uczniowie odbywający praktyczną naukę zawodu w zakładach pracy podlegają ponadto zakładowym regulaminom porządkowym. W przypadku naruszenia porządku zakładowego przez ucznia kierownik zakładu pracy nie może jednak sam go ukarać, lecz powinien zwrócić się do szkoły z wnioskiem o wyciągnięcie w stosunku do ucznia właściwych konsekwencji. Jeżeli uczeń odbywa zajęcia praktyczne lub praktykę zawodową, otrzymuje ekwiwalent pieniężny według stawek określonych przez ministra oświaty i wychowania²⁹. Promocja na następny rok nauki przeprowadzana jest na podstawie ocen z nauki teoretycznej i praktycznej. Nauka kończy się egzaminem. Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej otrzymuje dyplom robotnika wykwalifikowanego w szkolonym zawodzie.

Sytuacja faktyczna ucznia zasadniczej szkoły zawodowej i sytuacja faktyczna młodocianego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego jest bardzo podobna. Taki sam jest czas szkolenia, obciążenia zajęciami teoretycznymi i praktycznymi, wymagania dotyczące promowania na następny etap nauki, obaj otrzymują pewne świadczenia pieniężne za swoją pracę. Także w sferze prawnej znaleźć można kilka podobieństw: kwalifikacja młodocianych, którzy kandydują do zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego, może być przekazana szkole i odbywać się według stosowanych przez nią kryteriów; młodociani i uczeń szkoły zasadniczej otrzymują kwalifikacje na tym samym poziomie; mają też prawo do kontynuowania nauki w tych samych formach.

Przytoczone okoliczności, jak zaznaczyłem, nie pozwalają jednak utożsamiać pod względem prawnym stosunku powstającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego ze stosunkiem, w którym pozostaje uczeń zasadniczej szkoły zawodowej dla młodzieży nie pracującej. Elementy administracyjno-prawne, które w tym pierwszym występują, są tylko częścią jednego z głównych obowiązków młodocianego, nie mogą więc determinować charakteru tego stosunku. Z drugiej strony, podobieństwa te świadczą o stopniu odrębności tego stosunku od stosunku pracy.

²⁹ Patrz zarz. MOiW z 21 III 1986 r. w sprawie szczegółowych zasad przyznawania i trybu wypłacania ekwiwalentu pieniężnego uczniom szkół zawodowych realizującym program praktycznej nauki zawodu (M.P. nr 13, poz. 92).

W początkowym okresie rozwoju interesującej nas instytucji, kiedy możliwe było uczenie się zawodu „przy okazji wykonywania pracy”, podstawowym problemem była ochrona zdrowia i życia młodocianych oraz ochrona przed wyzyskiem. Stąd wpływało dążenie do włączenia tej materii do prawa pracy. Ponieważ sytuacja faktyczna ucznia była podobna do sytuacji pracownika, podkreślano związki stosunku, w którym pozostawał uczeń zawodu, ze stosunkiem pracy. Te powiązania sytuacji ucznia zawodu i pracownika oraz specyficzne podejście wielu przedstawicieli doktryny prawa pracy, spoglądających na więź młodocianego z zakładem z punktu widzenia dominacji pracy nad nauką, spowodowały powszechną niemal akceptację w chwili obecnej stanowiska, że owa więź prawna jest stosunkiem pracy szczególnego rodzaju.

Słuszna jest moim zdaniem opinia, że potrzeby współczesnego kształcenia zawodowego wymagają innego rozłożenia akcentów: praca wykonywana jest przy okazji nauki zawodu, służy tej nauce.

Reasumując, należy stwierdzić, że w wyniku zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego powstaje zobowiązaniowy stosunek prawny będący instytucją prawa pracy, którego cel i treść jest jednak różna od stosunku pracy i którego źródłem jest umowa innego typu niż umowa o pracę.

Na określenie tego stosunku używano najczęściej nazwy „stosunek nauki zawodu” lub nazw wskazujących na występujące w nim elementy szkoleniowe, np. „stosunek uczniowski”. Każda nazwa niesie ze sobą określone skojarzenia; powinna jednak wyrażać treść danej instytucji. Zaletą terminu „stosunek uczniowski” jest położenie akcentu na elementy szkoleniowe w nim występujące; jego słabą stroną zaś to, że nie łączy się z prawem pracy, lecz ze stosunkiem, który wiąże ucznia ze szkołą. Zarzutu takiego nie można postawić wobec terminu „stosunek nauki zawodu”: pojawił się on bowiem na gruncie prawa pracy. Występuje też w nim wyraz „nauka”. Jednakże jest on za wąski, mówi o „nauce zawodu”, a więc tylko o jednej formie przygotowania zawodowego.

W związku z tym wydaje się, że najbardziej odpowiednie będzie określenie „stosunek przygotowania zawodowego”. Za jego przyjęciem przemawia przede wszystkim terminologia kodeksu pracy oraz to, że wskazuje cel stosunku prawnego³⁰.

Uznanie, że stosunek prawny łączy zakład pracy i młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego jest odrębnym zobowiązaniowym stosunkiem prawa pracy, wymaga zmiany niektórych przepisów kodeksu pracy nie harmonizujących z takim charakterem tego stosunku.

Odrębność stosunku przygotowania zawodowego należałoby podkreślić umieszczając tę instytucję w osobnym dziale kodeksu pracy. Zbędne byłoby

³⁰ W części szczególnej kodeksu cywilnego nazwy umów właśnie odzwierciedlają cel tworzonych przez nie stosunków.

jednak unormowanie kompleksowe; w dziale tym powinny znaleźć się przepisy normujące pewne sprawy inaczej niż to jest w stosunku pracy. W pozostałych sprawach, nie unormowanych odmiennie, miałyby zastosowanie przepisy dotyczące stosunku pracy. Ze względu na cel stosunku przygotowania zawodowego niezbędna byłaby jednak reguła, że te ostatnie przepisy stosuje się odpowiednio. Wskazana wydaje się też definicja omawianego stosunku na wzór art. 22 § 1 k.p.

Gdy chodzi o kwestie terminologiczne, konsekwentnie trzeba zastąpić określenie „umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego” innym zwrotem, nie akcentującym związków tej umowy z umową o pracę (np. „umowa w celu przygotowania zawodowego”). Nie powinno się też osób będących stroną takiej umowy nazywać pracownikami. Bardziej trafne, moim zdaniem, byłyby określenia „uczeń zawodu” i „przyuczony do pracy”, w zależności od formy przygotowania zawodowego³¹.

Uniwersytet Łódzki

Mirosław Włodarczyk

LE CARACTÈRE JURIDIQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN VUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Analysant les dispositions du code du travail régissant l'emploi des adolescents dans les établissements de travail en vue de la formation professionnelle, on remarquera facilement que le législateur a adopté le principe qu'une telle formation se ferait dans le cadre du rapport de travail. L'examen attentif du lien unissant l'adolescent à l'établissement de travail justifie la thèse que ce principe n'est pas juste.

En examinant les obligations de l'établissement de travail résultant du contrat de travail en vue de la formation professionnelle, on arrive à la conclusion que les plus essentielles consistent à organiser un enseignement pratique de la profession et à permettre aux adolescents de compléter leur formation théorique (obligations principales). Dans le contenu de ce rapport se trouvent encore plusieurs autres devoirs (obligations secondaires) qui aident seulement à accomplir les obligations principales susmentionnées. Dans ces devoirs on peut classer p.ex.: le contrôle de la conformité du déroulement du travail des adolescents avec le programme de l'enseignement pratique de la profession, la désignation d'instructeurs pour cet enseignement, la mise en place des conditions garantissant la protection de la santé et de la vie des adolescents ou leur rémunération.

De l'autre côté, les obligations principales de l'adolescent, partie à ce contrat, consistent à subir la formation pratique et à compléter sa formation théorique. Les autres devoirs concrétisent seulement les modalités d'exercice des obligations principales précitées. En particulier,

³¹ W rozp. RM z 16 IX 1985 r. w sprawie zasad organizowania i finansowania praktycznej nauki zawodu używa się określenia „młodociany”. Termin ten nie uwzględnia jednak faktu, że w zakładach pracy są też młodociani zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

a un caractère secondaire l'obligation d'exécution du travail au profit de l'employeur; c'est un élément pratique de la formation professionnelle. Le travail sert ici à apprendre une profession, comme en témoigne ne serait-ce que l'exigence afin qu'il soit conforme au programme de la formation professionnelle.

Une importance essentielle pour la qualification de ce rapport présente la relation entre le contrat de travail en vue de la préparation professionnelle entendu comme un acte juridique, et le contrat de travail. A mon avis, les *essentialia negotii* essentiellement différentes entre le rapport de travail et le rapport formé par le contrat de travail en vue de la formation professionnelle, permettent d'admettre que ce dernier contrat devrait être reconnu comme l'un des contrats types en droit du travail. Il fait l'objet en effet d'une réglementation qui nous apprend quelles en sont les *essentialia negotii* et quelles sont les relations entre elles (à l'intérieur du rapport naissant de ce contrat).

Du point de vue des problèmes examinés sont importants aussi les résultats de la comparaison de la situation des adolescents employés en vue de la formation professionnelle avec la situation des jeunes apprenant un métier dans les écoles de formation professionnelle. Les ressemblances apparaissant entre ces situations mettent en relief la différence du rapport formé par le contrat de travail en vue de la formation professionnelle – par rapport au rapport de travail. Le rapprochement de ces rapports ne va cependant pas assez loin pour qu'on puisse classer le lien qui nous intéresse dans les rapports de droit administratif. Les éléments de droit administratif qui s'y trouvent ne sont qu'une partie de l'une des principales obligations de l'adolescent, ils ne peuvent donc déterminer le caractère du rapport entier.

En récapitulant, il convient de constater qu'à l'issue de la conclusion du contrat de travail en vue de la formation professionnelle naît un rapport d'obligation qui est une institution du droit du travail, dont le but et le contenu diffèrent cependant du rapport de travail, et dont la source est un contrat d'un autre type que le contrat de travail.

¹ W. Świątkowski, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1974, s. 32.

² A. Świątkowski, *Komentarz do Kodeksu pracy* t. II, 7 IV 1969, *Prace* 1969, s. 17.