

Krystyna Ziółkowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0003-4825-0597

krystyna.holdynska@uwm.edu.pl

Ochrona pracy dzieci i młodocianych na polskim rynku pracy

Wstęp

Praca dzieci była zjawiskiem powszechnym w epoce przedindustrialnej. Zatrudniane były przede wszystkim w rolnictwie oraz jako pomoc przy wychowywaniu młodszych dzieci. Rewolucja przemysłowa w XVIII i XIX w. w Wielkiej Brytanii zaowocowała między innymi zwróceniem uwagi na problem zatrudniania osób małoletnich. Pierwszym aktem, który regulował pracę dzieci była ustawa *Cotton Mill and Factories Act*¹ uchwalona przez Parlament Wielkiej Brytanii w 1819 r. Na mocy tej ustawy, fabryki miały zakaz zatrudniania osób w wieku poniżej 9 lat, natomiast dzieci od 9 do 16 lat mogły pracować w wymiarze maksymalnie 12 godzin dziennie. Akt ten dotyczył jedynie przemysłu włókienniczego, jako że ta gałąź gospodarki rozwijała się wówczas najintensywniej i problem braku rąk do pracy dotyczył jej najmocniej. Kolejny akt prawny, wydany w 1833 r. *Factory Act*², zakazywał pracy dzieci poniżej 9 roku życia (z wyjątkiem fabryk jedwabiu), natomiast dzieci w wieku 9–13 lat mogły być zatrudniane w wymiarze 48 godzin tygodniowo i 8 godzin dziennie. Na mocy tegoż aktu zakazano zatrudniania dzieci do lat 18 w porze nocnej liczonej od godz. 20.30 do 5.30. W 1878 r. kolejny akt prawny, *Factory and Workshop Act 1878*, ponownie zmienił zasady zatrudniania dzieci. Wprowadzono dopuszczalny wiek zatrudnienia do 10 lat, ale jednocześnie zwiększono limit czasu pracy do 56,5 godziny tygodniowo w fabrykach przemysłu tekstylnego i 60 godzin tygodniowo w pozostałych³. Natomiast na mocy *Factory and*

¹ Statutes at Large, 59 Geo. III, c. 66, LXXIII, pp. 418–419.

² 3 & 4 Will. IV, c. 103.

³ 41 & 42 Vic. c. 16.

*Workshop Act 1901*⁴ nastąpiła znacząca poprawa, ponieważ podniesiono dopuszczalny wiek pracy do 12 roku życia.

Dalsza ewolucja w zakresie zakazu zatrudniania dzieci nastąpiła z chwilą powołania Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej jako MOP). Miało to miejsce 28 czerwca 1919 r., a wśród założycieli znalazła się również Polska⁵. Jednym z podstawowych celów działalności MOP było ograniczenie zatrudniania dzieci. Dzięki uchwalanym przez tę organizację konwencjom, udało się podnieść wiek pracy dzieci do 14 lat⁶. Kolejnym etapem było wprowadzenie zasady, że praca dzieci, o ile ma miejsce, nie może kolidować z nauką szkolną⁷. Po II wojnie światowej Międzynarodowa Organizacja Pracy uchwaliła kolejne dwie konwencje, w których podniesiono wiek do lat 15 przy pracach w rybołówstwie i do lat 16 w górnictwie⁸.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej⁹ zabrania stałego zatrudniania osób poniżej 16 roku życia. Obecnie, na podstawie Kodeksu pracy¹⁰, pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, można natomiast zatrudniać młodocianych, jeżeli ukończyli 15 rok życia. Ustawodawca zastrzegł jednakże (art. 304⁵ k.p.), że do ukończenia 16 roku życia młodociany może świadczyć pracę jedynie na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową i reklamową. Nie wolno zatem zatrudniać takich osób w przemyśle, rolnictwie czy rybołówstwie.

Istniejący w polskim porządku prawnym zakaz pracy dzieci wynika z licznych norm prawa międzynarodowego, w tym Konwencji MOP nr 138¹¹, Europejskiej karty społecznej¹² z 1961 r. oraz unijnej dyrektywy Rady 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych¹³. W pełni wiążące dla Polski są postanowienia przytoczonej wyżej dyrektywy. Wprowadza

⁴ 1 Edw. VII, c. 22.

⁵ Pozostali założyciele to: Belgia, Kuba, Czechosłowacja, Japonia, Stany Zjednoczone Ameryki i Wielka Brytania.

⁶ Zob. Konwencje: nr 5 z 1919 r. w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 366), nr 7 z 1920 r. określającą najniższy wiek dopuszczania dzieci do pracy w marynarce (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 370 z późn. zm.), nr 10 z 1921 r. w sprawie wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 376), nr 15 z 1921 r. ustalającą najniższy wiek dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 386).

⁷ Art. 1 Międzynarodowej Konwencji Nr 10 w sprawie wieku dopuszczenia dzieci do pracy w rolnictwie.

⁸ Zob. Konwencje: nr 112 z 1959 r. dotyczącą najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie (Dz.U. z 1966 r., Nr 32, poz. 192, załącznik) oraz nr 123 z 1965 r. dotyczącą najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach (Dz.U. z 1970 r., Nr 8, poz. 62, załącznik).

⁹ Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483

¹⁰ T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040.

¹¹ Dz.U. z 1978 r., Nr 12, poz. 53.

¹² Dz.U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67.

¹³ Dz. Urz. UE L 216 z 20 sierpnia 1994 r.

ona dwie kategorie osób poniżej 18 roku życia, które łącznie określa terminem „młoda osoba”. Zgodnie z dyrektywą 94/33, termin „dziecko” oznacza osobę w wieku poniżej 15 lat lub osobę podlegającą obowiązkowi szkolnemu, a termin „młodociany” odnosi się do osoby w wieku co najmniej 15 lat, ale poniżej 18 lat, która zgodnie z prawem krajowym nie podlega obowiązkowi szkolnemu. Dyrektywa ustanawia generalny zakaz pracy dzieci, czyli osób poniżej 15 roku życia lub nawet starszych, ale objętych zgodnie z przepisami prawa krajowego powszechnym obowiązkiem szkolnym. Od tego zakazu przewidziane są jednak wyjątki obejmujące:

- 1) zatrudnienie dzieci do udziału w działalności kulturalnej, artystycznej i sportowej lub reklamowej,
- 2) dzieci w wieku co najmniej 14 lat, które mogą pracować w systemach kształcenia połączonego z pracą,
- 3) dzieci w wieku co najmniej 14 lat, jeżeli wykonują prace lekkie, określone w ustawodawstwie krajowym¹⁴.

Na potrzeby niniejszej publikacji zostały przyjęte definicje wynikające z przytoczonej wyżej dyrektywy. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie prawnych możliwości wykonywania pracy przez dzieci i młodzież na gruncie aktualnych przepisów prawnych w Polsce.

Prawne podstawy zatrudniania młodocianych

Treść artykułu 304⁵ k.p. wskazuje, w jakich gałęziach gospodarki dopuszcza się pracę osób poniżej 16 roku życia. Zbigniew Góral akcentuje, że poszczególne fazy rozwojowe w życiu człowieka – dzieciństwo, wiek młodzieńczy i dorosłość wyznaczają zakres możliwości uczestnictwa w aktywności na rynku pracy¹⁵. Ustawodawca ograniczył zatem możliwości zatrudniania osób niepełnoletnich. Każdorazowo podmiot zatrudniający dziecko musi uzyskać zgodę właściwego inspektora pracy, który może jej odmówić, jeżeli wykonywanie pracy lub innych działań zarobkowych powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka (np. dziecko miałoby brać udział w kręceniu zdjęć do filmu grozy, obciążane ponad siły fizyczne itp.) lub zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko (kiedy np. zajęcia zarobkowe są na tyle absorbujące, że dziecko nie ma czasu, ani siły na wypełnianie obowiązków szkolnych). Inspektor pracy podejmuje decyzję, mając do dyspozycji materiał opiniotwórczy. Do wniosku należy bowiem dołączyć opinię po-

¹⁴ M. Derlacz-Wawrowska, *Komentarz do art.190 k.p.*, [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Milkowska, M. Wujczyk, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, Warszawa 2014, LEX (data dostępu: 7.07.2020).

¹⁵ Z. Góral, *Dopuszczalności pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 6, s. 151.

radni psychologiczno-pedagogicznej, dotycząca braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych, orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych, a także opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotycząca możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych (jeśli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu)¹⁶. Należy tu również podkreślić, że art. 304⁵ pozwala na pracę dzieci, ale na jego podstawie nie można nawiązać stosunku pracy. Dziecko za zgodą przedstawiciela ustawowego oraz inspektora pracy może nawiązać jedynie cywilnoprawny stosunek świadczenia usług¹⁷. Inaczej kwestię tę komentuje Jakub Stelina, zdaniem którego zdolność pracowniczą, a więc szczególny przymiot nadany przepisami prawa, umożliwiający nawiązywanie i pozostawanie stroną stosunku pracy, przysługuje osobom o co najmniej ograniczonej zdolności do czynności prawnych, co w aspekcie wieku oznacza posiadanie zdolności pracowniczej przez osoby, które ukończyły 13 lat¹⁸. W literaturze przeważa jednak pogląd, że na podstawie art. 304⁵ nie można nawiązywać z dzieckiem stosunku pracy. Argumentem na poparcie tego punktu widzenia jest umieszczenie tegoż artykułu w dziale piętnastym Kodeksu pracy, który reguluje niepracownicze formy zatrudnienia¹⁹. Również fakt, że w art. 304⁵ mowa jest o „wykonywaniu pracy i innych działań zarobkowych”, a nie o „zatrudnieniu” wskazuje na niepracownicze formy wykonywania pracy. Podobne stanowisko zajęła Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego w postanowieniu z 22 listopada 1979 r.: „Granica wieku jest również warunkiem, od którego prawo uzależnia możliwość uzyskania przymiotu pracownika”²⁰. Andrzej M. Świątkowski idzie w swoich rozważaniach jeszcze dalej stwierdzając, że podstawę prawną zatrudnienia dziecka może stanowić terminowa umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna, a brak ograniczeń prawnych w wyborze podstaw zatrudnienia sprawia, że wyjątek od zakazu zatrudniania dzieci stwarza podstawę do uznania art. 304⁵ § 1 k.p. za normę prawną niezgodną z Konstytucją RP oraz sprzeczną z art. 190 § 1 k.p.²¹ Autor zwraca uwagę, że jedynym wyjątkiem wymienionym w judykaturze od wyraźnie sformułowanego w art. 190

¹⁶ P. Prusinowski, *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Art. 114–304(5), Warszawa 2020, LEX (data dostępu: 8.07.2020).

¹⁷ Zob. A. Rycak, *Komentarz do art. 304⁵ k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis (data dostępu: 8.07.2020).

¹⁸ J. Stelina *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis (data dostępu: 8.07.2020).

¹⁹ Por. J. Wratny, *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] idem, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis (data dostępu: 8.07.2020).

²⁰ Postanowienie SN z 22 listopada 1979 r., sygn. akt III PZ 7/79, OSNCP z 1980 r., Nr 4, poz. 83.

²¹ A.M. Świątkowski, *Konstytucyjne paradygmaty prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2014, nr 10, Lex (data dostępu: 8.07.2020).

§ 2 k.p. zakazu zatrudniania dzieci jest postanowienie SN z 11 grudnia 1979 r., w którym stwierdzono, że do wykonywania przez dzieci rolnika „czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego” nie mają zastosowania ograniczenia wiekowe w zatrudnieniu młodocianych z art. 190 § 2 i 191 k.p., jako dotyczące tylko zatrudnienia w ramach stosunku pracy²².

Co do zasady, zatrudnianie dzieci jest w polskim prawie zabronione. Natomiast dopuszczalne jest zatrudnianie osób młodocianych, tj. takich, które ukończyły 15 rok życia, ale nie ukończyły 18 roku życia. Treść artykułu 191 k.p. doprecyzowuje możliwości prawne zatrudniania młodocianych. Wolno zatem zatrudniać młodocianego, który ukończył co najmniej 8-letnią szkołę podstawową (do czasu reformy systemu szkolnego przepis art. 191 k.p. pozwalał na zatrudnienie osoby będącej co najmniej absolwentem gimnazjum) oraz przedstawił świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu. Ten warunek zatrudniania młodocianych ma charakter bezwzględny, nie przewidziano od niego żadnych wyjątków. Pozostają z nim w związku następujące obowiązki pracodawcy:

1) skierowanie młodocianego na wstępne badania lekarskie przed dopuszczeniem do pracy na określonym stanowisku, a następnie na badania okresowe i kontrolne;

2) prowadzenie akt osobowych młodocianych, w ramach których należy przechowywać zaświadczenia (orzeczenia) lekarskie dotyczące zdrowia danego młodocianego;

3) prowadzenie przez pracodawcę, w którego zakładzie pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, rejestru wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy, z wyodrębnieniem stanowisk pracowników młodocianych;

4) wprowadzenie do regulaminu pracy (lub zakładowego układu zbiorowego pracy) wykazu prac wzbronionych młodocianym, rodzaju prac i wykazu stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego, wykazu lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe²³.

Poza zatrudnieniem w celu przygotowania zawodowego, młodociany może być zatrudniony przy pracach lekkich. Ich wykaz musi zostać sporządzony przez pracodawcę, a on sam zobowiązany jest do poinformowania młodocianego o dozwolonych pracach przed jego zatrudnieniem. Wykonywane przez młodocianego prace nie mogą stanowić zagrożenia dla jego rozwoju zarówno fizycznego, jak i psychicznego.

²² Postanowienie SN z 11 grudnia 1979 r., sygn. akt III UZP 10/79, OSNCP z 1980 r., Nr 5, poz. 101.

²³ Por. E. Suknarowska-Drzewiecka, *Komentarz do art. 191 k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), op. cit.

Osobną kwestię stanowi wymiar czasu pracy młodocianego. W art. 200² k.p. ustalono, że tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu, w którym młodociany uczestniczy w zajęciach szkolnych, nie może być zatrudniony dłużej niż w wymiarze 2 godzin. Ponadto, w okresie ferii szkolnych, czas pracy młodocianego nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Jeżeli natomiast młodociany nie ukończył 16 roku życia, dobowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać 6 godzin. Korzystniejsze niż w przypadku pracownika dorosłego są również uprawnienia urlopowe młodocianych. Nabywają oni prawa do 12 dni urlopu po przepracowaniu 6 miesięcy i do 26 dni po przepracowaniu roku, przy czym oba te wymiary sumują się, wobec czego po 12 miesiącach pracy, młodocianemu przysługuje 38 dni urlopu wypoczynkowego. Ustawodawca wskazuje ponadto, że młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielać urlopu w czasie ferii szkolnych, a gdyby jeszcze nie nabył prawa urlopowego – pracodawca może udzielić mu zaliczkowego urlopu w tym okresie, przy czym zgoda pracodawcy na takie udzielenie urlopu ma charakter uznaniowy²⁴.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym

Młodociani, jak już wspomniano, mogą być zatrudniani jedynie przy pracach lekkich. Na pracodawcy ciąży obowiązek sporządzenia wykazu prac, przy których młodociani pracownicy nie mogą być zatrudniani. Szczegółowy wykaz wszystkich prac wzbronionych młodocianym ustalono na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac²⁵. Załącznik nr 1 do powyższego rozporządzenia zawiera bardzo szczegółowy wykaz stanowisk i miejsc pracy w których zatrudnianie młodocianych jest niedozwolone. Są one podzielone ze względu na charakter pracy na następujące grupy:

1) prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym – zalicza się do nich prace związane z podnoszeniem, przenoszeniem, załadunkiem i wyładunkiem przedmiotów o znacznym ciężarze, a także ręczne i nożne obsługiwane dźwigni, przenośników itp.;

2) prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała, tj. czynności wykonywane w nietypowej pozycji: na kolanach, leżącej, w przyśiadzie lub przykłąku;

²⁴ Zob. P. Wąż, *Zatrudnianie młodocianych*, Warszawa 2009, Legalis (data dostępu: 8.07.2020).

²⁵ T.j. Dz.U. z 2016 r., poz.1509.

3) prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu – tutaj wykaz jest bardzo szeroki, obejmuje prace przy produkcji, reklamie i sprzedaży wyrobów alkoholowych i tytoniowych, prace w miejscach mogących wywierać silny wpływ na psychikę, takich jak ubojnie zwierząt, rakarnie, szpitale itp., ale także np. prace tancerzy w zakładach gastronomicznych;

4) prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, do których należą np. prace w środowisku zapylenia (kopalnie, żwirownie, ale również zakłady przetwórstwa spożywczego, w których odbywa się proces suszenia rozpyłowego); prace w miejscu o dużym natężeniu hałasu; prace w których zatrudniony ma kontakt z drobnoustrojami chorobotwórczymi, alergenami itp.;

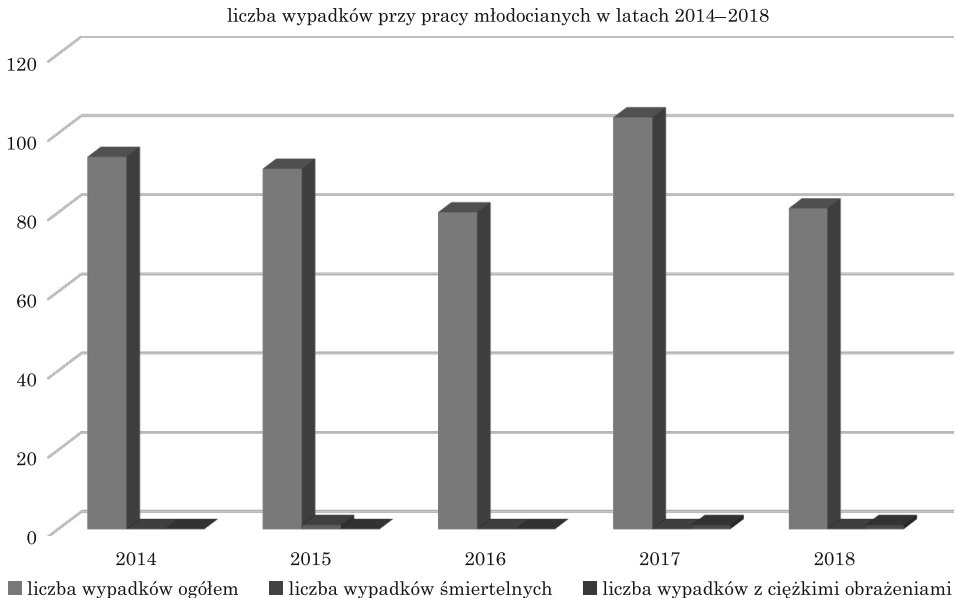
5) prace stwarzające zagrożenia wypadkowe, np. przy obsłudze młotów, pras, nożyc hydraulicznych i innych maszyn i urządzeń, które mogą spowodować ciężkie obrażenia ciała; prace w gospodarstwie rolnym przy obsłudze młoc-karni, sieczkarni, rozdrabniaczy, rozrzutników i innych podobnych maszyn; uruchamianie maszyn bezpośrednio po naprawie itp.; prace ze sprężonymi gazami, ze zwierzętami dzikimi, jadowitymi, ogierami, buhajami, trykami i knurami; prace pod ziemią lub na wysokościach powyżej 3 metrów i wiele innych.

Przy niektórych z wyżej wymienionych prac można zatrudniać młodocianych powyżej 16 roku życia w ograniczonym wymiarze czasu pracy i wówczas, gdy wymaga tego przygotowanie zawodowe. W takich przypadkach pracodawcy są obowiązani zapewnić specjalną ochronę stanu zdrowia młodocianych, a w szczególności: organizować pracę i zajęcia młodocianych w taki sposób, by na terenie zakładu pracy znajdowali się zawsze pod opieką wyznaczonej osoby, organizować przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach izolowanych od czynników uciążliwych, występujących na danym stanowisku pracy oraz przestrzegać stosowania przez młodocianych właściwej odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy²⁶. W treści art. 281 §5 k.p. stwierdza się ponadto, że osoba będąca pracodawcą lub działająca w jego imieniu, która narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 złotych.

²⁶ E. Maniewska, *Komentarz do art. 204 k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX (data dostępu: 8.07.2020).

Zagrożenia dla zdrowia i życia młodocianych związane z wykonywaniem pracy

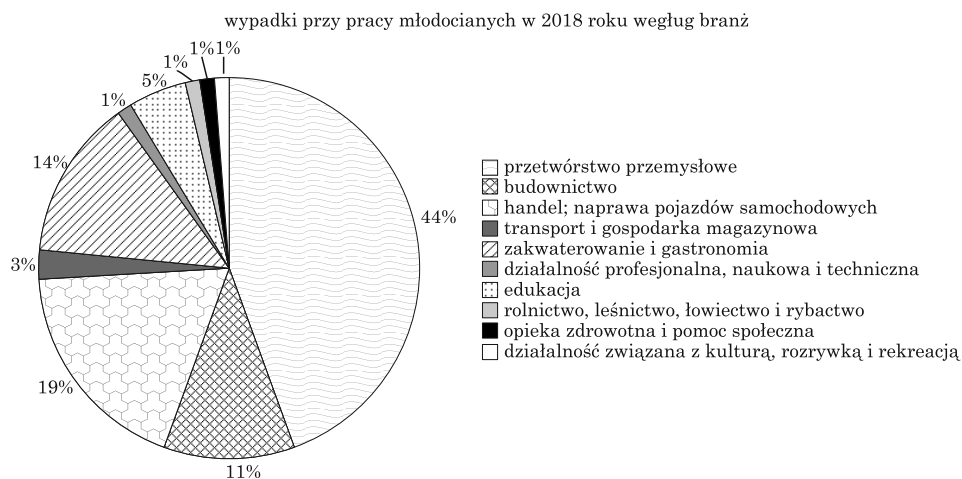
Młodociani nie mogą być zatrudniani do wykonywania prac zagrażających ich zdrowiu i życiu, o ile nie jest to konieczne z punktu widzenia przygotowania zawodowego. Oznacza to, że w pewnych uzasadnionych sytuacjach niepełnoletni pracownicy są w równym stopniu narażeni na wypadki przy pracy jak pracownicy „dorośli”. Główny Urząd Statystyczny publikuje co roku m.in. statystyki wypadków przy pracy. Jakkolwiek w ogólnej liczbie wypadków przy pracy zdarzenia dotyczące pracowników młodocianych stanowią niewielki odsetek, tym niemniej każdego roku jest to znaczna liczba. Na rys. 1 przedstawiono liczbę wypadków przy pracy pracowników w wieku poniżej 18 lat w latach 2014–2018.



Rys. 1. Liczba wypadków przy pracy, którym ulegli młodociani w latach 2014–2018

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Z danych GUS wynika, że liczba wypadków z udziałem młodocianych jest mniej więcej stała. Najgorszy pod tym względem był rok 2017, gdy liczba zdarzeń przekroczyła 100. Najtragiczniejszy był z kolei rok 2015, gdy doszło do wypadku ze skutkiem śmiertelnym młodocianego. Młodociani ulegali wypadkom będąc zatrudnionymi w różnych gałęziach gospodarki.



Rys. 2. Udział procentowy wypadków przy pracy, którym ulegli młodociani w 2018 roku według branż

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Przedstawione dane są dość zaskakujące. Mogłoby się wydawać, że najbardziej niebezpieczną dziedziną gospodarki będzie rolnictwo, ponieważ praca w gospodarstwach rolnych wykonywana przez dzieci na rzecz swoich rodziców nie stanowi naruszenia zakazu zatrudniania dzieci. Tymczasem praca w rolnictwie, łowiectwie, leśnictwie i rybołówstwie stanowi marginalną przyczynę występowania wypadków przy pracy – w 2018 r. miał miejsce jeden wypadek podczas prac rolnych. Blisko połowa zdarzeń z udziałem młodocianych w roku 2018 miała miejsce w przetwórstwie przemysłowym. Dane GUS mają dość ogólny charakter, tym niemniej należy przypomnieć, że prace w przemyśle przetwórczym mogą znajdować się w wykazie prac wzbronionych młodocianym. Warto dodać, że to pracodawca, a nie pracownik – zwłaszcza młodociani – zobowiązany jest do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że pracodawca zobowiązany jest nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bhp, jego zadanie sprowadza się również do zagwarantowania faktycznego bezpieczeństwa²⁷. Obowiązek zakładu pracy, wynikający z unormowania zawartego w treści art. 94 pkt 4, a także w art. 15 k.p., podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy, ma niewątpliwie na celu zapewnienie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy²⁸. Ze względu na duży odsetek wypadków przy pracy młodocianych, które mają miejsce w przemyśle przetwórczym, a także w handlu i naprawie samochodów – blisko dwie trzecie wszystkich wypadków – można domniemywać, że dochodzi do nich podczas wykonywania

²⁷ Wyrok SN z 13 września 2016 r., sygn. akt III PK 146/15, OSP z 2017 r., Nr 5, poz. 51.

²⁸ Wyrok SN z 19 grudnia 1980 r., sygn. akt I PR 87/80, Legalis nr 22412.

prac związanych z przygotowaniem zawodowym, ponieważ w innych przypadkach zatrudnianie osób poniżej 18 roku życia nie powinno mieć miejsca. Fakt ten dodatkowo obciąża pracodawców, jako że zatrudniając młodocianych w celu przygotowania ich do zawodu, są w szczególności odpowiedzialni za zapewnienie im bezpieczeństwa podczas pracy. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę jeszcze na jeden aspekt – umowę o pracę można zawierać jedynie z osobami pełnoletnimi. Umowa zawarta z nieletnim jest nieważna, jednak nie pozbawia to młodocianego prawa do dochodzenia swoich roszczeń. Małoletni, który nie ukończył 14 lat zawarł umowę o pracę i doznał w związku z zatrudnieniem na skutek wypadku uszczerbku na zdrowiu, uprawniony jest do dochodzenia – przed organami powołanymi do rozstrzygania sporów o roszczenia pracowników ze stosunków pracy – świadczeń na podstawie przepisów ustawy²⁹ z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych³⁰.

Podsumowanie i wnioski *de lege ferenda*

Międzynarodowa Organizacja Pracy nie była w stanie osiągnąć celu, jakim miało być wyeliminowanie pracy dzieci, ustanowionego prawie sto lat temu (w 1919 r.). Mimo powszechnego porozumienia co do potrzeby wyeliminowania szkód w pracy dzieci, światowy raport MOP z 2017 r. wskazuje na spowolnienie redukcji pracy dzieci w latach 2012–2016 i szacuje, że nadal ponad 150 milionów dzieci pracuje³¹. Przyjmuje się, że 48% pracujących dzieci na świecie jest w wieku 5–11 lat, a 28% – w wieku 12–14 lat. Według raportu MOP dzieci pracują głównie w rolnictwie (ponad 70%), usługach (około 20%) i przemyśle (około 10%). Niestety, istnieje też swoista szara strefa, tj. praca dzieci w warunkach zagrażających życiu. Do tej kategorii MOP zalicza: handel dziećmi, pracę niewolniczą, uczestnictwo w konfliktach zbrojnych, pracę w przemyśle pornograficznym i prostytucję oraz uczestnictwo w nielegalnych czynnościach, przez co należy rozumieć np. przemyt, handel narkotykami itp. Uważa się, że w 2016 r. w takich formach nielegalnego zatrudnienia na całym świecie pracowało ponad 73 mln dzieci³².

Sytuacja dzieci i młodocianych na polskim rynku pracy wydaje się w tych warunkach znacznie korzystniejsza, co nie oznacza, że jest idealna. Prawo polskie chroni dzieci i młodzież przed nadmiernym obciążeniem pracą.

²⁹ Dz.U. z 1975 r., Nr 20, poz. 105.

³⁰ Uchwała SN (7) – zasada prawna z 26 stycznia 1982 r., sygn. akt V PZP 8/81, OSNCP z 1982 r., Nr 7, poz. 94.

³¹ M. Bourdillon, R. Carothers, *Policy on Children's Work and Labour*, „Children & Society” 2019, vol. 33, s. 387.

³² *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016*, International Labour Office, Geneva 2017.

W odpowiednich aktach prawnych wskazuje się nadrzędność wypełnienia obowiązku szkolnego, a także konieczność zapewnienia prawidłowego rozwoju fizycznego i psychicznego osoby nieletniej, ażeby w przyszłości była ona w stanie przyjąć na siebie obowiązki wynikające z wykonywania pracy. Ustawa zasadnicza wprost zabrania stałego zatrudniania dzieci do lat 16. Kodeks pracy, jako wskazana w Konstytucji RP ustawa szczegółowa, regulująca zasady zatrudniania młodocianych, zezwala na podpisywanie umów cywilnoprawnych z dziećmi lub ich prawnymi opiekunami. Rozwiązania prawne obowiązujące w Rzeczypospolitej Polskiej są jednak niedoskonałe i dają możliwości do szerokiej ich interpretacji. Brak jest np. uregulowań precyzujących czas pracy osób niepełnoletnich.

W ramach zmian *de lege ferenda* Autorka proponuje sięgnąć do ustawodawstwa innych państw członkowskich Unii Europejskiej. W Polsce brak jest przepisów, takich jak chociażby w Niemczech, gdzie wprowadzono wymóg, aby dzieci mające co najmniej 6 lat, uczestniczące w przedstawieniach teatralnych, pracowały maksymalnie 4 godziny pomiędzy godziną 10.00 a 23.00, zaś dzieci między 3 a 6 rokiem życia mogą uczestniczyć w przedstawieniach i nagraniach, a także w próbach maksymalnie w wymiarze 2 godzin między godziną 8.00 a 17.00. Kolejnym wymogiem jest, aby po wykonanej pracy dzieci korzystały z 14 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W prawie greckim istnieje wymóg, według którego, aby dziecko mogło być zatrudnione w jakiegokolwiek formie, musi mieć ukończone 2 lata i bezwzględnie nie może pracować między godziną 22.00 a 6.00. Należy mu także zapewnić 12 godzin nieprzerwanego wypoczynku. W Wielkiej Brytanii dzieci wykonujące prace w kulturze zostały podzielone na trzy grupy wiekowe:

- najmłodsze (poniżej 5 lat) mogą pracować wraz z próbami maksymalnie 2 godziny między godziną 9.30 a 16.30, przy czym jednorazowo praca nie może trwać dłużej niż 30 minut;

- w przypadku dzieci między 5 a 13 rokiem życia praca może być wykonywana w wyżej wskazanych godzinach (jeżeli dziecko skończyło 10 lat, praca może zakończyć się o godz. 17.00), przy czym maksymalna całkowita długość pracy nie może przekraczać 3 godzin, a jednorazowo nie więcej niż 45 minut;

- w przypadku dzieci powyżej 13 roku życia praca może być wykonywana między godziną 9.00 a 19.00 (lub od godziny 8.30, pod warunkiem że poprzedniego dnia dziecko opuściło pracę o godzinie 18.30). W przypadku tych dzieci maksymalny czas pracy wynosi 3,5 godziny, a jednorazowo jedną godzinę³³.

Najbardziej korzystne dla rozwoju dzieci wydają się rozwiązania brytyjskie. Uwzględniają one istotne różnice w rozwoju dzieci w różnych okresach życia. Nieco kontrowersyjne wydaje się jednak połączenie w jednej grupie dzieci w wieku od 5 do 13 lat. W opinii Autorki pięciolątkom i sześciolątkom bliżej

³³ Por. K. Walczak, *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy, komentarz*, Warszawa 2019, Legalis (data dostępu: 11.07.2020).

jest do dzieci z pierwszej grupy. Dlatego wprowadzając podobne przepisy, należałoby optować za podziałem na grupy wiekowe: poniżej 7 lat, 7–13 lat i 13–15 lat.

Kolejnym zagadnieniem dotyczącym pracy młodocianych, które w opinii Autorki niniejszego artykułu wymaga uregulowania prawnego, jest zatrudnianie dzieci w gospodarstwach rolnych swoich rodziców. Sąd Najwyższy stwierdził, że doraźna pomoc w wykonywaniu typowych obowiązków domowych, zwyczajowo wymaganych od dzieci jako członków rodziny rolnika, nie stanowi stałej pracy w gospodarstwie rolnym zaliczanej do stażu ubezpieczeniowego³⁴. Sąd w cytowanym wyroku nie sprecyzował, które obowiązki domowe uznaje za „zwyczajowe”. Jest faktem bezspornym, że dzieci rolników są przez nich wykorzystywane jako pomoc w gospodarstwie i wykonują szereg specjalistycznych prac rolniczych. Wsparcie rodziców w gospodarstwie jest traktowane jak pewna norma, tymczasem doświadczenia z ostatnich lat pokazują, że kosztem pewnej niefrasobliwości rodziców i braku prawnej ochrony są choćby wypadki, którym dzieci ulegają, pracując przy maszynach rolniczych czy w ich pobliżu³⁵. Dlatego, nie negując konieczności pomocy rodzicom przez dzieci w prowadzeniu gospodarstwa rolnego, należy dołożyć wszelkich starań, aby nie były one narażone na niebezpieczeństwo. Prawo zabrania wykonywania przez dzieci prac na wysokościach, z dużymi zwierzętami, w szczególności z wymienionymi w cytowanym rozporządzeniu Rady Ministrów oraz z gnojowicą i obornikiem. Dzieci nie powinny brać udziału w uboju gospodarskim oraz pracach przy patroszeniu i rozbiorze mięsa. Przede wszystkim jednak zabroniona jest obsługa przez młodocianych maszyn rolniczych bez nadzoru. Najwięcej wypadków związanych z pracami rolniczymi ma bowiem miejsce właśnie w związku z maszynami rolniczymi. Niezbędne jest zatem wprowadzenie regularnych kontroli w gospodarstwach pod kątem zapewnienia młodocianym bezpiecznych warunków pracy.

Wykaz literatury

- Bourdillon M., Carothers R., *Policy on Children's Work and Labour*, „Children & Society” 2019, vol. 33.
- Derlacz-Wawrowska M., *Komentarz do art. 190 k.p.*, [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, Warszawa 2014, LEX.
- Góral Z., *Dopuszczalności pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 6.
- Maniewska E., *Komentarz do art. 204 k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX.

³⁴ Wyrok SN z 10 maja 2000 r., sygn. akt II UKN 535/99, OSNP z 2001 r., Nr 21, poz. 650.

³⁵ P. Rojek-Socha, *Prawo nie chroni pracujących dzieci*, 2019, LEX (data dostępu: 11.07.2020).

- Prusinowski P., *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, *Art. 114–304(5)*, Warszawa 2020, LEX.
- Rojek-Socha P., *Prawo nie chroni pracujących dzieci*, 2019, LEX.
- Rycak A., *Komentarz do art. 304⁵ k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
- Stelina J., *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
- Suknarowska-Drzewiecka E., *Komentarz do art. 191 k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
- Świątkowski A.M., *Konstytucyjne paradygmaty prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2014, nr 10, Lex.
- Walczak K., *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy, komentarz*, Warszawa 2019.
- Waż P., *Zatrudnianie młodocianych*, Warszawa 2009, Legalis.
- Wrątny J., *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] idem, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis.

Summary

Protection of children and young employees labour on the Polish labour market

Key words: prohibition of employing children, young workers, apprenticeships, prohibited work, labour law.

One of the main goals of the International Labor Organization established after World War I is to fight with the exploitation of children for work. This problem has existed in the world since the beginning of history, but it was noticed only during the industrial revolution. Numerous international conventions signed under the auspices of the ILO have led to the establishment of a minimum age at which work can be undertaken. By ratifying ILO Convention No. 138, European Social Charter and Council Directive No. 94/33/EC, Poland has committed itself to guarantee a legal ban on child employment. The Constitution of the Republic of Poland states that the employment of persons under 16 for permanent work is prohibited. The purpose of this article is to present legal opportunities for children and young people to work under current legal provisions in Poland.

