



**KANCELARIA
SENATU**

BIURO ANALIZ, DOKUMENTACJI
I KORESPONDENCJI

Warszawa, 18 czerwca 2019 r.

BADK.DPK.133.36.2019 MK

P9-18/19	Data wpływu petycji 25 kwietnia 2019 r
	Data sporządzenia informacji o petycji 14 czerwca 2019 r.

PRAWO PRACY

TEMAT

ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

WNOSZACY PETYCJE: petycja indywidualna

Tomasz Jankowiak.

PRZEDMIOT PETYCJI:

Podjąć inicjatywę ustawodawczą dotyczącą zmiany ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w celu usunięcia niespójności art. 190 z art. 304⁵.

UZASADNIENIE WNOSZĄCEGO PETYCJE:

Autor petycji, wnosi o zmianę art. 304⁵ § 1 Kodeksu pracy, poprzez nadanie mu następującego brzmienia: „Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 15. roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy”.

W uzasadnieniu autor petycji, powołuje się na to, że w Kodeksie pracy istnieje rozbieżność art. 190 stanowiącego, że zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat (z zastrzeżeniem kilku wyjątków) z art. 304⁵ określającym, że wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia jest dozwolone, wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Zdaniem autora petycji, wprowadzenie postulowanej zmiany, wpłynie na usunięcie niespójności w ustawie.

STAN PRAWNY:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.) w art. 65 stanowi, że stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane. Formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.) w dziale dziewiątym „Zatrudnianie młodocianych” w art. 190 podaje definicję młodocianego – jest to osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Młodociany bez kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego (art. 191 § 2). Warunkiem jego zatrudnienia jest ukończenie co najmniej ośmioletniej szkoły podstawowej oraz przedstawienie świadectwa lekarskiego potwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu.

Zabronione jest zatrudnianie osób, w wieku poniżej 15 lat, za wyjątkiem sytuacji gdy:

– osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat może być zatrudniona na zasadach dla młodocianych, w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat;

– osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, z wyjątkiem kategorii osób wyżej wymienionych, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu;

– osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat, w szczególności w zakresie: ośmioletniej szkoły podstawowej (jeżeli jej nie ukończył) lub w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych (art. 197 § 1).

Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia (art. 304⁵) jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Z wnioskiem o wydanie zezwolenia występuje podmiot prowadzący działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Do wniosku muszą być dołączone: pisemna zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej o braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych, orzeczenie lekarza, opinia dyrektora szkoły, do której uczęszcza dziecko.

W sytuacji, gdy wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych zagraża życiu, zdrowiu i rozwojowi psychofizycznemu dziecka lub wypełnianiu przez nie obowiązku szkolnego – inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia.

Kodeks pracy w art. 283 § 2 określa sankcję za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w związku z nieprzestrzeganiem przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zasadą jest, że za wykroczenia przeciwko prawom pracownika odpowiada osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi. Taka osoba jest zagrożona grzywną od 1 000 zł do 30 000 zł. Tej samej karze podlega osoba, która bez zezwolenia inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010) określa zasady

i warunki przebiegu przygotowania zawodowego oraz sposób wynagradzania młodocianych.

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników (§ 1) odbywa się przez:

– naukę zawodu (przygotowanie do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach oraz dokształcanie teoretyczne);

– przyuczenie do wykonywania określonej pracy (przygotowanie do pracy w charakterze przyuczonego pracownika, dotyczy prac związanych z nauką zawodów odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego i określonych w przepisach o klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy).

Dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. Urz. WE 1994, L 216) w art. 1 określa, że minimalny wiek pracy lub zatrudnienia nie jest niższy niż minimalny wiek, w którym kończy się powszechny obowiązek szkolny nałożony prawem krajowym lub 15 lat w każdym przypadku.

Dla celów dyrektywy przyjęto inną niż w ustawodawstwie polskim siatkę pojęciową. W art. 3 zdefiniowano: **młodą osobę** (poniżej 18 lat), **dziecko** (poniżej 15 lat lub osoba, która wciąż podlega obowiązkowi szkolnemu zgodnie z prawem krajowym), **młodocianego** (osoba w wieku co najmniej 15 lat, ale poniżej 18. roku życia, niepodlegająca powszechnemu obowiązkowi szkolnemu zgodnie z prawem krajowym).

Zgodnie z art. 4, państwa członkowskie zostały zobowiązane do podejmowania środków niezbędnych dla wprowadzenia zakazu pracy dzieci do lat 15. Przepisy dyrektywy dopuszczają jednak, by państwa członkowskie w ściśle określonych sytuacjach mogły zezwolić na pracę dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu.

Dyrektywa w art. 5 określa wyjątki w zatrudnianiu dzieci, wskazując na możliwość wykonywania czynności o charakterze kulturalnym, artystycznym, reklamowym lub sportowym. Jednocześnie nakłada wymagania, by każdy przypadek zgody na zatrudnianie dzieci był indywidualnie rozpatrywany i zatwierdzany przez właściwy organ. Konieczne jest prawne uregulowanie warunków pracy dzieci, z uwzględnieniem by nie zagrażały ich bezpieczeństwu, zdrowiu, rozwojowi, a także by umożliwiały uczęszczanie do szkoły, naukę zawodu czy odbywanie szkoleń.

DZIAŁANIA POWIĄZANE:

Konwencja ONZ o prawach dziecka z dnia 20 listopada 1989 r. ratyfikowana przez Polskę 7 czerwca 1991 r. (Dz. U. Nr 120, poz. 526 ze zm.) zawiera postanowienia dotyczące prawa do ochrony dzieci w okresie zatrudnienia oraz zapewnienia im ochrony przed:

wyzyskiem ekonomicznym, wykonywaniem pracy niebezpiecznej lub kolidującej z ich kształceniem lub szkodliwej dla ich zdrowia czy rozwoju (fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego, społecznego).

Główny Inspektor Pracy w piśmie z 6 grudnia 2018 r. (sygn. GPP-49-023-179-1/18) zwrócił się do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z prośbą o wyjaśnienie relacji między art. 190 Kodeksu pracy stanowiącym, że dolna granica wieku pracownika młodocianego wynosi 15 lat, a art. 304⁵ regulującym zatrudnianie dzieci.

Ministerstwo w odpowiedzi podkreśliło odmiennosc komentowanych przepisów i wskazało, że młodociany (15-18 lat) przede wszystkim uczy się i jednocześnie może odbywać przygotowanie zawodowe, jednak nie wykonuje pracy w celach zarobkowych. Z kolei zatrudnienie dziecka (0-16 lat) na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową lub inne zajęcia zarobkowe, nie służy jego przygotowaniu zawodowemu do przyszłej pracy.

Nadto w piśmie wskazano, że nie bez przyczyny ustawodawca pozostawił w katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika (art. 283 § 2 pkt 9) przepis stanowiący, że karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł podlega ten kto bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Zdaniem resortu, nie byłoby korzystne obniżenie do 15 lat górnej granicy wiekowej w art. 304⁵, ponieważ stanowiłoby to pogorszenie ochrony prawnej, której podlegają dzieci wykonujące prace lub inne zajęcia zarobkowe. Po ukończeniu przez dziecko 15. roku życia, na wykonywanie przez nie pracy nie byłoby bowiem wymagane zezwolenie inspektora pracy, a wszystko odbywałoby się w oparciu o ogólne przepisy.

W opinii resortu, do rozróżnienia charakteru dwóch przepisów kodeksowych sprowadza się istota problemu ich relacji, a także kwestia relacji przepisów Kodeksu pracy do art. 65 ust. 3 Konstytucji RP. Z normy konstytucyjnej nie wynika bowiem bezwzględny zakaz zatrudniania dzieci do 16. roku życia. Kodeks pracy dopuszcza zatrudnienie przy jednoczesnym założeniu, że nie może ono mieć charakteru stałego. Młodociany odbywający przygotowanie zawodowe, bez względu na jego wiek, nie wykonuje pracy w celach zarobkowych, a więc nie jest stale zatrudniany.

INFORMACJE DODATKOWE:

Kodeks pracy w art. 190 § 1 (obowiązuje od 1 września 2018 r.) za młodocianego uznaje osobę, która ukończyła 15 lat (poprzednio granicą było 16 lat), a nie przekroczyła 18 lat.

Po zlikwidowaniu gimnazjów i przywróceniu 8-letniej szkoły podstawowej przyjęto zasadę, że zatrudnianie młodocianych jest możliwe tylko wtedy, gdy osoby ukończyły 15 lat oraz co najmniej szkołę podstawową i przedstawiły świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Z zatrudnianiem młodocianych związana jest kwestia zatrudniania dzieci uregulowana w art. 304⁵ Kodeksu pracy¹. Przepis precyzuje termin „dziecko” określając je jako „osobę niemającą 16 lat”. Oznacza to, że osoby pomiędzy 15. a 16. rokiem życia należą zarówno do kategorii młodocianych w rozumieniu art. 190, jak i do kategorii dzieci w rozumieniu art. 304⁵. Regulacja ta ma służyć ekspansji prawa pracy i pełnić funkcje ochronne wobec dzieci podejmujących się zajęć zarobkowych w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Zarówno dyrektywa jak i art. 304⁵ nie określają dolnej granicy wieku dziecka, które może wykonywać pracę lub inne zajęcia zarobkowe. Warunkami dopuszczalności są predyspozycje fizyczne i psychiczne dziecka, które ustala się w badaniach wykonywanych przez poradnię psychologiczno-pedagogiczną oraz lekarza. W doktrynie przyjmuje się, że zatrudnianie dzieci odbywa się na podstawie umowy o pracę, jednak w praktyce często ma to miejsce na podstawie umowy cywilno-prawnej.

Obniżenie górnej granicy wieku z art. 304⁵ stanowiłoby pogorszenie ochrony prawnej dziecka, bowiem spowodowałoby to, że po ukończeniu 15. lat na wykonywanie przez dziecko pracy nie byłoby wymagane zezwolenie inspektora pracy, a zatrudnienie odbywałoby się w oparciu o ogólne przepisy prawa pracy.

OPRACOWAŁA

Marzena Krysiak

WICEDYREKTOR

Danuta Antoszkiewicz

¹ Przywołany przepis dostosowuje polskie ustawodawstwo do unijnych standardów określonych w Dyrektywie Rady nr 94/33 z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. Urz. WE 1994, L Nr 216, str. 12).