



ZATRUDNIENIE DZIECI I MŁODOCIANYCH

adw. Dagmara Miler



STOWARZYSZENIE
ADWOKACKIE
DEFENSOR
IURIS

Spis treści

ZATRUDNIENIE DZIECI I MŁODOCIANYCH

O zatrudnieniu dzieci i młodocianych	4
--------------------------------------	----------

ZASADY ZATRUDNIANIA DZIECI

O zgodzie rodzica i zezwoleniu inspektora pracy	6
---	----------

O wydaniu i cofnięciu zezwolenia przez inspektora pracy	7
---	----------

O skutkach zatrudnienia dziecka bez zezwolenia i o statystykach	8
---	----------

O rodzajach umowy i czasie jej trwania	9
--	----------

ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

O zasadach i warunkach zatrudnienia młodocianych	11
--	-----------

O pracach, do jakich można zatrudnić młodocianego	12
---	-----------

O tym, kto podpisuje umowę	13
----------------------------	-----------

O sprzecznościach i kontrowersjach w przepisach	14
---	-----------

NIE TYLKO O PRACĘ CHODZI

O wizerunku i twórczości	16
--------------------------	-----------

O drugim brzegu	17
-----------------	-----------



ZATRUDNIENIE
DZIECI
I MŁODOCIANYCH

© ZATRUDNIENIU DZIECI I MŁODOCIANYCH

Okres letni to czas, który w oczywisty sposób kojarzy się z beztruską i wypoczynkiem. Dla wielu młodych osób okres ten kojarzy się dodatkowo z wyzwaniem, jakim jest podjęcie – niekiedy pierwszej – wakacyjnej pracy. Zarówno od młodego pracownika, jak i od rodzica zagadnienie to wymaga niezwyklej uwagi i troski, aby tak szczególne zatrudnienie odbywało się z zachowaniem prawa, zgodnie z zasadami bezpieczeństwa, a wynikające z tego doświadczenie było dla naszych podopiecznych wyłącznie pozytywne.

Podjęcie pierwszej pracy przez dziecko może stanowić dla młodej osoby ciekawą przygodę i kształtować pozytywne postawy na przyszłość. Mam nadzieję, że odbiorcami niniejszego artykułu będą wyłącznie osoby, dla których pierwsza praca będzie doświadczeniem pozytywnym. Niestety, poza tym pożądanym i wartościowym aspektem, zatrudnienie osób młodych może być źródłem licznych nadużyć. Nie traćmy z pola widzenia tego, że przymus całodziennej stałej pracy, w niekiedy niedopuszczalnych warunkach, może pozbawić dziecko dzieciństwa, rozwoju i edukacji.

W niniejszym tekście znajdą Państwo informacje o zasadach zatrudniania dzieci. Autor wskazuje, na jakie aspekty zatrudnienia należy zwrócić uwagę oraz jakie zachowania powinny wzbudzić szczególną czujność zarówno dzieci, jak i opiekunów/rodziców. Artykuł porusza zagadnienia branż sezonowych i kwestii występowania dzieci w reklamach, filmach czy na sesjach zdjęciowych.

Zastrzeżenia wymaga, że temat zatrudnienia dzieci stanowi szeroki materiał, który z powodzeniem mógłby stanowić bazę do stworzenia monografii poświęconej temu zagadnieniu, obejmując aspekt prawa krajowego, jak i regulacji międzynarodowych. Niniejszy artykuł ma charakter opracowania praktycznego i skupia się na wybranych aspektach problemu, nie stanowi zaś opracowania stricte naukowego, w szczególności o charakterze kompleksowym. Zapewnić jednak należy, że Autor dołożył wszelkich starań co do rzetelności stwierdzeń oraz aktualności przywołanych w tekście regulacji.





ZASADY ZATRUDNIANIA DZIECI

Zasadą polskiego kodeksu pracy jest zakaz pracy i wykonywania zajęć zarobkowych przez dzieci do 16 roku życia.

Wyjątki w tym zakresie przewiduje art. 304(5) §1 kodeksu pracy. Zgodnie z jego treścią praca taka jest możliwa na rzecz szczególnych podmiotów, tj. podmiotów prowadzących działalność:

1. kulturalną,
2. artystyczną,
3. sportową,
4. reklamową.

Wymienienie konkretnych podmiotów, na rzecz których świadczona może być praca przez osoby poniżej 16 roku życia pozwala wprost wskazać, w jakich obszarach dziecko może w ogóle wykonywać pracę. Wylczenie ma charakter enumeratywny.

Powyższe równoznaczne jest z tym, że z zasady bez ograniczeń dopuszczalna jest praca osób powyżej 16 roku życia.

Zatrudnienie dziecka wymaga:

1. uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka,
2. zezwolenia właściwego inspektora pracy.

O wspomniane zezwolenie zwraca się przyszły pracodawca. Wyznacznikiem udzielanego zezwolenia i jego zakresu jest:

1. zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka,
2. niebezpieczeństwo niewypełniania przez nie obowiązku szkolnego.

Wytyczne te pozwalają sądzić, że punktem odniesienia powinno być zawsze szeroko rozumiane dobro dziecka, a decyzja inspektora pracy spełnia rolę korygującą wobec wcześniejszej zgody rodziców.

© WYDANIU I COFNIĘCIU ZEZWOLENIA PRZEZ INSPEKTORA PRACY

Inspektor pracy podejmuje swoją decyzję w oparciu o przedstawione mu dokumenty. Do wniosku należy dołączyć:

1. opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
2. orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
3. opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych (jeśli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu).

Załączone do wniosku dokumenty mają nakreślić inspektorowi pracy osobę dziecka - predyspozycje do wykonywania pracy i cechy rozwoju pozwalające na podjęcie przez nie zatrudnienia.

Może budzić wątpliwości stopień realnej ochrony dziecka poprzez procedurę wydawania zezwolenia przez inspektora pracy. Zgodnie z § 7 art. 304 (5) kodeksu pracy właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu, zaś zgodnie z § 6 tegoż artykułu robi to także na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka. Przepisy nie gwarantują zatem pełnej autonomii działania inspektora, nie pozwalają mu także na realną kontrolę dobra dziecka ponad realizację warunków wydanego zezwolenia.

Z uwagi na fakt, że zezwolenie dotyczy wyjątkowo wrażliwej materii, twierdzić można, że postulatem zmian powinno być rozszerzenie wąskiego zakresu kompetencji inspektora pracy i przyznanie mu szerszych kompetencji badawczych i kontrolnych. Stanowisko to postulowane jest przez niektórych przedstawicieli doktryny od kilku lat, niemniej nie doczekało się należytej reakcji ze strony ustawodawcy.

W kontekście powyższego pojawia się pytanie o skutek zatrudnienia dziecka bez zgody inspektora pracy.

W tym zakresie zauważalne są trzy poglądy.

Pierwszy uznaje, że w tym wypadku mamy do czynienia z tzw. faktycznym zatrudnieniem, bowiem podstawa zatrudnienia pozostaje nieważna.

Drugi zaś uznaje, że czynność, będąca podstawą zatrudnienia, mimo braku zezwolenia pozostaje ważna, bo stoi to w zgodzie z interesem społecznym oraz interesem dziecka.

Trzecia koncepcja odwołuje się do koncepcji nieważności takiej czynności (na podstawie art. 497 k.c. w zw. z art. 405 i n. k.c.) i zobowiązania pracodawcy do wypłaty dziecku wszystkich należności, bowiem w innym razie, w konsekwencji wykonywania przez dziecko pracy pozostawałby bezpodstawnie wzbogacony.

Naturalnym wydaje się pytanie, ile wniosków o wydanie zezwolenia na pracę dzieci wpływa co roku do inspektorów pracy. Jak wynika z informacji publicznej udostępnionej przez Głównego Inspektora Pracy liczba wniosków o zezwolenie na pracę dzieci systematycznie rośnie od 389 w roku 2005 do ponad 3000 w roku 2019. W roku 2020 nastąpił znaczący spadek takich wniosków, ale i tak złożono ich ponad 2000. Zaznaczyć należy, że w kilku (do kilkudziesięciu) przypadków nastąpiła odmowa zezwolenia inspektora pracy, niemniej Główny Inspektor Pracy nie udzielił informacji o przyczynach decyzji odmownych. Najczęściej o zezwolenia wnioskują pracodawcy będący dużymi podmiotami z branży medialnej lub reklamowej.

© RODZAJACH UMOWY I CZASIE JEJ TRWANIA

O charakterze zatrudnienia dziecka stanowi wprost Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z art. 65 ust. 3 Konstytucji stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane. Warto zaznaczyć, że dziecko do 18 roku życia jest objęte obowiązkiem nauki, którego realizacja uniemożliwia mu równoczesne pozostawanie w stałym zatrudnieniu.


Zakaz stałego zatrudnienia dzieci do lat 16 nie jest uzależniony od podstawy zatrudnienia.

Wobec powyższego zakaz stałego zatrudnienia dzieci obejmuje zatrudnienie w ramach:

1. stosunku pracy,
2. umowy cywilnoprawnej,
3. a nawet wolontariatu.

Należy mieć bowiem na uwadze, że zgodnie z art. 304 (5) § 1 kodeksu pracy ograniczenie w zatrudnieniu dotyczy „wykonywania pracy”, jak i „zajęć zarobkowych”. Dzięki temu regulacja kodeksu pracy dotyczy zarówno dzieci zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie innych stosunków cywilnoprawnych.

Dzieci mogą natomiast wykonywać pracę o charakterze niestałym (umowa na czas określony).



ZATRUDNIANIE
MŁODOCIANYCH

© ZASADACH I WARUNKACH ZATRUDNIENIA MŁODOCIANYCH

Polski ustawodawca wziął pod uwagę, że zarówno realia gospodarcze jak i stopień rozwoju młodzieży w wieku od 15 do 18 lat pozwala na traktowanie ich w zbliżony sposób do pracowników przy zachowaniu jednak licznych zastrzeżeń, pozwalających na preferencyjne warunki takiego zatrudnienia. W dziale dziewiątym kodeksu pracy ustawodawca postanowił zatem odrębnie uregulować pracę młodocianych, za których zgodnie z art. 190 § 1 kodeksu pracy uważa się osoby, które ukończyły 15 rok życia i nie ukończyły lat 18.

Zgodnie z art. 191 § 1 kodeksu pracy zasadą jest, że można zatrudniać młodocianych, gdy ukończyli oni ośmioletnią szkołę podstawową oraz pod warunkiem przedstawienia świadectwa lekarskiego, stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Warto zaznaczyć, że artykuł 201 § 1 kodeksu pracy obliuguje do poddania młodocianego:

1. wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy,
2. badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

Artykuł 229 § 1 pkt 2 kodeksu pracy rozszerza zakres wskazanego powyżej obowiązku, nakazując poddawać wstępnym badaniom lekarskim także młodocianych pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że rozróżnia się badanie mające na celu ustalenie czy praca zagraża zdrowiu młodocianego od badania, które ma wykazać brak przeciwwskazań do wykonywania pracy określonego rodzaju. Okoliczność ta wynika wyraźnie z odrębnego nazewnictwa obu dokumentów oraz faktu, że rozporządzenie przewiduje odrębne wzory orzeczeń wydawanych przez lekarzy.

© PRACACH, DO JAKICH MOŻNA ZATRUDNIĆ MŁODOCIANEGO

Zasadą jest, że osoba młodociana nieposiadająca kwalifikacji zawodowych może być zatrudniona wyłącznie w celu przygotowania zawodowego (art. 191 § 2 kodeksu pracy).

Natomiast już w art. 200 (1) §1 kodeksu pracy ustawodawca dopuszcza zatrudnienie młodocianego przy pracach lekkich bez względu na kwalifikacje zawodowe.

Wykaz lekkich prac:

1. określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy,
2. wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy,
3. nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym (art. 204 kodeksu pracy).

Wykaz prac wzbronionych młodocianym określa w drodze rozporządzenia Rada Ministrów i obecnie wykaz ten obejmuje:

1. prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
2. prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych,
3. prace stwarzające zagrożenia wypadkowe,

Zgodnie z art. 22 § 3 kodeksu cywilnego osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych, a więc osoba która ukończyła lat 13, może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku.

Jednakże, gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Zgodnie z wyżej cytowaną regulacją mamy w polskim stanie prawnym sytuację, gdy:

1. umowę o pracę młodociany może zawrzeć samodzielnie – bez udziału rodzica lub opiekuna prawnego,
2. umowę cywilnoprawną młodociany może zawrzeć wyłącznie za zgoda przedstawiciela ustawowego (zgodnie z art. 17 kodeksu cywilnego); jeśli przedstawiciel ustawowy sprzeciwi się umowie cywilnoprawnej, jest ona nieważna.

Powyższa pozorna niespójność w zakresie obu regulacji ma głęboki sens.

Przystępując do umowy o pracę, młody pracownik objęty jest szeregiem przepisów ochronnych, z których korzystają osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę.

Umowa cywilnoprawna ze swojej natury podlega swobodnemu kształtowaniu jej warunków w oparciu o zasadę swobody umów, co może doprowadzić do zawarcia umowy na warunkach niekorzystnych dla młodocianego, czego ten jako osoba mniej doświadczona może nie móc rozeznąć po treści proponowanego mu do podpisu dokumentu.

Przepisy dotyczące zatrudniania młodocianych uległy w niedawnym czasie zmianie.

Z dniem 1 września 2018 r. nowe brzmienie nadano art. 190 kodeksu pracy. Zmienione przepisy pozwalają na zatrudnianie w celu przygotowania zawodowego oraz pracach lekkich osób, które ukończyły lat 15 i nie ukończyły lat 18, podczas gdy wcześniej taka możliwość istniała wyłącznie wobec osób, które ukończyły lat 16. Mimo poczynionej nowelizacji, bez zmian obowiązuje art. 304 (5) kodeksu pracy, zgodnie z którym – co do zasady zabronione jest zatrudnianie dzieci poniżej 16. roku życia, zaś 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, co nadto wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Wewnętrzna sprzeczność przepisów sprawia, że zatrudnianie osób, które ukończyły lat 15 a nie ukończyły 16 pozostaje wciąż nie do końca jasne.

Brak zmiany art. 304 (5) kodeksu pracy zgodnie z założeniem nowelizacji art. 190 kodeksu pracy, powoduje w rezultacie nierozwiązywalny konflikt, który zakończyć może kolejna zmiana po stronie ustawodawcy lub interpretacja i praktyka Państwowej Inspekcji Pracy.

Obecnie wydaje się, że przepis art. 190 kodeksu pracy ma charakter przepisu szczególnego w stosunku do art. 304 (5) kodeksu pracy.



NIE TYLKO O
PRACĘ CHODZI

Jak przy okazji każdego stosunku pracy lub współpracy, podstawową kwestią pozostaje właściwie ukształtowana umowa. Nawet jeśli wiele sytuacji uwzględniają przepisy prawa powszechnie obowiązującego, a co za tym idzie nie istnieje konieczność odrębnego indywidualnego regulowania tychże kwestii, warto mieć na uwadze analizę danego stosunku przez pryzmat zabezpieczenia interesów innych niż podstawowe.

Przede wszystkim warto mieć na uwadze, że obowiązki dziecka wynikające z umowy mogą wiązać się z **wykorzystaniem jego wizerunku**. W przypadku dziecka, osoby młodej wizerunek stanowi istotną wartość, bowiem jego wykorzystanie może wpłynąć m. in. na relacje dziecka z rówieśnikami.

Ponadto, **dziecko może być autorem utworów w rozumieniu Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych**. W tym zakresie fakt braku pełnej zdolności do czynności prawnych nie czyni z dziecka „gorszego” autora. Zabezpieczenie autorskich praw majątkowych i osobistych do utworów powstałych w związku z wykonywaniem dzieła lub zlecenia przez dziecko wydaje się być istotnym elementem stosunku umownego. Warto mieć na uwadze, że regulacje dotyczące prawa autorskiego mogą znaleźć się zarówno w umowie cywilnoprawnej jak i w umowie o pracę, której stroną jest dziecko. Zgodnie z art. 12 ust. 1 Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Domyślna w tym zakresie regulacja, może pozostać zmieniona szczególnymi przepisami umowy o pracę. W przypadku umów cywilnoprawnych swoboda ta jest tak samo daleko posunięta. Warto zatem szczegółowo zapoznawać się z proponowanymi dokumentami umowy, jak i w razie konieczności skonsultować ich treść z profesjonalistą np. adwokatem, zajmującym się prawem autorskim.

W warunkach polskich praca dzieci budzi społecznie niemal wyłącznie pozytywne skojarzenia. Dorabiający nastolatek, robiący karierę reklamową dziecko czy młodzież zaangażowana w zawodowy sport to powód do dumy dla rodziców i opiekunów oraz wartość dla zatrudniającego.

Podsumowując niniejszy artykuł wskazuję jednak, że nie zawsze zatrudnienie przybiera postać zdrowej drogi do samodzielności młodego człowieka. Warto zauważyć, że czym innym jest szkodliwa praca zawodowa, czym innym zaś legalne zatrudnienie.

W Polsce wcale nie brakuje dzieci zmuszanych do wykonywania pracy kosztem swojego dzieciństwa, wykształcenia i relacji z rówieśnikami. Zgodnie z danymi Międzynarodowej Organizacji Pracy to ubóstwo stoi u przyczyn nielegalnego zatrudnienia dzieci. W przypadku biednych gospodarstw domowych praca dzieci jest zwyczajnie kluczowa dla przetrwania. Dochód, który pochodzi z pracy dzieci może stanowić 25-40% dochodu gospodarstwa.

Z pewnością w Polsce skala opisywanego zjawiska jest mniejsza niż w wielu krajach świata, niemniej zjawisko to można spostrzec zarówno na wsiach, w małych miastach, jak też w dużych aglomeracjach miejskich i nie można być wobec niego obojętnym.

Nawet najlepiej skonstruowane przepisy i próby formalnej ochrony okażą się niewystarczające, gdy na zjawisko nielegalnego zatrudnienia dziecka lub zmuszenia go do pracy nie będziemy odpowiednio reagować.