JACEK MAŁYSKO

Ochrona praw pracowniczych dzieci w polskim porządku prawnym a Konwencja o prawach dziecka

Protection of the Rights of Juvenile Workers in the Polish Legal Order in Light of the Convention on the Rights of the Child

Abstract

The Convention on the Rights of the Child protects the human rights of children, including the rights of juvenile workers, and sets international standards for their protection. Firstly, this article discusses the scope of protection of juvenile workers under the Convention on the Rights of the Child. Then the paper analyses the provisions on juvenile work contained in the Polish Constitution and the Polish Labour Code, in particular those concerning labour protection. Finally, the article examines the compliance of Polish regulations on juvenile work with the provisions of the Convention on the Rights of the Child.

SŁOWA KLUCZOWE: prawa dziecka, Konwencja o prawach dziecka, młodociany, ochrona pracy

KEYWORDS: children's rights, Convention on the Rights of the Child, juvenile worker, labour protection

JACEK MAŁYSKO – doktor nauk prawnych, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, e-mail: jmalysko@ahe.lodz.pl, ORCID – 0009-0009-2416-9509.

HTTPS://DOI.ORG/10.36128/5H8KGR30

1 Wstęp

Międzynarodowe akty prawne odnoszące się do ochrony praw dziecka postrzegają dziecko jako istotę ludzką, będącą podmiotem praw odrębnych od praw jego przedstawicieli ustawowych (rodziców). Przyznają mu szczególną ochronę prawną (tzn. w szerszym zakresie niż pozostałym podmiotom), z uwagi na brak dojrzałości fizycznej i psychicznej. Jednak akty międzynarodowe nie stanowią pełnej prawnej ochrony dziecka, gdyż jakikolwiek byłby katalog praw międzynarodowych, wiodąca rola w gwarancji wprowadzenia ich w życie tkwi w prawie wewnętrznym danego państwa[1].

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy obowiązujące w polskim porządku prawnym rozwiązania dotyczące zatrudnienia dzieci (zarówno pracowniczego, jak również niepracowniczego) w sposób dostateczny chronią dzieci przed wyzyskiem ekonomicznym i świadczeniem pracy zagrażającej ich zdrowiu i rozwojowi, tj. zgodnie ze standardami międzynarodowymi. W związku z tym w pierwszej kolejności w artykule dokonano analizy wybranych międzynarodowych regulacji dotyczących ochrony pracy dzieci. Następnie scharakteryzowano pojęcie „dziecka" w polskim porządku prawnym. Natomiast w dalszej części artykułu omówiono zagadnienia ochrony praw dzieci związanych z zatrudnieniem zarówno na poziomie konstytucyjnym, jak również ustawowym.

2 Ochrona pracy dziecka w Konwencji o prawach dziecka

Międzynarodowe standardy ochrony praw dzieci zostały określone przede wszystkim w Konwencji o prawach dziecka[2] (zwanej dalej KPD). Z KPD wynika, iż przyjęta w niej idea praw dziecka opiera się na dwóch postulatach: po pierwsze, prawa dziecka stanowią prawa człowieka; po drugie, dziecko należy traktować podmiotowo we wszystkich jego wymiarach (prawnym, psychicznym, zdrowotnym czy ekonomicznym)[3].

---

1 Barbara Małgorzata Kałdon, „Ochrona dziecka z perspektywy cywilnoprawnej – wybrane zagadnienia" *Seminare*, nr 1 (2021): 127.

2 Konwencja o prawach dziecka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz. U. z 1991 r., Nr 120, poz. 526 ze zm.).

3 Stanisław Leszek Stadniczeńko, „Prawa dziecka częścią składową systemu praw człowieka i obywatela", [w:] *Konwencja o prawach dziecka. Wybór zagadnień (artykuły*

Kluczowe dla KPD jest pojęcie „dziecka", gdyż od jego treści zależy określenie zakresu przyznanej przez Konwencję ochrony. Definicję legalną „dziecka" zawiera art. 1 KPD. Przepis ten stanowi, iż w rozumieniu KPD „dziecko" oznacza każdą istotę ludzką w wieku poniżej osiemnastu lat, chyba że zgodnie z prawem odnoszącym się do dziecka uzyska ono wcześniej pełnoletność. W przyjętej definicji nie wskazano dolnej granicy dzieciństwa, pozostawiając państwom-stronom KPD prawo do precyzyjnego określenia momentu, który uznać można za początek dzieciństwa (i szerzej za początek człowieka)[4]. Przyjęto natomiast górną granicę dzieciństwa, opierając się przy tym na dwóch kryteriach: wiekowym (częściowo) lub spełnienia przesłanek osiągnięcia pełnoletności przewidzianych przez prawo krajowe. Jest to świadomy kompromis, gdyż ustawodawstwa państw różnie regulują dopuszczalność aborcji[5]. Zatem na gruncie przepisów KPD człowiek, co do zasady, przestaje być dzieckiem z chwilą ukończenia osiemnastego roku życia, jeżeli nie osiągnie wcześniej pełnoletności w oparciu o przepisy prawa krajowego. W literaturze wskazuje się na wady takiego rozwiązania, gdyż prawa dzieci są różnicowane w zależności od państwa, którego jurysdykcji będą podlegać. Również w ramach jednego państwa może dojść do zróżnicowania ochrony dzieci w sytuacji uzyskania przez dziecko pełnoletności nie wraz z osiągnięciem wieku 18 lat, ale w związku ze spełnieniem przesłanek osiągnięcia pełnoletniości przewidzianych przez prawo krajowe[6].

Jak uprzednio wskazano, prawa dziecka stanowią element systemu praw człowieka, która to okoliczność wpływa na status dziecka w KPD. Jest on oparty na następujących założeniach. Po pierwsze, dziecko jest samodzielnym podmiotem, ale wymagającym szczególnej opieki i ochrony prawnej. Ponadto dziecko jako istota ludzka wymaga poszanowania godności osobistej, tożsamości i prywatności. Z kolei najlepszym środowiskiem wychowania dziecka jest rodzina. Państwo powinno natomiast pełnić jedynie

i komentarze), red. Stanisław Leszek Stadniczeńko (Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Dziecka, 2015), 46.

4 Paweł Jaros, „Definicja dziecka", [w:] *Konwencja o prawach dziecka. Wybór zagadnień (artykuły i komentarze)*, red. Stanisław Leszek Stadniczeńko (Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Dziecka, 2015), 53.

5 Karolina Mendecka, „Klauzula dobra dziecka w Konwencji o prawach dziecka i w prawie polskim (wybrane problemy)" *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica*, nr 77 (2016): 27.

6 Jaros, „Definicja dziecka", 60.

rolę pomocniczą, tzn. wspierać rodzinę, a nie wyręczać ją w przynależnych jej funkcjach[7].

Ustalając katalog praw dziecka, w KPD wskazano zasady, na których jest on oparty: dobra dziecka (interesu dziecka), równości wszystkich dzieci, poszanowania praw i odpowiedzialności obojga rodziców, pomocy państwa w realizacji praw dziecka[8]. Podstawową zasadą jest przy tym zasada dobra dziecka. Stosownie do art. 3 ust. 1 KPD, we wszystkich działaniach dotyczących dzieci, podejmowanych przez publiczne lub prywatne instytucje opieki społecznej, sądy, władze administracyjne lub ciała ustawodawcze, sprawą nadrzędną będzie najlepsze zabezpieczenie interesów dziecka. Zgodnie z powołanym przepisem dobro dziecka jest przede wszystkim instrumentem wykładni dla całej KPD, ale też najważniejszym kryterium przy ocenie wszystkich działań dotyczących dzieci. Sama KPD nie definiuje pojęcia „dobra dziecka". Natomiast Komitet Praw Dziecka, będący organem kontrolującym implementację postanowień KPD, zaleca indywidualne ustalanie jego znaczenia w świetle konkretnych okoliczności i przepisów Konwencji[9].

Art. 19 KPD[10] nakłada na państwa-strony Konwencji obowiązek ochrony dzieci przed wszelkimi formami przemocy i wyzysku. Przepis ten bezpośrednio odnosi się do przemocy, w tym przemocy ekonomicznej[11]. Jego doprecyzowaniem w zakresie ochrony pracy dziecka jest art. 32 ust. 1 KPD. Formułuje on prawo dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym oraz przed wykonywaniem pracy niebezpiecznej, jak również kolidującej z kształceniem dziecka albo szkodliwej dla zdrowia lub rozwoju dziecka. Realizacji tego prawa ma służyć ustanowienie przez państwa-strony:

7 Stadniczeńko, „Prawa dziecka częścią składową", 46.

8 Anna Przyborowska-Klimczak, „Ochrona praw dziecka w publicznym prawie międzynarodowym" *Teka Komisji Prawniczej PAN Oddział w Lublinie*, nr 1 (2019): 214.

9 Mendecka, „Klauzula dobra dziecka", 28.

10 Art. 19 ust. 1 KPD stanowi, że państwa-strony będą podejmowały wszelkie właściwe kroki w dziedzinie ustawodawczej, administracyjnej, społecznej oraz wychowawczej dla ochrony dziecka przed wszelkimi formami przemocy fizycznej bądź psychicznej, krzywdy lub zaniedbania bądź złego traktowania lub wyzysku, w tym wykorzystywania w celach seksualnych, dzieci pozostających pod opieką rodzica(ów), opiekuna(ów) prawnego(ych) lub innej osoby sprawującej opiekę nad dzieckiem.

11 Stanisław Leszek Stadniczeńko, „Ochrona praw dziecka wynikająca z art. 19 Konwencji o prawach dziecka oraz art. 72 Konstytucji RP" *Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy*, nr 22 (2017): 12.

1) minimalnego poziomu lub poziomów wiekowych dla ubiegania się o podjęcie pracy;
2) właściwych przepisów określających wymiar czasowy oraz warunki zatrudnienia;
3) odpowiednich kar lub innych sankcji dla zapewnienia skutecznego stosowania art. 32 ust. 1 KPD.

KPD jako ratyfikowana umowa międzynarodowa jest źródłem prawa powszechnie obowiązującego w Polsce, stosownie do art. 87 ust. 1 Konstytucji RP[12]. Stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana (art. 91 ust. 1 Konstytucji RP). Ratyfikacja KPD wymagała uprzedniej zgody wyrażonej w ustawie, ponieważ akt ten dotyczy wolności, praw lub obowiązków obywatelskich określonych w Konstytucji[13]. Zatem zgodnie z zasadą prymatu umowy międzynarodowej nad ustawą wyrażoną w art. 91 ust. 2 Konstytucji, KPD ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy nie da się pogodzić z KPD. Nie jest jednak aktem nadrzędnym wobec Konstytucji RP, stanowiącej akt najwyższej rangi w hierarchii polskich aktów normatywnych (art. 87 ust. 1 Konstytucji).

3 | Ochrona pracy dziecka w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy

Ochronę pracy dzieci na gruncie KPD uzupełniają i doprecyzowują konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej MOP), w szczególności: Konwencja nr 138, Konwencja nr 90 oraz Konwencja nr 182[14].

12 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.).

13 Zgoda na ratyfikację KPD została wyrażona w ustawie o ratyfikacji Konwencji o prawach dziecka, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz. U. z 1991 r., Nr 16, poz. 71).

14 Bogusław Banaszak, Łukasz Żukowski, „Prawo dziecka do ochrony przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem i demoralizacją – rozwiązania polskie na tle standardów Konwencji o prawach dziecka", [w:] *Konwencja o prawach dziecka. Wybór zagadnień (artykuły i komentarze)*, red. Stanisław Leszek Stadniczeńko (Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Dziecka, 2015), 252.

Konwencja nr 138[15] zobowiązuje państwa będące członkami MOP[16] do prowadzenia polityki krajowej zmierzającej do zapewnienia zniesienia pracy dzieci i do stopniowego podnoszenia najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy do granicy wieku umożliwiającej osiągnięcie rozwoju fizycznego i umysłowego (art. 1). Przy czym wprowadza zasadę, iż najniższy wiek dopuszczenia dziecka do zatrudnienia lub pracy nie powinien być niższy niż wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny. Natomiast w żadnym wypadku nie może być on niższy niż piętnaście lat (art. 2 ust. 3). Zasada ta nie dotyczy jednak zatrudnienia lub pracy dzieci zagrażającej ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności oraz zatrudniania dzieci przy pracach lżejszych. W pierwszym przypadku wiek dopuszczenia dziecka do zatrudnienia lub pracy został podniesiony i nie powinien być niższy niż osiemnaście lat (art. 3 ust. 1). Natomiast w drugim przypadku wiek dopuszczenia do pracy został obniżony. Dozwolone jest zatrudnienie przy pracach lżejszych dzieci w wieku od trzynastu do piętnastu lat. Jest to jednak możliwe pod warunkiem, że praca nie będzie zagrażać zdrowiu lub rozwojowi dzieci ani nie będzie przeszkodą w wypełnianiu przez nie obowiązków szkolnych (art. 7 ust. 1). Należy jednak zaznaczyć, iż Konwencja nr 138 nie ma zastosowania do pracy dzieci (zarówno w szkołach, jak i w przedsiębiorstwach), jeżeli praca stanowi integralną część kształcenia lub kształcenia zawodowego (art. 6 ust. 1).

Z kolei Konwencja nr 90[17] reguluje kwestię wykonywania przez młodocianych pracy nocnej. Konwencja ta nie definiuje pojęcia „młodocianego". Z treści poszczególnych przepisów wynika jednak, iż dotyczy ona osób w wieku poniżej osiemnastego roku życia, ale powyżej trzynastego roku życia. Wprowadza zakaz zatrudniania oraz pracy młodocianych poniżej osiemnastu lat w ciągu nocy w przedsiębiorstwach przemysłowych (zarówno publicznych, jak i prywatnych). Zakaz ten nie dotyczy przygotowania do zawodu lub szkolenia zawodowego, w którym konieczna jest praca ciągła młodocianych, którzy ukończyli szesnaście lat, ale nie osiągnęli osiemnastego roku życia (art. 3 ust. 2). Przy czym Konwencja nr 90 różnie definiuje pojęcie

15 Konwencja nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, przyjęta w Genewie dnia 26 czerwca 1973 r. (Dz. U. z 1978 r., Nr 12, poz. 53).

16 Międzynarodowa Organizacja Pracy powstała w 1919 r., a Polska należy do grona państw członków-założycieli tej organizacji.

17 Konwencja nr 90 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle (zrewidowana w 1948 r.), przyjęta w San Francisco dnia 10 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1968 r., Nr 37, poz. 259).

„nocy" w zależności od wieku młodocianego. Co do zasady określenie „noc" oznacza okres co najmniej dwunastu następujących po sobie godzin. Jednak w odniesieniu do młodocianych poniżej lat szesnastu, okres ten obejmuje przerwę między godziną dwudziestą drugą a szóstą rano. Natomiast jeśli chodzi o młodocianych, którzy ukończyli szesnaście lat, ale mają poniżej osiemnastu lat, okres ten obejmuje przerwę wynoszącą co najmniej siedem następujących po sobie godzin, przypadającą między godziną dwudziestą drugą a siódmą rano.

Natomiast Konwencja nr 182[18] dotyczy zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci. Przy czym określenie „dziecko" ma zastosowanie do wszystkich osób poniżej osiemnastego roku życia (art. 2). Jako najgorsze formy pracy dzieci Konwencja nr 182 wskazuje: niewolnictwo, angażowanie dzieci do prostytucji, pornografii oraz nielegalnych działalności (w szczególności do produkcji i handlu narkotykami). To również praca, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w których jest prowadzona, może zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci (art. 3 lit. d). Rodzaje takiej pracy powinny być określone w porządkach krajowych państw-stron Konwencji. Powinny również zostać ustanowione mechanizmy okresowego badania i rewidowania list rodzajów prac zagrażających zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci[19].

4 Pojęcie dziecka w polskim porządku prawnym

Konstytucja RP posługuje się pojęciem dziecka, lecz go nie definiuje. Używany w Konstytucji termin „dziecko" odnosi się do pewnego okresu życia człowieka oraz stanu niedojrzałości fizycznej, psychicznej i umysłowej ze względu na które człowiek wymaga szczególnej ochrony prawnej. Jednak Konstytucja RP wskazuje 18 lat jako wiek ustania obowiązku nauki (art. 70 ust. 1) oraz osiągnięcia dojrzałości politycznej (art. 62). Ponadto sugeruje, że osoba, która ukończyła 16 lat, nadal pozostaje dzieckiem (art. 65 ust. 3). Ze wskazanych

18 Konwencja nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, przyjęta w Genewie dnia 17 czerwca 1999 r. (Dz. U. z 2004 r., Nr 139, poz. 1474).

19 Przyborowska-Klimczak, „Ochrona praw dziecka", 219.

przepisów można wywieść wniosek, iż granicą pełnoletniości na gruncie Konstytucji RP jest 18 lat[20].

Na poziomie ustawowym definicję legalną dziecka zawiera art. 2 ustawy z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka[21]. Zgodnie z powołanym przepisem dzieckiem jest każda istota ludzka od poczęcia do osiągnięcia pełnoletności. Natomiast uzyskanie pełnoletności określają odrębne przepisy. Definicja ta, w przeciwieństwie do definicji dziecka w KPD, wskazuje nie tylko górną, ale też dolną granicę dzieciństwa. Dzieciństwo rozpoczyna się z chwilą poczęcia. Natomiast górną granicą dzieciństwa jest osiągnięcie pełnoletności.

Z kolei kwestia pełnoletności została uregulowana w art. 10 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1071 ze zm.; dalej KC). Ustawodawca łączy uzyskanie pełnoletniości z wystąpieniem jednej z dwóch okoliczności: ukończeniem osiemnastego roku życia lub zawarciem małżeństwa. Ta ostatnia przesłanka dotyczy wyłącznie kobiet, które ukończyły 16 lat, lecz nie ukończyły 18 lat, i za zezwoleniem sądu opiekuńczego zawarły małżeństwo[22].

Natomiast na gruncie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy[23] (dalej KP), regulującej stosunki pracy, ustawodawca używa w odniesieniu do osób poniżej osiemnastego roku życia dwóch terminów: „młodociany" (w dziale IX KP) oraz „dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia" (w art. 304^5 KP). Termin „młodociany" jest właściwy dla osób, które ukończyły 15 lat, a nie przekroczyły 18 lat (art. 190 § 1 KP) i jest używany w stosunku do niepełnoletnich pracowników zatrudnionych na warunkach przewidzianych w dziale IX KP. Termin ten jest zbieżny z postanowieniami art. 35 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe[24], który precyzuje zakres obowiązku szkolnego dziecka. Zgodnie z tym przepisem, nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18. roku życia. Natomiast obowiązek szkolny dziecka rozpoczyna się z początkiem roku szkolnego w roku kalendarzowym, w którym dziecko

20 Monika Florczak-Wątor, „Komentarz do art. 72", [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. Piotr Tuleja, wyd. 2 (Warszawa: Wolters Kluwer, 2021), LEX.

21 Ustawa z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 292).

22 Art. 10 § 1 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2026 r., poz. 236).

23 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.).

24 Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1043 ze zm.).

kończy 7 lat, oraz trwa do ukończenia szkoły podstawowej, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18. roku życia. Natomiast „ukończeniem szkoły podstawowej" jest klasyfikowanie ucznia po zakończeniu nauki w klasie VIII i złożenie przez niego egzaminu ósmoklasisty[25], co z reguły następuje, gdy dziecko ma 15 lat.

Termin „dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia", występujący w art. 304^5 KP, jest używany w kontekście „wykonywania przez dziecko pracy i innych zajęć zarobkowych".

Obecnie osoby między 15. a 16. rokiem życia należą zarówno do kategorii młodocianych, jak i dzieci w rozumieniu art. 304^5 KP. Należy wyjaśnić, iż do 1 września 2018 r. młodocianym była osoba, która ukończyła 16 lat. Definicja młodocianego uległa zmianie w związku ze zmianami systemu oświaty i likwidacją gimnazjów[26]. Do 1 września 2018 r. definicje młodocianego i dziecka w KP były rozłączne, a przepis art. 190 § 1 KP do czasu nowelizacji z 2018 r. korespondował z art. 65 ust. 3 Konstytucji RP, zakazującym stałego zatrudnienia dzieci do lat 16. W literaturze postuluje się dostosowanie definicji dziecka z art. 304^5 KP do definicji młodocianego i generalnie ograniczenie definicji dziecka, a tym samym trybu z art. 304^5 KP do osób, które nie ukończyły lat 15[27].

5 Ochrona zatrudnienia dziecka w Konstytucji RP

Ochrona pracy dzieci w polskim porządku prawnym przebiega na dwóch poziomach: konstytucyjnym i ustawowym (KP).

Fundamentalnym aktem prawnym w Polsce zawierającym regulacje dotyczące praw dziecka jest Konstytucja RP. Przy czym należy zaznaczyć, iż dziecko jest odrębnym podmiotem konstytucyjnych praw i wolności. O tej odrębności przesądza zarówno art. 72 Konstytucji RP, stanowiący o ochronie

25 Mateusz Pilich, „Komentarz do art. 35", [w:] *Prawo oświatowe. Komentarz*, red. Mateusz Pilich (Warszawa: Wolters Kluwer, 2022), LEX.

26 Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r., poz. 60 ze zm.).

27 Marzena Szuba, „Definicja dziecka na gruncie art. 304^5 Kodeksu pracy – na tle porównawczym" *Roczniki Administracji i Prawa*, nr 18 (2018): 386.

praw dziecka (w szczególności przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem i demoralizacją), jak i regulacje cząstkowe[28].

Ochronę pracy dzieci wprowadza art. 65 ust. 3 Konstytucji. Przepis ten zakazuje stałego zatrudniania dzieci do lat 16. Natomiast w zakresie dopuszczalnych form i charakteru zatrudnienia odsyła do regulacji ustawowych.

Dokonując interpretacji tego przepisu należy mieć na względzie zarówno art. 72, jak też art. 70 Konstytucji RP. Art. 72 Konstytucji RP statuuje zasadę ochrony praw dziecka przez państwo, z którą wiąże się przysługujące każdemu prawo do żądania zapewnienia dziecku ochrony przed najbardziej drastycznymi formami naruszeń jego praw (przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem i demoralizacją)[29]. Z kolei art. 70 Konstytucji RP wskazuje na obowiązek nauki do ukończenia 18. roku życia.

W literaturze podkreśla się, iż wyrażony w art. 65 ust. 3 Konstytucji zakaz stałego zatrudniania dzieci do lat 16, po pierwsze, odnosi się do wszelkich form zatrudnienia. Zarówno pracowniczych (tj. opartych na stosunku pracy), jak też niepracowniczych (tzn. opartych na umowach cywilnoprawnych). Po drugie, pojęcia stałej pracy nie należy utożsamiać z pracą długotrwałą. Praca stała to praca wykonywana w celu uzyskania ciągłego źródła utrzymania. Zatem ma ona charakter wyłącznie zarobkowy. Przeciwieństwem pracy stałej jest praca niestała, świadczona dodatkowo również w innych celach niż cel zarobkowy, często w niepełnym wymiarze[30]. W odniesieniu do dzieci będzie to na przykład praca świadczona w ramach przygotowania zawodowego[31]. Zatem zakaz sformułowany w art. 65 ust. 3 Konstytucji należy interpretować nie jako kategoryczny zakaz zatrudniania dzieci poniżej 16. roku życia, ale wyłącznie jako zakaz zatrudnienia dzieci do wykonywania pracy stanowiącej źródło codziennego utrzymania. Natomiast ustawa może jedynie określać formy niestałego zatrudnienia dzieci[32], gdyż stałe zatrudnianie dzieci poniżej 16.

28 Jolanta Blicharz, „Ochrona praw dziecka na tle Konstytucji RP z 1997 r. – ramy normatywne" *Przegląd Prawa i Administracji*, nr 127 (2021): 17.

29 Florczak-Wątor, „Komentarz do art. 72".

30 Arkadiusz Sobczyk, Karol Kulig, „Komentarz do art. 65", [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz do art. 1–86*, red. Marek Safjan, Leszek Bosek (Warszawa: C.H. Beck, 2016, Legalis).

31 Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 12 grudnia 2017 r., III AUa 1089/17, LEX nr 2956884.

32 Banaszak, Żukowski, „Prawo dziecka do ochrony", 252.

roku życia jest konstytucyjnie zakazane, niezależnie od formy prawnej, jaką przybiera[33].

6 | Ochrona praw dziecka związanych z zatrudnieniem pracowniczym

Głównym aktem prawnym będącym podstawą do zatrudniania dzieci jest KP. Zasady zatrudnienia pracowniczego dzieci zostały uregulowane w przepisach działu IX KP. Przy czym w odniesieniu do niepełnoletnich pracowników, zatrudnionych na warunkach określonych w dziale IX, jak już wyjaśniono, ustawodawca używa terminu „młodociany" (dziecko, które ukończyło lat 15, ale nie ukończyło lat 18).

Pracownikiem jest osoba zatrudniona przede wszystkim na podstawie umowy o pracę (art. 2 KP). Istotą zatrudnienia pracowniczego jest świadczenie pracy umownie podporządkowanej, tzn. pod kierownictwem pracodawcy. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Jednak na warunkach określonych w dziale IX pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat (art. 22 § 2). Przepis art. 191 § 1 KP wskazuje, że wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy spełniają łącznie dwie przesłanki: ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową oraz przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Należy podkreślić, iż dzieci w wieku od 13 do 18 lat mają na gruncie KP przyznaną zdolność pracowniczą, co oznacza, iż mogą samodzielnie zawierać umowy o pracę, jak również dokonywać innych czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Wynika to z treści art. 22 § 3 KP. Przepis ten stanowi, iż osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych 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. Sytuacja prawna dzieci w wieku od 13 do 18 lat w stosunkach z zakresu prawa pracy jest zatem zupełnie odmienna niż w stosunkach cywilnoprawnych. Zgodnie z art. 15 KC, ograniczoną zdolność do czynności prawnych mają małoletni, którzy ukończyli lat trzynaście (ale nie ukończyli lat osiemnastu). Ograniczona zdolność do

33 Sobczyk, Kulig, „Komentarz do art. 65".

czynności prawnych przejawia się w tym, iż do ważności czynności prawnej dokonanej przez małoletniego potrzebna jest zgoda jego przedstawiciela ustawowego, tj. rodzica (art. 17 KC). W prawie pracy nie jest wymagana zgoda rodzica na zawarcie przez dziecko w wieku od 13 do 18 lat umowy o pracę, którą to umowę dziecko może zawrzeć samodzielnie. Rolą rodzica jest czuwanie nad dobrem dziecka. W sytuacji, gdy w ocenie rodzica stosunek pracy sprzeciwia się dobru dziecka, może on za zezwoleniem sądu opiekuńczego ten stosunek pracy rozwiązać[34].

Sytuacja prawna dzieci w wieku 13–18 lat na gruncie KP jest jednak zróżnicowana ze względu na sformułowany w art. 190 § 2 KP zakaz zatrudniania dziecka, które nie ukończyło 15 lat.

Zatrudnianie młodocianych jest dopuszczalne. W związku z tym zawarta przez młodocianego umowa o pracę jest ważna, a młodociany z chwilą zawarcia umowy nabywa status pracownika. Umowa może zostać rozwiązana przez strony albo przez rodzica małoletniego za zezwoleniem sądu opiekuńczego.

Również ważna jest umowa o pracę zawarta wbrew zakazowi wyrażonemu w art. 190 § 2 KP. Dziecko poniżej 15. roku życia, które ją zawarło, także nabywa status pracownika[35]. Natomiast pracodawca z chwilą, gdy dowie się o naruszeniu art. 190 § 2 KP, powinien wypowiedzieć umowę, niezwłocznie odsunąć dziecko od wykonywania pracy oraz wypłacić wynagrodzenie za okres wypowiedzenia[36]. W orzecznictwie wyrażony jest również pogląd, iż umowa o pracę zawarta z naruszeniem art. 190 § 2 KP jest nieważna, ale w zakresie uprawnień pracowniczych dziecko poniżej 15 lat powinno być traktowane tak jak pracownik skutecznie zatrudniony[37]. Zatem dziecko pomimo wadliwej podstawy zatrudnienia nabywa uprawnienia pracownicze jako młodociany. Należy również zwrócić uwagę na prezentowany w literaturze pogląd, iż zakaz zatrudniania dzieci poniżej 15. roku życia odnosi się nie do czynności prawnych (zawarcia umowy o pracę), ale czynności faktycznych (dopuszczenia do pracy). W takim ujęciu umowa o pracę zawarta przez pracodawcę z dzieckiem,

34 Piotr Ciborski, „Komentarz do art. 190", [w:] *Kodeks pracy 2014. Komentarz dla praktyków*, red. Andrzej Patulski, Grzegorz Orłowski (Gdańsk: ODDK, 2014), 801.

35 Uchwała Sądu Najwyższego z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, LEX nr 12736.

36 Eliza Maniewska, „Komentarz do art. 190", [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska (Warszawa: Wolters Kluwer, 2026), LEX.

37 Postanowienie Sądu Najwyższego z 15 maja 1972 r., III CRN 83/72, LEX nr 1463.

które nie ukończyło 15 lat, jest ważna, ale nie może zostać zrealizowana. Przeszkoda realizacji tej umowy leży po stronie pracodawcy ze względu na zakaz wynikający z art. 190 § 2 KP[38].

Zakaz z art. 190 § 2 KP nie ma jednak zastosowania w odniesieniu do dziecka poniżej 15. roku życia, mającego ukończoną ośmioletnią szkołę podstawową, jeżeli ma być zatrudnione w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat lub zatrudnienie ma na celu przygotowanie zawodowe w formie nauki zawodu. Zakaz nie obejmuje również zatrudnienia dziecka niemającego 15 lat ani ukończonej ośmioletniej szkoły podstawowej, jeśli zatrudnienie ma na celu przygotowanie zawodowe w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy (art. 191 § 2^1–2^3 KP). Jednak w podanych sytuacjach zatrudnienie dziecka poniżej 15. roku życia wymaga spełnienia dodatkowych przesłanek. W przypadku zatrudnienia dziecka w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu wymagane jest uzyskanie zgody rodzica oraz pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Natomiast w przypadku zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy wymagane jest dodatkowo uzyskanie zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej na realizację obowiązku szkolnego poza szkołą.

Celem zatrudnienia młodocianych jest przygotowanie zawodowe, w przypadku młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych (art. 191 § 2 KP), lub wykonywanie prac lekkich (art. 200^1 § 1 KP).

Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych może przybrać formę nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Nauka zawodu ma za zadanie przygotowanie młodocianego pracownika do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy. Natomiast przyuczenie do wykonywania określonej pracy przygotowuje młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu[39].

38 Alina Wypych-Żywicka, „O dopuszczalności zawarcia umowy o pracę przez osoby nieposiadające statusu osób młodocianych i o ich członkostwie w OFE" *Gdańskie Studia Prawnicze*, nr 2 (2013): 237.

39 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 2010 ze zm.).

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego stosuje się przepisy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony (art. 194 KP). Ponadto trwałość takiego stosunku pracy jest chroniona poprzez ograniczenie swobody wypowiadania umów o pracę młodocianym przez pracodawcę realizowane za pomocą tzw. katalogu przyczyn pozytywnych wypowiedzenia, który został zamieszczony w art. 196 KP[40]. Zgodnie z tym przepisem, rozwiązanie przez pracodawcę za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego zostało ograniczone do czterech przesłanek: 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się; 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy; 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego oraz 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich (uprzednio były to lekkie prace sezonowe lub dorywcze). Praca lekka to praca, która nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także utrudniać mu wykonywania obowiązku szkolnego. Nie może to być również praca zamieszczona w wykazie prac wzbronionych młodocianym (art. 200^1 § 2 KP). Pracodawca jest zobligowany do ustalenia wykazu prac lekkich w regulaminie pracy, jak również do zapoznania z tym wykazem młodocianego przed dopuszczeniem go do pracy.

Należy zauważyć, iż przy pracach lekkich z reguły zatrudnienie będzie miało charakter terminowy. W związku z tym, adekwatną formą zatrudnienia są umowy o pracę na czas określony, jak również na okres próbny, a nie jak w przypadku umów o pracę w celu przygotowania zawodowego umowy o pracę na czas nieokreślony[41].

W przypadku zatrudniania młodocianych szczególnej ochronie podlega ich zdrowie. Przejawia się to w odmiennej regulacji niektórych uprawnień i obowiązków pracowniczych w porównaniu z normami powszechnie obowiązującymi.

40 Małgorzata Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy* (Warszawa: C.H. Beck, 2023), 346.

41 Mirosław Włodarczyk, „Komentarz do art. 200^1", [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, *Art. 94–304^5*, red. Krzysztof Wojciech Baran (Warszawa: Wolters Kluwer, 2025), LEX.

Zgodnie z art. 204 KP, nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala Rada Ministrów. Przy czym zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego[42].

W odniesieniu do młodocianych zostały również skrócone normy czasu pracy. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Natomiast czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Przy czym należy podkreślić, iż faktyczna norma czasu pracy młodocianego jest krótsza, ponieważ wlicza się do niej czas nauki bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy, czy też poza nimi (art. 202 § 3 KP). Ponadto istotnym elementem ochrony zdrowia pracowników młodocianych jest zakaz zatrudniania ich w porze nocnej i godzinach nadliczbowych (art. 203 KP).

Na gruncie prawa wykroczeń naruszenie przepisów o zatrudnianiu młodocianych stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 KP). Czynem zabronionym jest już samo naruszenie przepisów o zatrudnianiu młodocianych, co jest konsekwencją ogólnego założenia, że praca młodocianych może przebiegać w sposób prawidłowy (tzn. bez ujemnych wpływów na rozwój fizyczny i psychiczny dziecka) tylko w ograniczonym zakresie. Zatem już ścisłe przestrzeganie treści norm określających warunki zatrudniania młodocianych stanowi podstawową gwarancję rzeczywistego zabezpieczenia praw małoletnich pracowników przed ich nadużyciem[43].

7 | Ochrona praw dziecka związanych z zatrudnieniem niepracowniczym

Dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia może wykonywać pracę lub inne zajęcia zarobkowe na podstawie art. 304^5 KP. Ustawodawca nie wskazał dolnej granicy wieku dziecka. Jednak w art. 304^5 § 4 pkt 4 KP jako przesłankę formalną podjęcia zatrudnienia podano przedłożenie opinii

42 § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2023 r., poz. 1240).

43 Olga Sitarz, „Ochrona dziecka przed wyzyskiem w polskim prawie karnym na tle postanowień Konwencji o prawach dziecka" *Prokuratura i Prawo*, nr 7–8 (2004): 46.

dyrektora szkoły dotyczącej możliwości realizacji przez dziecko obowiązku szkolnego. Okoliczność ta świadczy, iż przepisem tym objęte są zarówno dzieci do 16. roku życia realizujące obowiązek szkolny, jak również dzieci nieobjęte jeszcze obowiązkiem szkolnym (tzn. poniżej 7. roku życia). Oznacza to dopuszczenie możliwości zarobkowania również dzieci, które nie posiadają nawet ograniczonej zdolności do czynności prawnych (poniżej 13. roku życia)[44].

W doktrynie dominuje pogląd, iż przepis ten dotyczy wyłącznie podejmowania przez dziecko odpłatnego zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej (zatrudnienia niepracowniczego)[45]. Jako argumenty przemawiające za tym stanowiskiem wskazuje się, iż zwrot „wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych" nie dotyczy relacji pracowniczych dzieci, gdyż te zostały szczegółowo uregulowane w dziale IX KP. Ponadto zwrot ten odnosi się do szerokiego wachlarza zdarzeń, których cechą wspólną jest osiągnięcie zarobku. Oznacza to, że nieodpłatne zatrudnianie dzieci nie zostało objęte przepisem[46].

Działalność podejmowana przez dzieci w trybie art. 304^5 KP jest dozwolona wyłącznie na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Przy czym nie muszą to być podmioty działające wyłącznie w powyższych branżach, ale mogą to być również podmioty prowadzące między innymi jedną ze wskazanych powyżej działalności[47]. Zatem powierzana dziecku praca winna być bezpośrednio związana z jednym z czterech wyżej wyszczególnionych rodzajów działalności (kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej) i mieścić się w ich

44 Michał Matuszak, „Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko w sporcie" *Roczniki Administracji i Prawa*, nr 3 (2021): 187.

45 Obszerne omówienie poglądów doktryny w tym zakresie zawiera: Kacper Bondyra, „Formy prawne wykonywania działalności zarobkowej przez dzieci do 16 roku życia" *Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis*, nr 14 (2025): 133–135.

46 Eliza Maniewska, „Komentarz do art. 304^5", [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska (Warszawa: Wolters Kluwer, 2026), LEX; podobnie Piotr Prusinowski, „Komentarz do art. 304^5", [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, *Art. 94–304^5*, red. Krzysztof Wojciech Baran (Warszawa: Wolters Kluwer, 2025, LEX).

47 Piotr Ciborski, „Komentarz do art. 304^5", [w:] *Kodeks pracy 2014. Komentarz dla praktyków*, red. Andrzej Patulski, Grzegorz Orłowski (Gdańsk: ODDK, 2014), 1197.

zakresie, a nie stanowić zajęcie dowolnego rodzaju, jak na przykład prace porządkowe[48].

Ponadto zatrudnienie w trybie art. 304^5 KP wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego dziecka lub opiekuna, co w praktyce oznacza uzyskanie zgody obojga rodziców, gdyż władza rodzicielska przysługuje obojgu rodzicom[49].

Natomiast decydujące znaczenie dla podjęcia zatrudnienia przez dziecko do 16. roku życia na podstawie art. 304^5 KP ma zezwolenie inspektora pracy. Zezwolenie wydawane przez właściwego inspektora pracy ma formę decyzji administracyjnej[50], od której stronie postępowania przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy[51].

Wszczęcie postępowania administracyjnego w przedmiocie wydania zezwolenia inicjuje wniosek o wydanie zezwolenia. Wniosek składa podmiot, dla którego dziecko ma świadczyć pracę. Do wniosku dołącza się następujące dokumenty: 1) pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego na zarobkowanie dziecka, 2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej o braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych, 3) orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych oraz 4) opinię dyrektora szkoły, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko obowiązku szkolnego w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych. Ten ostatni wymóg dotyczy dzieci objętych obowiązkiem szkolnym.

Zezwolenie jako decyzja administracyjna winno zawierać wszystkie elementy wyszczególnione w art. 104 KPA, a nadto elementy dodatkowe wskazane w art. 304^5 § 5 KP. Dodatkowe elementy zezwolenia obejmują: 1) dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego; 2) oznaczenie podmiotu wnioskującego o zezwolenie; 3) określenie rodzaju, okresu wykonywania, dobowego wymiaru pracy lub innych zajęć zarobkowych

48 Iwona Gęsicka, „Dodatkowe składniki decyzji administracyjnej w zezwoleniu inspektora pracy na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do lat 16" *Przegląd Prawa Administracyjnego*, nr 5 (2022): 49.

49 Art. 93 § 1 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy.

50 Art. 10 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1712) w związku z art. 104 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2026 r., poz. 1691; dalej KPA).

51 Art. 18 ust. 1 pkt 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

dziecka oraz 4) inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Należy zwrócić uwagę, iż ustawodawca nie ustanowił wymogu określenia w zezwoleniu na wykonywanie pracy przez dziecko podstawy prawnej świadczenia pracy, jak również nie określił w KP dopuszczalnych podstaw prawnych świadczenia przez dziecko pracy[52].

Dodatkowe mechanizmy ochrony praw dzieci związanych z zatrudnieniem w trybie art. 304^5 KP obejmują: odmowę wydania zezwolenia (art. 304^5 § 3 KP) oraz cofnięcie z urzędu wydanego zezwolenia (art. 304^5 § 7 KP).

Inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych: powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka lub zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko. Natomiast cofnięcie wydanego zezwolenia z urzędu następuje w razie stwierdzenia przez inspektora pracy, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Cywilnoprawną sankcją za zawarcie umowy, na podstawie której dziecko wykonuje pracę lub inne zajęcia zarobkowe, bez zezwolenia inspektora pracy jest nieważność umowy z uwagi na uchybienie bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa[53].

Ponadto dopuszczenie do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia bez zezwolenia właściwego inspektora pracy stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 283 § 2 pkt 9 KP). Sprawcą wykroczenia przeciwko prawom pracownika może być wyłącznie osoba fizyczna: pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Przy czym nie musi to być inny pracownik[54].

8 | Podsumowanie

Polskie ustawodawstwo dopuszcza zatrudnianie dzieci zarówno w ramach stosunku pracy, jak i w ramach stosunku cywilnoprawnego. Jednak ochrona zatrudnienia dzieci jest zróżnicowana ze względu na charakter zatrudnienia.

52 Gęsicka, „Dodatkowe składniki decyzji administracyjnej", 50.

53 Maniewska, „Komentarz do art. 304^5".

54 Szerzej na temat reprezentacji pracodawcy: Jacek Małysko, „Osoba wyznaczona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy a pełnomocnik ustanowiony do tych czynności" *Problems of Economics and Law*, nr 8 (2023): 94–95.

Ochrona młodocianych pracowników została szczegółowo uregulowana w KP. Wprowadzono dolną granicę wieku dla osób ubiegających się o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, która wynosi 15 lat. Jest ona zgodna z poziomem wieku określonym w Konwencji MOP nr 138. Ponadto zatrudnianie młodocianych może nastąpić jedynie w celu przygotowania zawodowego lub wykonywania prac lekkich. Obniżono wymiar czasu pracy oraz wprowadzono zakaz pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. Przyjęte w dziale IX KP rozwiązania realizują wyrażone w art. 32 ust. 1 KPD prawo dziecka do ochrony przed wykonywaniem pracy niebezpiecznej, jak również kolidującej z kształceniem albo szkodliwej dla zdrowia lub rozwoju. Ponadto młodocianym pracownikom przysługuje ochrona sądów powszechnych (sądów pracy).

Natomiast ochrona zatrudnienia dzieci na podstawie art. 304^5 KP jest realizowana przede wszystkim w trybie administracyjnym. Podstawą zatrudnienia jest decyzja inspektora pracy, w której organ precyzuje rodzaj, okres wykonywania oraz wymiar pracy świadczonej przez dziecko. Mankamentem tej regulacji jest zwięzłość. Ustawodawca nie sprecyzował, jakiego rodzaju pracy dotyczy art. 304^5 KP. Nie wskazał również wprost dolnej granicy wieku dzieci, do których można stosować tę regulację. Rodzi to problemy interpretacyjne. Wprawdzie inspektor pracy określa rodzaj, okres i wymiar pracy w zezwoleniu, ale brakuje przepisów regulujących wprost te kwestie. Ponadto ustawodawca nie wymaga, aby w zezwoleniu podano podstawę prawną zatrudnienia. Może to rodzić zarzuty arbitralności decyzji.

Zupełnie niezasadnie zróżnicowana jest sytuacja prawna dzieci w wieku od 15 do 16 lat w zależności od podstawy prawnej zatrudnienia. Jako młodociani mają one zdolność pracowniczą i mogą samodzielnie zawrzeć umowę o pracę. Natomiast ich zatrudnienie w trybie art. 304^5 KP wymaga już wyrażenia zgody przez przedstawiciela ustawowego.

Ustawodawca przewidział jednakowe sankcje za naruszenie zasad zatrudniania młodocianych oraz zatrudnienie dziecka bez zezwolenia inspektora pracy. Oba działania stanowią wykroczenia zagrożone karą grzywny w takim samym wymiarze.

Bibliografia

Banaszak Bogusław, Łukasz Żukowski, „Prawo dziecka do ochrony przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem i demoralizacją – rozwiązania polskie na tle

standardów Konwencji o prawach dziecka", [w:] *Konwencja o prawach dziecka. Wybór zagadnień (artykuły i komentarze)*, red. Stanisław Leszek Stadniczeńko. 237–254. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Dziecka, 2015.

Barzycka-Banaszczyk Małgorzata, *Prawo pracy*. Warszawa: C.H. Beck, 2023.

Blicharz Jolanta, „Ochrona praw dziecka na tle Konstytucji RP z 1997 r. – ramy normatywne" *Przegląd Prawa i Administracji*, nr 127 (2021): 15–33. https://doi.org/10.19195/0137-1134.127.1.

Bondyra Kacper, „Formy prawne wykonywania działalności zarobkowej przez dzieci do 16 roku życia" *Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis*, nr 14 (2025): 124–146. https://doi.org/10.34616/152127.

Ciborski Piotr, „Komentarz do art. 190" i „Komentarz do art. 304[5]", [w:] *Kodeks pracy 2014. Komentarz dla praktyków*, red. Andrzej Patulski, Grzegorz Orłowski. Gdańsk: ODDK, 2014.

Florczak-Wątor Monika, „Komentarz do art. 72", [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. Piotr Tuleja, wyd. 2. Warszawa: Wolters Kluwer, 2021. LEX.

Gęsicka Iwona, „Dodatkowe składniki decyzji administracyjnej w zezwoleniu inspektora pracy na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do lat 16" *Przegląd Prawa Administracyjnego*, nr 5 (2022): 41–52. https://doi.org/10.17951/ppa.2022.5.41-52.

Jaros Paweł, „Definicja dziecka", [w:] *Konwencja o prawach dziecka. Wybór zagadnień (artykuły i komentarze)*, red. Stanisław Leszek Stadniczeńko. 51–62. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Dziecka, 2015.

Kałdon Barbara Małgorzata, „Ochrona dziecka z perspektywy cywilnoprawnej – wybrane zagadnienia" *Seminare*, nr 1 (2021): 123–134. https://doi.org/10.21852/sem.2021.1.09.

Małysko Jacek, „Osoba wyznaczona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy a pełnomocnik ustanowiony do tych czynności" *Problems of Economics and Law*, nr 8 (2023): 92–102. https://doi.org/10.55225/pel.526.

Maniewska Eliza, „Komentarz do art. 190" i „Komentarz do art. 304[5]", [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska. Warszawa: Wolters Kluwer, 2026. LEX.

Matuszak Michał, „Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko w sporcie" *Roczniki Administracji i Prawa*, nr 3 (2021): 185–193. https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.7588.

Mendecka Karolina, „Klauzula dobra dziecka w Konwencji o prawach dziecka i w prawie polskim (wybrane problemy)" *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica*, nr 77 (2016): 25–36. https://doi.org/10.18778/0208-6069.77.03.

Pilich Mateusz, „Komentarz do art. 35", [w:] *Prawo oświatowe. Komentarz*, red. Mateusz Pilich. Warszawa: Wolters Kluwer, 2022. LEX.

Prusinowski Piotr, „Komentarz do art. 304[5]", [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, *Art. 94–304[5]*, red. Krzysztof Wojciech Baran. Warszawa: Wolters Kluwer, 2025. LEX.

Przyborowska-Klimczak Anna, „Ochrona praw dziecka w publicznym prawie międzynarodowym" *Teka Komisji Prawniczej PAN Oddział w Lublinie*, nr 1 (2019): 211–235. https://doi.org/10.32084/tekapr.2019.12.1-1.

Sitarz Olga, „Ochrona dziecka przed wyzyskiem w polskim prawie karnym na tle postanowień Konwencji o prawach dziecka" *Prokuratura i Prawo*, nr 7–8 (2004): 34–52.

Sobczyk Arkadiusz, Karol Kulig, „Komentarz do art. 65", [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz do art. 1–86*, red. Marek Safjan, Leszek Bosek. Warszawa: C.H. Beck, 2016. Legalis.

Stadniczeńko Stanisław Leszek, „Ochrona praw dziecka wynikająca z art. 19 Konwencji o prawach dziecka oraz art. 72 Konstytucji RP" *Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy*, nr 22 (2017): 9–23.

Stadniczeńko Stanisław Leszek, „Prawa dziecka częścią składową systemu praw człowieka i obywatela", [w:] *Konwencja o prawach dziecka. Wybór zagadnień (artykuły i komentarze)*, red. Stanisław Leszek Stadniczeńko. 31–50. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Dziecka, 2015.

Szuba Marzena, „Definicja dziecka na gruncie art. 304[5] Kodeksu pracy – na tle porównawczym" *Roczniki Administracji i Prawa*, nr 18 (2018): 379–390. https://doi.org/10.5604/01.3001.0012.6010.

Włodarczyk Mirosław, „Komentarz do art. 200[1]", [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, *Art. 94–304[5]*, red. Krzysztof Wojciech Baran. Warszawa: Wolters Kluwer, 2025. LEX.

Wypych-Żywicka Alina, „O dopuszczalności zawarcia umowy o pracę przez osoby nieposiadające statusu osób młodocianych i o ich członkostwie w OFE" *Gdańskie Studia Prawnicze*, nr 2 (2013): 233–245.

This article is published under a Creative Commons Attribution 4.0 International license.
For guidelines on the permitted uses refer to
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode