



RZECZPOSPOLITA POLSKA

Rzecznik Praw Dziecka

Marek Michalak

ul. Śniadeckich 10, 00-656 Warszawa
tel.: 022 696 55 44, fax: 022 629 60 79

ZBIA/071/5-2/2009/KC

Warszawa, dnia 20 stycznia 2009 r.

Szanowny Pan
Radosław Mleczek
Podsekretarz Stanu
w Ministerstwie Pracy
i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 13 stycznia 2009 r. (DPR-II-811-724/JP/08) dotyczące wyrażenia opinii w kwestiach stanowiących przedmiot sprawozdania krajowego z praktycznego wprowadzania w życie dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych, uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

Zgodnie z art. 17 ust. 1 pkt a) dyrektywy Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. dotyczącej ochrony młodych pracowników (Dz.Urz. WE z dnia 20 sierpnia 1994 r., L. 216, str. 12), Państwa Członkowskie zobowiązane są wprowadzać postanowienia ww. dyrektywy do krajowych przepisów prawnych w zakresie obejmującym powyższą tematykę.

Dokonując analizy znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy w odniesieniu do regulacji pracy młodych pracowników należy stwierdzić, iż sankcje przewidziane w Kodeksie pracy, z tytułu naruszenia przepisów pracy i ochrony pracy w odniesieniu do pracy młodych pracowników uregulowane są jedynie do osób w wieku 16 – 18 lat. Brak jest jakichkolwiek przepisów w odniesieniu do sankcji za działania podjęte przez podmiot zatrudniający dziecko w wieku poniżej 16 roku życia wbrew nakazom zawartym w art. 304⁵ Kodeksu pracy, tak jak to jest przewidziane w art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy odnoszącego się do naruszania przepisów związanych tylko

z zatrudnianiem osób, które ukończyły już 16 lat (art. 190 § 1 Kodeksu pracy). Takiej sankcji brak jest w Kodeksie pracy w związku z zatrudnianiem dzieci.

Ponadto przepis art. 304⁵ Kodeksu pracy nie zawiera odmiennych rozwiązań odnoszących się do warunków pracy dzieci poniżej 16 roku życia. Wskazać należy, iż ustawodawca uregulował bardziej rygorystycznie zasady zatrudniania w stosunku do osób w wieku od lat 16. W związku z tym, zasady takie powinny także zostać uregulowane w stosunku do zatrudnionych dzieci, które mają poniżej 16 lat.

Biorąc powyższe pod uwagę, na podkreślenie zasługuje fakt, iż konieczne jest wprowadzenie uregulowań dotyczących warunków pracy dzieci do lat 16, z tym, że nie może ona zagrażać bezpieczeństwu, zdrowiu oraz rozwojowi dzieci, a nadto nie może uniemożliwiać im uczęszczania do szkoły, nauki zawodu ani odbywania szkoleń i odnoszenia korzyści ze zdobywanej wiedzy. Brak jest stosownych szczególnych regulacji w Kodeksie pracy dotyczących zapewnienia przez pracodawcę dziecku poniżej 16 roku życia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu wykonywania pracy, lub innych zajęć zarobkowych.

Jak wynika z art. 1 ust. 3 zd. 2 dyrektywy nr 94/33 w sprawie ochrony pracy osób młodych, Państwa Członkowskie zapewniają, by osoby młode, były chronione przed jakąkolwiek pracą, która mogłaby szkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, umysłowemu lub społecznemu, lub narażać na niebezpieczeństwo ich kształcenie.

Z poważaniem
Marek Słoboda