

PRZEGLĄD PRAWA ADMINISTRACYJNEGO

(5)2022 • DOI: 10.17951/ppa.2022.5.41-52

UNIwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

IWONA GĘSICKA

i.a.gesicka@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5308-4939>

Dodatkowe składniki decyzji administracyjnej w zezwoleniu inspektora pracy na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do lat 16

*Additional Components of the Administrative Decision
in the Labor Inspector's Permit for a Child under 16
to Perform Work or Other Paid Activities*

Wprowadzenie

Na podstawie przepisów prawa pracy dzieci do ukończenia 16. roku życia mogą pracować zarobkowo, zarówno wykonując pracę, jak i tzw. inne zajęcia zarobkowe. Ustawodawca nie wskazuje w żadnym przepisie dolnej granicy wieku dopuszczenia do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych. Na podstawie art. 65 ust. 3 Konstytucji RP¹ angażowanie dzieci poniżej 16. roku życia

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483, ze zm.).

jest ograniczone w zakresie ciągłości wykonywania pracy. Zgodnie z tym przepisem zabronione jest stałe zatrudnianie dzieci do lat 16, a formy i charakter dopuszczalnego (ale nie stałego) zatrudnienia dzieci określa ustawa. Obecna regulacja zarobkowego zatrudniania dzieci poniżej 16. roku życia² jest efektem dostosowania prawa krajowego do dyrektywy 94/33/WE³. Ustawą nowelizacyjną z dnia 14 listopada 2003 r.⁴ wprowadzono do Kodeksu pracy przepis art. 304⁵ regulujący kwestie niestałego wykonywania przez dzieci do lat 16 pracy i innych zajęć zarobkowych.

Przepis art. 5 ust. 3 dyrektywy 94/33/WE przewiduje, co prawda, możliwość rezygnacji z procedury uzyskiwania zezwolenia na pracę dzieci po przekroczeniu granicy 13 lat, jednak polski ustawodawca zdecydował się rozszerzyć ochronę przysługującą dzieciom, przewidując wymóg uzyskania zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych wobec wszystkich dzieci poniżej 16. roku życia, które miałyby pracować zarobkowo⁵. Ustawodawca nie różnicuje także wymagań formalnych uzyskiwania zezwolenia wobec osób, które nabyły częściową zdolność do czynności prawnych po ukończeniu 13. roku życia⁶.

² Dzieci poniżej 16. roku życia wskazane w art. 304⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1510, ze zm.; dalej: k.p.) stanowią niejednorodną w sensie prawnym grupę – małoletni poniżej 13. roku życia nie posiadają zdolności do czynności prawnych w ogóle, a małoletni powyżej 13. roku życia (do ukończenia 18 lat) posiadają tę zdolność w stopniu ograniczonym. Ustawodawca na gruncie Kodeksu pracy wobec osób poniżej 18. roku życia posługuje się pojęciem młodociany, które oznacza osobę w wieku od 15 do 18 lat, oraz pojęciem dziecko, rozumianym jako każda osoba poniżej 16. roku życia. Ustawodawca ani na gruncie art. 190 k.p. dotyczącego wykonywania pracy przez młodocianych, ani na gruncie art. 304⁵ k.p. regulującego wykonywanie pracy przez dzieci nie różnicuje wprost osób małoletnich (poniżej 18. roku życia), niezależnie od posiadania częściowej lub nieposiadania w ogóle zdolności do czynności prawnych, zarówno w zakresie uprawnień, jak i wymagań ochronnych osób do ukończenia 13. roku życia i po ukończeniu 13 lat.

³ Dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. L 216/12, 20.08.1994).

⁴ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 czerwca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510).

⁵ Szerzej o możliwości zawarcia umowy o pracę przez osoby, które ukończyły 13 lat, ale nie przekroczyły wieku 16 lat, zob. A. Wypych-Żywicka, *O dopuszczalności zawarcia umowy o pracę przez osoby nieposiadające statusu osób młodocianych i o ich członkostwie w OFE*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, nr 2, s. 233–246.

⁶ Z. Góral, *Dopuszczalność pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 6, s. 155. Zob. także: I. Wieleba, *Zatrudnianie dzieci w celu zarobkowym według polskiego prawa pracy*, Lublin 2014; I. Ortyłewska, *Dziecko jako pracownik*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 11, s. 12–17.

Zezwolenie jako decyzja administracyjna

Na podstawie art. 304⁵ k.p. 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 reklamową⁷. Podmiot prowadzący jeden z rodzajów działalności wymienionych w art. 304⁵ k.p., który chce zatrudnić dziecko, powinien uprzednio uzyskać zezwolenie właściwego inspektora pracy. Zezwolenie wydawane przez właściwego inspektora pracy zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy⁸ jest decyzją administracyjną w rozumieniu art. 104 Kodeksu postępowania administracyjnego⁹.

W doktrynie decyzję administracyjną określa się jako kwalifikowany akt administracyjny, odznaczający się określoną formą i wydawany po przeprowadzeniu sformalizowanego postępowania administracyjnego oraz jako akt administracyjny *sensu stricto*, charakteryzujący się jednostronnością, zewnętrżnością, indywidualnością i konkretnością¹⁰.

W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że decyzją administracyjną w rozumieniu art. 104 k.p.a. jest „akt administracyjny stanowiący przejaw woli administracyjnych w państwie organów, wydany na podstawie powszechnie obowiązującego prawa administracyjnego lub finansowego, o charakterze władczym i zewnętrżnym, rozstrzygający konkretną sprawę, konkretnie określonej osoby fizycznej lub prawnej w postępowaniu unormowanym przez przepisy proceduralne”¹¹.

Zgodnie z art. 107 § 1 k.p.a. prawidłowo wydana decyzja administracyjna powinna zawierać¹²: oznaczenie organu administracji publicznej; datę wyda-

⁷ Zastosowanie przepisu art. 304⁵ k.p. w praktyce ma największe znaczenie w zakresie produkcji filmowych, reklamowych i przedstawień teatralnych, natomiast ma znikome znaczenie w działalności sportowej, m.in. z uwagi na fakt, że samo uczestnictwo w treningach w klubie sportowym nie wymaga korzystania z tej regulacji. Szerzej na temat umów dotyczących wykonywania pracy przez dzieci w sporcie zob. M. Matuszak, *Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko w sporcie*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, vol. 3, s. 185 i n.

⁸ T.j. Dz.U. 2022, poz. 1614, ze zm.

⁹ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. 2023, poz. 775, ze zm.), dalej: k.p.a.

¹⁰ Por. W. Jakimowicz, *Problem definiowania pojęcia decyzji administracyjnej*, „Przegląd Sądowy” 2000, nr 10, s. 50.

¹¹ Por. uzasadnienie uchwały Izby Cywilnej i Administracyjnej Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1988 r., III AZP 1/88.

¹² Istnieje również utrwalony pogląd, według którego pisma zawierające rozstrzygnięcie w sprawie załatwionej w drodze decyzji są decyzjami pomimo nieposiadania w pełni formy przewidzianej w art. 107 § 1 k.p.a., jeżeli tylko zawierają minimum elementów niezbędnych dla zakwalifikowania ich jako decyzji. Jednocześnie za minimum elementów decyzji administracyjnej traktuje się cztery składniki: oznaczenie organu; oznaczenie adresata decyzji, czyli strony; rozstrzygnięcie; podpis

nia; oznaczenie strony lub stron; powołanie podstawy prawnej; rozstrzygnięcie; uzasadnienie faktyczne i prawne¹³; pouczenie, czy i w jakim trybie służy od niej odwołanie; podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania decyzji. Decyzja, w stosunku do której może być wniesione powództwo do sądu powszechnego lub skarga do sądu administracyjnego, powinna zawierać również pouczenie o dopuszczalności wniesienia powództwa sprzeciwu od decyzji lub skargi oraz o wysokości opłaty od powództwa lub wpisu od skargi lub sprzeciwu od decyzji, jeżeli mają one charakter stały, albo o podstawie do wyliczenia opłaty lub wpisu o charakterze stosunkowym, a także o możliwości ubiegania się przez stronę o zwolnienie od kosztów albo przyznanie prawa pomocy¹⁴. Obowiązek pouczenia co do przysługujących stronie środków zaskarżenia stanowi szczególny przejaw zasady informowania, o której mowa w art. 9 k.p.a.¹⁵.

Przepisy szczególne mogą określać także inne składniki, które powinna zawierać decyzja administracyjna¹⁶. Taka sytuacja zachodzi w przypadku zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, wydawanego na podstawie art. 304⁵ § 4 k.p. Zezwolenie wydawane przez inspektora pracy powinno, poza obowiązkowymi składnikami z art. 107 k.p.a., zawierać: dane osobowe dziecka i jego rodziców; oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w jednym z czterech dopuszczalnych rodzajów działalności; określenie dopuszczalnego okresu wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych; określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy dziecka lub wykonywania przez nie innych zajęć zarobkowych; inne niezbędne ustalenia wymagane z uwagi na dobro dziecka lub rodzaj, warunki czy charakter pracy. Warto podkreślić, że jeden wniosek podmiotu angażującego dzieci do pracy może dotyczyć więcej

osoby uprawnionej do jej wydania. Por. wyrok WSA w Opolu z dnia 24 czerwca 2008 r., II SA/Op 164/08; wyrok WSA w Olsztynie z dnia 23 listopada 2011 r., I SA/Ol 663/11.

¹³ O istocie uzasadniania decyzji zob. J. Zimmermann, *Motywy decyzji administracyjnej i jej uzasadnienie*, Warszawa 1981, s. 149.

¹⁴ Zob. wyrok WSA w Krakowie z dnia 9 maja 2023 r. (III SA/Kr 1218/22), w którym Sąd uznał, że „zgodnie z zasadami prawidłowo prowadzonego postępowania administracyjnego, decyzja powinna wskazywać ustalony przez organ administracyjny stan faktyczny, określać przesłanki zastosowania tej a nie innej kwalifikacji prawnej i ustalać, jakie okoliczności stanu faktycznego odpowiadają konkretnym fragmentom normy prawnej zastosowanej w sprawie. To z uzasadnienia decyzji strona winna uzyskać wszechstronną informację o motywach, którymi kierował się organ administracji, podejmując rozstrzygnięcie”.

¹⁵ Zob. Z.R. Kmieciak, *Skutki braku lub niepełności wymaganych elementów decyzji administracyjnej*, „Przegląd Sądowy” 2008, nr 6, s. 31 i n.

¹⁶ Szerzej na temat dodatkowych składników decyzji administracyjnej zob. T. Dziuk, *Klauzule dodatkowe decyzji administracyjnej*, „Casus” 2010, nr 1, s. 16 i n.; M. Kaczocho, *Kilka uwag na temat przepisów materialnych ustanawiających dodatkowe składniki decyzji administracyjnej*, „Przegląd Legislacyjny” 2017, nr 3, s. 55 i n.

niż jednego dziecka, jednak decyzja administracyjna w postaci zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych musi być wydana podmiotowi wnioskującemu o zezwolenie indywidualnie dla każdego dziecka¹⁷.

Obowiązkowe dokumenty załączane do wniosku

Ustalenia dotyczące warunków wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, konieczne do wskazania w zezwoleniu, mogą wynikać z treści dokumentów, które obligatoryjnie są załączane do wniosku o wydanie zezwolenia. Warto nadmienić, że zgodnie z art. 77 § 1 k.p.a. organ administracji publicznej jest obowiązany w sposób wyczerpujący zebrać i rozpatrzyć cały materiał dowodowy¹⁸. Szczegółowe i rzetelne informacje zawarte w załącznikach do wniosku o wydanie zezwolenia na wykonywanie przez dziecko pracy, w szczególności treść zaświadczenia lekarskiego oraz opinii psychologa z poradni pedagogiczno-psychologicznej, są podstawą do podjęcia przez właściwego inspektora pracy decyzji o wydaniu lub odmowie wydania powyższego zezwolenia, a także o dookreśleniu indywidualnie warunków wykonywania pracy przez dziecko.

W art. 304⁵ § 4 k.p. wskazano, że do wniosku o wydanie zezwolenia na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych podmiot planujący zaangażować dziecko do pracy składa: pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez nie pracy; opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej o 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; opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko obowiązku szkolnego w okresie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

Ze względu na to, że elementem koniecznym przy ubieganiu się o zezwolenie na wykonywanie przez dziecko pracy, jest wyrażenie zgody przez jego przedstawicieli ustawowych, zastosowanie znajduje art. 95 § 4 Kodeksu rodzinnego i opiekuńcze-

¹⁷ W 2021 r. złożono 1773 wnioski o wydanie zezwoleń na wykonywanie pracy zarobkowej przez dzieci, przy czym znaczna część pojedynczych wniosków dotyczyła kilkorga dzieci. Wydano 2457 decyzji, z czego 5 było decyzjami odmownymi. Zob. *Sprawozdanie Państwowej Inspekcji Pracy 2021*, Warszawa 2022.

¹⁸ Zgodnie z wyrokiem WSA w Poznaniu z dnia 21 maja 2014 r. (IV SA/Po 1/14) zaniechanie przez organy administracji państwowej podjęcia czynności procesowych zmierzających do zebrania pełnego materiału dowodowego, czyli obowiązku wynikającego z art. 77 k.p.a., jest uchybieniem przepisom postępowania administracyjnego, które powoduje wadliwość decyzji.

go¹⁹, który oprócz nakazu wysłuchania dziecka przez rodziców przed podjęciem ważnych dotyczących go decyzji, zobowiązuje rodziców również do uwzględnienia rozsądnych życzeń dziecka, o ile oczywiście dziecko jest w stanie je formułować ze zrozumieniem. Do ważnych spraw dotyczących dziecka zaliczane są zazwyczaj sprawy mające decydujące znaczenie dla jego prawidłowego rozwoju psychicznego i fizycznego, przygotowania go do należytego funkcjonowania w życiu społecznym przy wykorzystaniu uzdolnień i indywidualnych możliwości²⁰. Podjęcie zatrudnienia należy do istotnych spraw dziecka, a obowiązkiem rodzica bądź opiekuna jest m.in. zapewnienie mu warunków do prawidłowego rozwoju psychofizycznego. Zdarza się, że zgoda przedstawicieli ustawowych jest wyrażona z zastrzeżeniem warunku, np. zapewnienia odpowiedniego odpoczynku dziecku lub umożliwienia podania leku, jeśli dziecko przyjmuje je na stałe lub okresowo – wówczas, aby taki warunek mógł być skutecznie egzekwowany, dodatkowe ustalenie powinno zostać uwzględnione przez inspektora pracy w treści wydawanego zezwolenia²¹.

Do wniosku o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez dziecko obligatoryjnie załącza się zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy w danym charakterze²². W związku z tym, że art. 304⁵ k.p. nie zawiera dyspozycji co do szczegółowego trybu wydawania orzeczenia lekarskiego dotyczącego dziecka, zastosowanie – na zasadzie analogii – znajdzie rozporządzenie z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy²³ oraz rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 września 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji i realizacji widowisk²⁴. Zaświadczenie stwierdzające brak przeciwwskazań może zawierać wskazówki dotyczące np. unikania wykonywania pracy lub zajęć zarobkowych

¹⁹ Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz.U. 2020, poz. 1359, ze zm.).

²⁰ J. Marciniak, *Treść i sprawowanie opieki nad małoletnim*, Warszawa 1975, s. 65.

²¹ „Pojęcie warunku jako dodatkowej klauzuli do decyzji administracyjnej powinno być odróżniane od wymogów ustawowych (przesłanek ustawowych, przesłanek prawnych decyzji), czyli tzw. *conditiones iuris*, które w przepisach prawa materialnego bardzo często określane są mianem warunków. Wymogi to podstawowe przesłanki wydania decyzji, wskazane przepisami prawa. W konsekwencji nie muszą być powtarzane w decyzji administracyjnej, gdyż zawsze wiążą stronę. W porównaniu z wymogami ustawowymi warunek będzie wiązał adresata decyzji administracyjnej tylko wtedy, gdy został zamieszczony w tej decyzji” (T. Dziuk, *op. cit.*, s. 21).

²² Zaświadczenie powinno zostać wydane przez lekarza posiadającego jedną ze specjalizacji z zakresu: medycyny pracy, medycyny przemysłowej, medycyny morskiej i tropikalnej, medycyny kolejowej, medycyny lotniczej lub higieny pracy.

²³ T.j. Dz.U. 2023, poz. 607.

²⁴ T.j. Dz.U. 2016, poz. 1814.

w zbyt długich przedziałach czasowych lub wskazywać na konieczność zapewnienia konkretnych warunków wykonywania pracy (np. przerw higienicznych).

W przypadku, gdy pracę bądź inne zajęcie zarobkowe ma wykonywać dziecko podlegające obowiązkowi szkolnemu, opinię o braku przeciwwskazań do wykonywania tych zajęć wydaje dyrektor szkoły, do której dziecko uczęszcza. W związku z tym, że podjęcie przez dziecko zatrudnienia nie może pociągać za sobą negatywnych konsekwencji dla jego nauki, wydanie opinii powinno być poprzedzone konsultacją z wychowawcą, pedagogiem szkolnym i innymi nauczycielami. W przypadku problemów z realizacją programu edukacji szkolnej wskazanych w opinii dyrektora inspektor pracy albo odmawia wydania zezwolenia w ogóle, albo określa takie warunki wykonywania pracy przez dziecko, aby jego edukacja nie doznała uszczerbku (w części zezwolenia zawierającej tzw. inne niezbędne ustalenia)²⁵.

Dodatkowe składniki decyzji

Dodatkowymi składnikami, poza wskazanymi w treści art. 107 k.p.a., w przypadku decyzji inspektora pracy zezwalającej na wykonywanie pracy przez dziecko są: dane osobowe dziecka i jego rodziców; oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w jednym z czterech dopuszczalnych rodzajów działalności; określenie dopuszczalnego okresu wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych; określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy dziecka lub wykonywania przez nie innych zajęć zarobkowych; inne niezbędne ustalenia wymagane z uwagi na dobro dziecka lub rodzaj, warunki czy charakter pracy.

Przez dane osobowe dziecka i jego przedstawicieli ustawowych w kontekście zasady adekwatności i uzasadnionego celu przetwarzania na podstawie przepisów o RODO²⁶ należy rozumieć wyłącznie te dane, które są niezbędne do właściwej identyfikacji dziecka i jego przedstawicieli ustawowych oraz ewentualnie do wypłacenia wynagrodzenia za pracę i dokonania rozliczenia należności publicznoprawnych z tytułu wykonywania pracy. Umieszczanie w decyzji danych innych niż niezbędne mogłoby uzasadniać zarzut nadmiarowego przetwarzania danych²⁷.

²⁵ Zwłaszcza przy dłuższych produkcjach, gdzie dziecko z reguły ma wiele absencji w szkole lub ma ustalony indywidualny tok nauczania, zdarza się, że dodatkowym warunkiem jest konieczność zapewnienia dziecku wsparcia korepetytora.

²⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. L 119/1, 4.05.2016, ze zm.).

²⁷ Do kategorii danych niezbędnych do identyfikacji oraz wypłaty wynagrodzenia i uregulowania zobowiązań publicznoprawnych wynikających z tytułu wykonywania pracy przez dziecko

Oznaczenie podmiotu wnioskującego o wydanie zezwolenia, na rzecz którego dziecko będzie świadczyło pracę, powinno nastąpić po uprzedniej weryfikacji danych wskazanych we wniosku. Weryfikacja może być przeprowadzona w podstawowym zakresie w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, Krajowym Rejestrze Sądowym lub innym właściwym rejestrze²⁸, tak aby informacje zawarte we wniosku były uwiarygodnione. Inspektor pracy przed wydaniem decyzji powinien z urzędu zweryfikować, czy dany podmiot jest „aktywny”, tzn. prowadzona przez niego działalność nie została zawieszona, a także czy nie została ogłoszona jego upadłość lub nie został wykreślony z rejestru (np. Rejestru Instytucji Kultury) oraz czy podmiot ten faktycznie wykonuje jeden z rodzajów działalności (artystyczna, kulturalna, reklamowa, sportowa) wymienionych w zamkniętym katalogu z art. 304⁵ § 4 k.p.

Dopuszczalny okres wykonywania pracy przez dziecko może być określony na wiele sposobów, m.in. poprzez wskazanie ram czasowych od–do w dniach, tygodniach czy miesiącach lub poprzez wskazanie konkretnych dat. Nie ma również przeciwwskazań, aby w przypadku ruchomych okresów, takich jak ferie lub sezony (w teatrze), wskazać, że dziecko może świadczyć pracę lub inne zajęcia zarobkowe w okresie obowiązywania ferii w danym roku, w danym województwie lub w konkretnym sezonie. Możliwe jest także wskazanie konkretnych terminów przedstawień, nagrań, o ile są znane w dacie składania wniosku.

Określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy dziecka lub wykonywania przez nie innych zajęć zarobkowych z racji wieku i uwarunkowań psychofizycznych dzieci nie powinno być mniej korzystne niż dopuszczalne wymiary czasu pracy dla pracowników młodocianych lub pracowników dorosłych. Dobrą praktyką, która zawiera wytyczne dla podmiotu zatrudniającego, jest wskazywanie przez inspektora pracy minimalnych odpoczynków dobowych i tygodniowych indywidualnie ustalonych dla dziecka, stosownie do jego wieku, w części decyzji dotyczącej innych niezbędnych ustaleń wymaganych z uwagi na dobro dziecka lub rodzaj, warunki czy charakter pracy.

Dodatkowe ustalenia dotyczące warunków wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko mogą w szczególności dotyczyć zobowiązania podmiotu zatrudniającego do zapewnienia niezbędnych przerw w czasie wykonywania pracy i innych zajęć zarobkowych. Przerwy na odpoczynek w ciągu dnia zdjęciowego czy też przerwy tzw. higieniczne są szczególnie istotne w przypadku

zalicza się: imię i nazwisko dziecka, imię i nazwisko przynajmniej jednego z przedstawicieli ustawowych dziecka, numer PESEL, numer NIP, adres zamieszkania.

²⁸ Podmioty występujące z wnioskami o wydanie zezwolenia na wykonywanie przez dziecko pracy to w zdecydowanej większości instytucje figurujące w rejestrze Instytucji Kultury prowadzonym przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, tj. teatry, opery, filharmonie, orkiestry, muzea, ośrodki kultury oraz centra kultury i sztuki.

bardzo małych dzieci, czasami nawet kilkutygodniowych, które biorą udział m.in. w reklamie lub filmie.

Dodatkowe ustalenia mogą dotyczyć bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, chociażby przez odesłanie do właściwych przepisów BHP. Jest to istotne ze względu na to, że inspektor pracy jest ograniczony w zakresie cofnięcia wydanego zezwolenia z własnej inicjatywy tylko do sytuacji, kiedy stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu. Samo zezwolenie bez dookreślenia w jego treści dodatkowych ustaleń jest jedynie przesłanką dopuszczenia do pracy, ale nie przesądza o warunkach BHP w trakcie jej świadczenia. W związku z tym, że ustawodawca nie przewidział szczególnych regulacji z zakresu BHP dla osób wykonujących pracę na podstawie art. 304⁵ § 4 k.p., zasadne wydaje się wskazanie wprost w treści zezwolenia obowiązku stosowania art. 304 § 1 k.p., w świetle którego pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p., osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy²⁹.

Celem ustanowienia przepisu art. 304⁵ k.p. było umożliwienie świadczenia pracy przez dzieci o ściśle określonym rodzaju, a nie wykonywanie jakiegokolwiek pracy na rzecz podmiotu prowadzącego jeden z rodzajów działalności wskazanych w art. 304⁵ k.p., dlatego problematyczne wydaje się powierzanie dzieciom prac o charakterze wyłącznie technicznym czy też porządkowym, niezwiązanym bezpośrednio z jednym z czterech rodzajów działalności wnioskującego podmiotu, tj. działalności kulturalnej, rozrywkowej, reklamowej czy sportowej. Z całą pewnością zezwolenie nie może dotyczyć wykonywania prac wskazanych jako prace wzbronione młodocianym³⁰. Inspektor mógłby również zastrzec w decyzji, że zezwolenie dotyczy wyłącznie prac o charakterze lekkim. Praca lekka to praca, która nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego oraz nie może utrudniać wypełniania obowiązku szkolnego; w szczególności nie może to być praca zaliczona do prac wzbronionych młodocianym³¹. Istotne jest, aby nawet w sytuacji, gdy rodzaj działalności jest objęty zakresem art. 304⁵ k.p., o wydaniu zezwolenia na wykonywanie przez dziecko pracy de-

²⁹ Por. P. Prusinowski, *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–304⁵*, Warszawa 2022; T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 27–18.

³⁰ Aktualnie wykaz prac wzbronionych uregulowany jest w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (t.j. Dz.U. 2016, poz. 1509). Od 30 września 2023 r. obowiązywać będzie rozporządzenie 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. poz. 1240).

³¹ Szerzej o pracy lekkiej zob. M. Włodarczyk, *Komentarz do art. 200¹*, [w:] K.W. Baran (red.), *op. cit.*

cydował charakter konkretnej pracy, którą ma wykonywać dziecko, a nie tylko profil działalności podmiotu występującego z wnioskiem o wydanie zezwolenia.

Ustawodawca nie określił dopuszczalnych podstaw prawnych świadczenia przez dziecko pracy i nie ustanowił wymogu określenia w zezwoleniu na wykonywanie pracy przez dziecko podstawy prawnej świadczenia pracy. Decyzja w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych mogłaby np. w uzasadnieniu wskazywać podstawę prawną wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych³². Takie rozwiązanie byłoby zasadne m.in. ze względu na to, że podstawa prawna świadczenia pracy stanowi tzw. inne niezbędne ustalenia wymagane z uwagi na dobro dziecka lub rodzaj, warunki czy charakter pracy.

Składnikami decyzji określonymi w sposób ogólny i tym samym niezwykle szeroki są tzw. inne niezbędne ustalenia wymagane z uwagi na dobro dziecka lub rodzaj, warunki czy charakter pracy. Katalog tzw. innych niezbędnych ustaleń wymaganych z uwagi na dobro dziecka lub rodzaj, warunki czy charakter pracy jest otwarty i będzie się różnił w zależności od wieku dziecka, planowanego okresu i długości wykonywania pracy oraz pracy, a także rodzaju działalności prowadzonej przez podmiot zatrudniający. Inne ustalenia dodatkowe w decyzji inspektora pracy powinny dotyczyć nastolatka współpracującego z klubem sportowym, a zupełnie inne niemowlęcia, które bierze udział w reklamie lub produkcji filmowej. Ustalenia będą bardziej szczegółowe w zakresie cyklicznej, dłuższej współpracy, m.in. przy długofalowych kampaniach, gdzie dziecko „rośnie” na wizji, oraz w produkcjach filmowych wieloodcinkowych lub wielosezonowych³³. Ze względu na dobro dziecka możliwe jest ustalenie, że dziecku podczas wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych towarzyszy przedstawiciel ustawowy lub inny opiekun, na którego obecność wyraża zgodę rodzic dziecka. W zasadzie można uznać, że wszelkie ustalenia dodatkowe zawarte w decyzji inspektora pracy, poprawiające komfort pracy lub samopoczucie dziecka biorącego udział w produkcjach reklamowych, filmowych czy modelingu, są klauzulami dopuszczalnymi ze względu na dobro dziecka, a ich zamieszczenie w treści decyzji nie wymaga odrębnego uzasadnienia. Niejednokrotnie ustalenia poprawiające komfort dziecka podczas pracy na planie zdjęciowym dotyczą możliwości wyodrębnienia przestrzeni do odpoczynku lub zabawy w trakcie przerw, możliwości

³² Szerzej o istocie uzasadnienia decyzji zob. K. Radzikowski, *Skutki procesowe wadliwości uzasadnienia decyzji administracyjnej*, „Przegląd Prawa Gospodarczego” 2004, nr 9, s. 36; J. Zimmermann, *op. cit.*, s. 133 i n.

³³ Inspektor pracy, wydając zezwolenie na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, powinien mieć na uwadze treść art. 65 ust. 3 Konstytucji RP, zakazujący stałego zatrudniania dzieci poniżej 16. roku życia. Stąd zezwolenie nie może dotyczyć zbyt długiego okresu ciągłego świadczenia pracy.

obecności rodzica, umożliwienia zabrania na plan ulubionej zabawki czy też zapewnienia konkretnych przekąsek lub posiłków – z uwzględnieniem nie tylko preferencji dziecka, lecz także konieczności eliminacji pewnych produktów ze względu na nietolerancje pokarmowe lub alergie.

Zakończenie

W związku z tym, że procedura uzyskiwania zezwolenia na wykonywanie przez dziecko pracy jest jednym z gwarantów ochrony jego zdrowia, w tym zdrowia psychicznego, inspektor pracy – oceniając treść wniosku i dokumenty złożone wraz z wnioskiem oraz określając warunki wykonywania pracy przez dziecko – powinien kierować się przede wszystkim dobrem dziecka i tam, gdzie jest to potrzebne, wskazać dodatkowe istotne ustalenia w treści samego zezwolenia. Precyzyjne formułowanie indywidualnych warunków wykonywania pracy przez dziecko wymaga wnikliwej, rzetelnej oceny każdego przypadku i z pewnością jest czasochłonne. Doprecyzowanie w klauzulach dodatkowych warunków wykonywania przez dziecko pracy jest dobrą praktyką i służy realizacji podstawowego celu przepisów ochronnych dotyczących wykonywania przez dzieci pracy. Takie rozwiązanie, w razie wystąpienia niezgodności faktycznych warunków wykonywania pracy z warunkami wprost wskazanymi w decyzji (także w części zawierającej tzw. inne niezbędne ustalenia), daje również możliwość cofnięcia zezwolenia z urzędu.

Bibliografia

- Dziuk T., *Klauzule dodatkowe decyzji administracyjnej*, „Casus” 2010, nr 1.
- Góral Z., *Dopuszczalność pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 6.
- Jakimowicz W., *Problem definiowania pojęcia decyzji administracyjnej*, „Przegląd Sądowy” 2000, nr 10.
- Kaczocha M., *Kilka uwag na temat przepisów materialnych ustanawiających dodatkowe składniki decyzji administracyjnej*, „Przegląd Legislacyjny” 2017, nr 3.
- Kmieciak Z.R., *Skutki braku lub niepełności wymaganych elementów decyzji administracyjnej*, „Przegląd Sądowy” 2008, nr 6.
- Marciniak J., *Treść i sprawowanie opieki nad małoletnim*, Warszawa 1975.
- Matuszak M., *Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko w sporcie*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, vol. 3.
- Ortyłewska I., *Dziecko jako pracownik*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 11.

- Prusinowski P., *Komentarz do art. 304⁵*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–304⁵*, Warszawa 2022.
- Radzikowski K., *Skutki procesowe wadliwości uzasadnienia decyzji administracyjnej*, „Przegląd Prawa Gospodarczego” 2004, nr 9.
- Sprawozdanie Państwowej Inspekcji Pracy 2021*, Warszawa 2022.
- Wieleba I., *Zatrudnianie dzieci w celu zarobkowym według polskiego prawa pracy*, Lublin 2014.
- Włodarczyk M., *Komentarz do art. 200¹*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–304⁵*, Warszawa 2022.
- Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4.
- Wypych-Żywicka A., *O dopuszczalności zawarcia umowy o pracę przez osoby nieposiadające statusu osób młodocianych i o ich członkostwie w OFE*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, nr 2.
- Zimmermann J., *Motywy decyzji administracyjnej i jej uzasadnienie*, Warszawa 1981.

Abstrakt: Procedura uzyskiwania zezwolenia na wykonywanie przez dziecko pracy jest jednym z gwarantów ochrony dziecka wykonującego pracę. Jednak świadomość konieczności uzyskania zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do ukończenia 16. roku życia na podstawie art. 304⁵ Kodeksu pracy jest znikoma, o czym może świadczyć liczba wniosków o wydanie przez inspektorów pracy zezwoleń. Zezwolenie na wykonywanie pracy przez dziecko jest decyzją administracyjną w rozumieniu art. 104 Kodeksu postępowania administracyjnego. Autorka podkreśla, że dobrą praktyką w wydawaniu zezwoleń na wykonywanie pracy przez dziecko jest zamieszczanie w treści decyzji składników dodatkowych, szczególnie tych zawierających ustalenia warunków pracy uwzględniających dobro dziecka.

Słowa kluczowe: zezwolenie inspektora pracy; praca; dzieci; Kodeks pracy; decyzja administracyjna

Abstract: The procedure for obtaining permission for a child to perform labor is one of the guarantors of protection for a child performing labor. However, awareness of the need to obtain a child labor permit for children under the age of 16 under Article 304⁵ of the Labor Code is negligible, as can be seen by the number of requests for labor inspectors to issue permits. Permission for a child to perform work is an administrative decision within the meaning of Article 104 of the Administrative Procedure Code. The author stresses that it is good practice in issuing permits for the performance of work by a child to include additional components in the content of the decision, especially those containing arrangements for working conditions that take into account the welfare of the child.

Keywords: labor inspector's permit; labor; child; Labor Code; administrative decision