



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 22. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (XII KAD.)
z dnia 20 stycznia 2026 r.

Biuletyn z posiedzenia Rady Ochrony Pracy (nr 22)

20 stycznia 2026 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Krzysztofa Gadowskiego (KO)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- **przyjęcie uchwały stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2026 r.,**
- **sprawozdanie z bieżącej działalności Państwowej Inspekcji Pracy za miesiąc grudzień 2025 r. – materiał przedstawia główny inspektor pracy,**
- **„Ochrona pracowniczych praw dzieci do lat 16” – materiał przedstawia główny inspektor pracy, rzecznik praw dziecka, dr Iwona Gęsicka – ekspert z Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie,**
- **sprawy bieżące i informacje.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Marcin Stanecki** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, dr **Anna Gałązka** radca w Zespole Spraw Socjalnych Biura Rzecznika Praw Dziecka, dr **Iwona Gęsicka** ekspert z Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Anna Baczyńska** – kierownik Sekcji Obsługi Rady Mediów Narodowych i Rady Ochrony Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Otwieram pierwsze w Nowym Roku posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam państwa serdecznie. Witam pana Marcina Staneckiego – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, panią dr Annę Gałązkę – radcę w Zespole Spraw Socjalnych Biura Rzecznika Praw Dziecka, panią dr Iwonę Gęsicką – eksperta z Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie uchwały stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2026 r., pkt 2 – sprawozdanie z bieżącej działalności Państwowej Inspekcji Pracy za miesiąc grudzień 2025 r. – materiał przedstawia główny inspektor pracy, pkt 3 – „Ochrona pracowniczych praw dzieci do lat 16” – materiał przedstawia główny inspektor pracy, rzecznik praw dziecka, dr Iwona Gęsicka – ekspert z Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, pkt 4 – sprawy bieżące i informacje.

Czy ktoś z państwa zgłasza uwagi do proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego.

Przypominam, że w dniu wczorajszym zespoły pracowały nad uaktualnieniem planu pracy. Mielśmy problem z jednym tematem. Dziś miały pojawić się dwie propozycje.

Oddaję głos pani przewodniczącej dr Barbarze Godlewskiej-Bujok.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Barbara Godlewska-Bujok:

Przeanalizowałam te tematy. Chciałabym zaproponować dwa tematy. Pierwszy – „Niepracownicze formy zatrudnienia a przepisy bezpieczeństwa pracy”. Ten temat zaproponowaliśmy wczoraj. On pojawiał się w różnych kontekstach. Drugi temat – „Wynagrodzenia w Polsce – luka płacowa i inne wyzwania prawne”. Dobrze byłoby, gdybyśmy teraz przegłosowali któryś z tych tematów. Umieścilibyśmy go w porządku posiedzenia w marcu.

Czy jest zgoda na taki tryb procedowania? Nie słyszę sprzeciwu.

Zatem oznaczmy temat – „Niepracownicze formy zatrudnienia a przepisy bezpieczeństwa pracy” jako temat nr 1, a temat „Wynagrodzenia w Polsce – luka płacowa i inne wyzwania prawne” jako temat nr 2.

Przystępujemy do głosowania. Każdy członek Rady głosuje tylko za jednym tematem.

Kto jest za przyjęciem tematu nr 1? 16 członków Rady.

W tej sytuacji nie musimy poddawać pod głosowanie tematy nr 2.

Zatem uzupełniamy projekt planu pracy, który został państwu wczoraj przedstawiony o temat „Niepracownicze formy zatrudnienia a przepisy bhp”, który będzie rozpatrywany na posiedzeniu Rady w marcu br.

Teraz musimy przystąpić do głosowania nad całością planu pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem przedstawionego planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2026 r. Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy jednogłośnie – przy 3 głosach wstrzymujących – przyjęła plan pracy na 2026 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 2 porządku dziennego – sprawozdanie z bieżącej działalności Państwowej Inspekcji Pracy za miesiąc grudzień 2025 r.

Oddaję głos panu głównemu inspektorowi pracy.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Panie przewodniczący, Wysoka Rado, zacznę od działalności wewnątrzorganizacyjnej. W listopadzie zostały wydane cztery zarządzenia głównego inspektora pracy: zarządzenie nr 47/25 z dnia 16 grudnia 2025 r. zmieniające zarządzenie w sprawie udzielania zamówień publicznych w Państwowej Inspekcji Pracy. Zarządzenie nr 49/25 z dnia 22 grudnia 2025 r. w sprawie powołania Rady Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, Zarządzenie nr 52/25 z dnia 29 grudnia 2025 r. w sprawie używania przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy do celów służbowych samochodów niebędących własnością pracodawcy oraz zwrotu kosztów z tego tytułu. Zarządzenie nr 53/25 z dnia 29 grudnia 2025 r. w sprawie wykorzystywania służbowych samochodów w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach współpracy międzyinstytucjonalnej w grudniu 2025 r. kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy wzięło udział w spotkaniach z przedstawicielami kierownictwa Wojskowej Akademii Technicznej oraz Politechniki Warszawskiej. Spotkania miały na celu rozwój wzajemnych relacji w odniesieniu do wsparcia inspektorów pracy w bieżącej działalności kontrolno-nadzorczej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym sztucznej inteligencji. Drugim istotnym zagadnieniem było podjęcie działań zmierzających do rozwoju kadr urzędu.

Współpraca międzynarodowa. Na uwagę zasługuje szczyt, który odbył się w Hiszpanii – Zdrowe Miejsca Pracy 2025: Bezpieczna i zdrowa praca w erze cyfrowej, w którym wzięła udział przedstawicielka Państwowej Inspekcji Pracy. Organizatorem wydarzenia poświęconego zagadnieniom związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy w cyfrowym świecie pracy była Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao.

W dniach 10 – 11 grudnia 2025 r. w Turynie we Włoszech ekspert PIP uczestniczył w warsztatach zorganizowanych przez Europejską Platformę ds. przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, w ramach wspólnej inicjatywy Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) i Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej pomiaru pracy nieformalnej i nierejestrowanej. Celem warsztatów było promowanie wzajemnego uczenia się oraz pogłębienie wiedzy na temat celów i metod pomiaru pracy nieformalnej i nierejestrowanej.

Jeżeli chodzi o działalność nadzorczą-kontrolną, to podam kilka przykładów z obszaru prawnej ochrony pracy. W zakładach działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w grudniu 2025 r. wypłacono pracownikom zaległe należne świadczenia pieniężne w łącznej kwocie 1 680 719,03 zł. Najwyższa kwota wypłaconych świadczeń pieniężnych w jednym zakładzie pracy wyniosła 834 816,69 zł. Z kolei na Podkarpaciu w jednym z zakładów podczas kontroli stwierdzono, że pracodawca nie wypłacił wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą należnych pracownikom za sierpień, wrzesień i październik 2025 r.

Pracodawca zrealizował wszystkie wydane przez inspektora pracy polecenia oraz decyzje na łączną kwotę 710 779,86 zł brutto.

Jeżeli chodzi o kontrole, to kontroli został poddany przedsiębiorca niebędący pracodawcą, prowadzący usługi z zakresu agencji zatrudnienia. W czasie prowadzonych czynności inspektor ustalił, że kontrolowany podmiot został wykreślony z rejestru agencji zatrudnienia. Pomimo tego faktu, w dniu kontroli 16 cudzoziemców nadal wykonywało pracę u pracodawcy użytkownika, powołując się na wcześniej zawartą umowę o świadczenie usług. W wyniku dokonanych ustaleń został skierowany przeciw przedsiębiorcy wniosek o ukaranie do sądu z zarzutami powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom oraz prowadzenia działalności agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Z obszaru technicznego bezpieczeństwa pracy – w okresie listopad (koniec miesiąca) – grudzień 2025 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 13 wniosków z Urzędów Celnich o wydanie opinii w zakresie stwierdzenia, czy wyroby wskazane w treści wniosków spełniają odpowiednie wymagania zasadnicze. Wnioski dotyczyły łącznie 48 maszyn przeznaczonych do laserowego cięcia metali. Podjęte przez inspektorów działania ujawniły, że wszystkie poddawane kontroli wyroby nie spełniały wymagań zasadniczych określonych w przepisach. Wyroby te najczęściej były importowane z Chin.

Jeżeli chodzi o działalność prewencyjną, to w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego odbył się finał konkursu „Bezpiecznie od startu”, którego organizatorami są Związek Rzemiosła Polskiego oraz Państwowa Inspekcja Pracy. Wydarzenie zostało objęte honorowym patronatem Minister Edukacji, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rzecznika Praw Dziecka oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. W tego-rocznej edycji partnerem merytorycznym konkursu była Okręgowa Izba Radców Prawnych w Warszawie. Zakres tematyczny konkursu obejmował zagadnienia z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy przewidziane w programach nauczania, a także problematykę szkolenia podstawowego, w tym: prawo pracy, techniczne bezpieczeństwo.

Na zaproszenie Parlamentu Studentów RP w grudniu wziąłem udział w dwóch webinarach dla społeczności akademickiej przybliżających jej kwestie związane z mobbingiem oraz równowagą pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym.

W grudniu współorganizowaliśmy oraz aktywnie uczestniczyliśmy w 9 konferencjach. Na szczególną uwagę zasługuje ogólnopolska konferencja poświęcona przeciwdziałaniu mobbingowi w miejscu pracy, zorganizowana przez Państwową Inspekcję Pracy we współpracy z wicemarszałek Sejmu Moniką Wielichowską pod patronatem pani minister Agnieszki Dziemianowicz-Bąk.

Konferencja odbyła się w Sejmie. Wydarzenie było podsumowaniem całorocznego cyklu konferencji regionalnych PIP, które w 2025 r. odbywały się w całej Polsce i dotyczyły problematyki mobbingu oraz odpowiedzialności pracodawców za bezpieczne środowisko pracy. Konferencja była także przestrzenią do dyskusji na temat potrzeby dalszych działań systemowych, w tym ewentualnych zmian legislacyjnych oraz roli instytucji publicznych w ochronie pracowników przed mobbingiem. W trakcie wydarzenia zaprezentowano Kodeks dobrych praktyk antymobbingowych, opracowany na podstawie doświadczeń zebranych z 50 firm z całej Polski, które przedstawiły realizowane przez siebie działania oraz dobre praktyki ukierunkowane na komfort pracy pracowników.

Innym przykładem może być konferencja „Budujemy przyszłość bez wypadków”, którą objąłem honorowym patronatem współorganizowana z Państwową Akademią Nauk Stosowanych w Nysie. Wydarzenie dało możliwość wymiany doświadczeń i dobrych praktyk oraz omówienia najnowszych rozwiązań wspierających bezpieczeństwo pracy w sektorze budowlanym.

Na Politechnice Łódzkiej w Centrum Technologii Informatycznych uczestniczyłem w wydarzeniu, podczas którego zostały omówione aktualne wyzwania rynku pracy, świadome planowanie kariery zawodowej, prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Podczas spotkania nastąpiło również uroczyste wręczenie nagród za najlepsze prace dyplomowe z zakresu bezpieczeństwa pracy, które zostały wyłonione w konkursie zorganizowanym przez OIP w Łodzi.

Poza szkoleniami w Ośrodku Szkolenia pracownicy okręgowych inspektoratów pracy w grudniu przeprowadzili ponad 20 szkoleń. Ich tematyka była różnorodna – od mobbingu poprzez szkolenia dla społecznych inspektorów pracy. Szkolenia obejmowały również temat

bezpiecznego użytkowania maszyn, legalnego zatrudnienia cudzoziemców, bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. Prowadzono również specjalistyczne szkolenia dla służb bhp, nadleśnictwa i pracowników Straży Pożarnej. Jednym z elementów działań szkoleniowych był webinar skierowany do pracowników biur senatorskich zorganizowany przez Kancelarię Senatu we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, na którym omówiono specyfikę zatrudnienia oraz obowiązujące regulacje prawne.

Kolejny przykład – to udział w spotkaniu informacyjno-szkoleniowym pracowników służby bhp w Kancelarii Sejmu, podczas którego pracownicy Inspekcji Pracy przedstawili planowane zmiany w przepisach dotyczących bhp.

W grudniu 2025 r. okręgowe inspektoraty pracy kontynuowały realizację zadań prewencyjnych przewidzianych w harmonogramie działań Państwowej Inspekcji Pracy. Organizowały szkolenia dla nauczycieli, którzy w bieżącym roku szkolnym dołączyli do programu „Kultura bezpieczeństwa”.

Jeżeli chodzi o porady, to Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy kontynuowało działania informacyjno-edukacyjne. Podstawowym obszarem działalności Centrum pozostawało udzielanie porad prawnych w formie telefonicznej, zarówno za pośrednictwem ogólnodostępnej infolinii, jak i w ramach rozmów umawianych na konkretną godzinę. Pracownicy okręgowych inspektoratów pracy również udzielali porad m.in. podczas Infestiwalu Informacja – Innowacja – Inkluzja, Dnia Kariery zorganizowanego w Lubelskiej Akademii WSEI, Targów Pracy „Rynek Otwarty 2025” w Kolegium Jana Pawła II w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim, spotkania na Politechnice Łódzkiej w Centrum Technologii Informatycznych, Forum Bibliotekarzy Pomorza Zachodniego, konferencji naukowo-technicznej „Nowoczesne technologie w przemyśle” w Gorzowie Wielkopolskim.

Inwestycje budowlane Państwowej Inspekcji Pracy i remonty w grudniu 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuuje trzy inwestycje. W Okręgowym Inspektoracie w Łodzi trwa inwestycja polegająca na przebudowie i rozbudowie istniejącej nieruchomości przy ulicy Zgierskiej 71, z przeznaczeniem na siedzibę Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi. Zatwierdzono projekt zagospodarowania terenu oraz projekt architektoniczno-budowlany i udzielono Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Łodzi pozwolenia na roboty budowlane obejmujące: przebudowę, rozbudowę, nadbudowę i częściową rozbiorę istniejącego budynku biurowego, z przeznaczeniem na siedzibę Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, na cele statutowe, wraz z zagospodarowaniem terenu i niezbędną infrastrukturą techniczną, na nieruchomości, przy ul. Zgierskiej 71 w Łodzi. Decyzja niniejsza stała się ostateczna w dniu 23 grudnia 2025 r. Termin przekazania placu budowy wykonawcy zaplanowano na styczeń 2026 r.

Inwestycja w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie polega na zmianie sposobu użytkowania pomieszczeń z serwerowni na archiwum w budynku usługowo-mieszkalnym w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przy ul. Grójeckiej 186. Został rozpatrzony wniosek o pozwolenie na budowę i zatwierdzony projekt architektoniczno-budowlany oraz udzielona zgoda na budowę dla inwestora – Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy. Decyzja uprawomocniła się w grudniu 2025 r. Kolejnym etapem inwestycji będzie wszczęcie postępowania na roboty budowlane.

Inwestycja w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu – w Kłodzku trwają roboty budowlane związane z adaptacją starej placówki Straży Granicznej na siedzibę oddziału w Kłodzku. Na dzień 19 grudnia 2025 r. roboty budowlane zrealizowano na poziomie 76,58% za kwotę 5 883 014 zł. Wartość całej inwestycji zaplanowana jest na kwotę 8 319 000 zł, a zakończenie w I połowie 2026 r. Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję panu głównemu inspektorowi pracy za przedstawienie informacji. Jak państwo widzą grudzień – jak każdy miesiąc – był pracowity dla Inspekcji Pracy. Członkowie Rady otrzymali sprawozdanie pocztą elektroniczną. Chciałbym podkreślić, iż należy cieszyć się, że podjęta wspólnie w kwietniu 2025 r. inicjatywa „Stop mobbingowi! Jak budować bezpieczne środowisko pracy?” jest kontynuowana przez pana głównego inspektora pracy, podobnie jak inne wskazane przez Radę Ochrony Pracy. 8 grudnia 2025 r. w Sejmie odbyła się konferencja „Mobbing. Jest problem. Jest rozwiązanie”, która była podsumowaniem konferencji antymobbingowych.

Cieszę się również, że rozwiązano kwestię związaną z używaniem samochodów służbowych. Pan główny inspektor pracy przedstawił decyzję w tej sprawie. Mamy nadzieję, że zasady używania samochodów służbowych w Państwowej Inspekcji Pracy stały się jasne i transparentne.

Czy ktoś z państwa ma pytania dotyczące przedstawionego sprawozdania? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 3 porządku dziennego – „Ochrona pracowniczych praw dzieci do lat 16”. Materiał przedstawia główny inspektor pracy, rzecznik praw dziecka, dr Iwona Gęsicka – ekspert z Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Pan główny inspektor pracy, proszę.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Ochrona pracowniczych praw dzieci do lat 16 jest szczególnym obszarem prawa pracy, w którym ustawodawca w sposób jednoznaczny podporządkowuje dopuszczalność wykonywania pracy nadrzędnej zasadzie dobra dziecka. Przepisy, które regulują zatrudnianie dzieci mają charakter wyjątkowy i restrykcyjny. A ich celem jest zapewnienie, aby jakakolwiek aktywność zarobkowa lub o zbliżonym charakterze nie zagrażała zdrowiu, bezpieczeństwu, rozwojowi fizycznemu i psychicznemu dziecka lub realizacji obowiązku szkolnego.

W tym obszarze szczególną rolę odgrywa Państwowa Inspekcja Pracy, która została wyposażona w kompetencje kontrolne, nadzorcze i informacyjne. Stanowi niejako funkcję realnego gwaranta przestrzegania praw pracowniczych dzieci, a jej działania koncentrują się na zapobieganiu nadużyciom, eliminowaniu przypadków nielegalnego zatrudnienia dzieci oraz zapewnieniu, aby warunki wykonywania pracy dzieci były dostosowane do ich wieku, możliwości psychofizycznych oraz potrzeb rozwojowych.

Jeżeli chodzi o obszary działalności Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zatrudnienia dzieci do lat 16, to przede wszystkim ustalamy prawidłowość zatrudnienia młodocianych w celu przygotowania zawodowego w innym celu niż przygotowanie zawodowe oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Ponadto mamy szczególną kompetencję na mocy nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, która obowiązuje od 28 lipca 2023 r. – sprawdzanie wykonywania przez pracodawców obowiązku polegającego na uzyskaniu informacji czy zatrudniane osoby zajmujące się opieką nad małoletnimi figurują w rejestrze sprawców przestępstw na tle seksualnym z dostępem ograniczonym lub rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do Spraw Przeciwdziałania Wykorzystaniu Seksualnemu Małoletnich Poniżej Lat 15 wydała postanowienie o wpisie w rejestrze. Nasza działalność kontrolna jest uzupełniona szeroką działalnością informacyjno-edukacyjną i prewencyjną.

Jeżeli chodzi o zatrudnianie pracowników młodocianych, to młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Młodocianemu może być powierzona praca, ale tylko na zasadach określonych w dziale IX Kodeksu pracy. Aby zatrudnić osoby w tym wieku one muszą ukończyć co najmniej 8-letnią szkołę podstawową i przedstawić świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Z reguły zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 15 lat. Oczywiście, są pewne wyjątki – w szczególnych okolicznościach i po spełnieniu określonych warunków dopuszczalne jest zatrudnienie osób, które nie mają 15 lat.

Pracownik młodociany w wieku dla lat 16 może być zatrudniony w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu, przyuczenia do wykonywania określonej pracy czy też – na podstawie umowy o pracę – przy wykonywaniu prac lekkich. Praca lekka nie może jednak powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Wykaz lekkich prac określa pracodawca, po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy, w regulaminie pracy lub osobnym akcie (jeżeli nie ma obowiązku wydania regulaminu), przy czym wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy.

Jeżeli chodzi o zatrudnianie młodocianych, to na pracodawcach spoczywa szereg obowiązków. Mianowicie, poddawania pracowników młodocianych wstępnym badaniom

lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia. Ponadto mają obowiązek przekazywania pracownikom oraz ich przedstawicielom ustawowym informacji o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Pracownik młodociany nie może być również, co do zasady, dopuszczony do prac wzbronionych określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może bowiem przekraczać 6 godzin na dobę, przy czym wlicza się do niego czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Młodocianego nie wolno również zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

W przypadku zatrudnienia pracownika młodocianego przy pracach lekkich pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego. Należy przy tym jednak pamiętać, że tygodniowy wymiar czasu pracy takiego młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin, zaś w dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych dobowy wymiar nie może przekraczać 2 godzin. Natomiast w okresie ferii szkolnych wymiar czasu pracy wynosi maksymalnie 7 godzin na dobę (młodocianego w wieku do 16 lat – 6 godzin) i 35 godzin w tygodniu.

Zatrudnianie dzieci do lat 15 w celu przygotowania zawodowego – wyjątkowo przy spełnieniu określonych wymogów można zatrudniać w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy osoby niemającej 15 lat, które nie ukończyły 8-letniej szkoły podstawowej oraz osoby, które ukończyły 15 lat, jednak nie ukończyły 8-letniej szkoły podstawowej. Niezbędne jest w tym zakresie uzyskanie pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej oraz zezwolenia dyrektora szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka zatrudniona osoba na spełnienie obowiązku szkolnego poza szkołą. Takie zatrudnienie może nastąpić po uzyskaniu zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego dziecka.

Zatrudnienie dzieci do lat 16 na podstawie zezwolenia inspektora pracy. Dzieci do ukończenia przez nie 16 roku życia mogą wykonywać pracę lub inne zajęcia zarobkowe na podstawie art. 304⁵ Kodeksu pracy. Praca dziecka, w takim przypadku, jest dozwolona wyłącznie na rzecz ograniczonej liczby podmiotów, a mianowicie na rzecz takich osób i jednostek, które prowadzą działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Wymaga również uzyskania uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Wniosek o wydanie zezwolenia składa się z: pisemną zgodą przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na zarabkowanie dziecka, opinią poradni psychologiczno-pedagogicznej o braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych, orzeczeniem lekarza stwierdzającym brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych, opinią dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko obowiązku szkolnego w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

Inspektor pracy może wydać zezwolenie bądź odmówić jego wydania. Następuje to w formie decyzji administracyjnej, od której przysługuje prawo wniesienia odwołania do okręgowego inspektora pracy.

Kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy w analizowanym obszarze mają przede wszystkim na celu ustalenie prawidłowości zatrudniania młodocianych w celu przygotowania zawodowego, w innym celu niż przygotowanie zawodowe oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia. Są realizowane w ramach tematów z harmonogramu. W tym roku nie mamy żadnych limitów liczbowych dla kontroli ze wskazanego tematu.

Podczas kontroli sprawdzamy przede wszystkim zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym przestrzegania przepisów dotyczących zasad zatrudniania młodocianych oraz osób niemających 15 lat w zakresie prowadzenia ewidencji, zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, wynagrodzeń, czasu pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych, ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych a dozwolonych w celu odbycia przygotowania

zawodowego, przestrzegania przepisów przy zatrudnianiu młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe oraz zezwolenia na pracę zarobkową dzieci do lat 16 oraz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. To przede wszystkim ocena ryzyka zawodowego, udzielanie informacji o ryzyku oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami nie tylko młodocianym, ale również przedstawicielom ustawowym, badania lekarskie, przeprowadzenie szkoleń, w tym szkoleń wstępnych przed dopuszczeniem młodocianego do pracy. Sprawdzamy również z stosowanie zasad szczególnej ochrony zdrowia młodocianych zatrudnionych przy niektórych rodzajach prac wzbronionych w celu odbycia przygotowania zawodowego.

Kontrole z zakresu zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego mają charakter planowy. Najczęściej dotyczą małych i średnich podmiotów prowadzących działalność z zakresu handlu i napraw, przetwórstwa przemysłowego oraz usług, ponieważ w tych barażach najczęściej są zatrudniani pracownicy młodociani. Kontrole przeprowadzamy również na podstawie wpływających do urzędu informacji o nieprawidłowościach. Kontroli skargowych jest jednak niewiele. Uważamy, że to wynika z tego, iż co do zasady pracodawcy są świadomi ciążących na nich dodatkowych obowiązków i konieczności zapewnienia małoletnim pracownikom szczególnej ochrony podczas wykonywania przez nich pracy.

W skargach najczęściej dominował temat zatrudniania pracowników bez: zgody przedstawiciela ustawowego, pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej, zaświadczenia lekarskiego, że dana praca nie zagraża zdrowiu pracowników czy zatrudniana w innym celu niż nauka zawodu.

Kontrole związane z wydawaniem zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci. Podczas tych kontroli weryfikujemy kompletność złożonego wniosku. Sprawdzamy czy do wniosku załączono opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy. Oceniamy rodzaj planowanej pracy lub zajęć zarobkowych. Sprawdzamy czy te prace nie stwarzają zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju dziecka. Analizujemy warunki wykonywania pracy, w tym czas jej trwania, organizację, z uwzględnieniem obowiązku szkolnego. Weryfikujemy zgodę przedstawiciela ustawowego dziecka. Ustalamy charakter pracy – czy ma rzeczywiście charakter artystyczny, kulturalny, sportowy lub reklamowy. Kontrole podejmowane są również w celu sprawdzenia czy podmioty, na rzecz których dzieci wykonują pracę, posiadają aktualne decyzje zezwalające na wykonywanie pracy przez te dzieci lub czy w ogóle posiadają zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci oraz warunków wykonywania pracy przez dzieci, czy te warunki są zgodne z warunkami określonymi w zezwoleniu.

W 2025 r. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło 2128 wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia. Podobnie jak w latach ubiegłych, większość wniosków dotyczyła zamiaru zatrudniania dzieci podczas prób i występów w przedstawieniach teatralnych, operowych, udziału w filmach i reklamach oraz sesjach fotograficznych, sporadycznie wydawano zezwolenia na działalność sportową. 1331 wniosków dotyczyło działalności kulturalnej, 686 – działalności artystycznej, 107 – działalności reklamowej, 4 – działalności sportowej.

W 2025 r. wydaliśmy 1549 zezwoleń na pracę dzieci, 1 decyzję odmawiającą wydania zezwolenia. 578 wniosków, które wpłynęły w 2025 r., na dzień sporządzania informacji nie zostało jeszcze rozpatrzonych z uwagi na termin wpłynięcia wniosku bądź wniosek wymagał uzupełnienia. W 2024 r. wydaliśmy 2720 zezwoleń, natomiast w 2023 r. – 2718.

Wydając przedmiotowe decyzje, inspektorzy pracy sformułowali szereg niezbędnych ustaleń wymaganych ze względu na dobro dziecka oraz rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci, zobowiązując wnioskodawców np. do zapewnienia opieki osoby dorosłej nad dziećmi podczas prób i spektakli czy przestrzegania dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy dziecka, określonego w wydanej decyzji.

Analizując przedstawione statystyki należy podkreślić, że różnice pomiędzy liczbą złożonych wniosków a liczbą wydanych decyzji wynikają z faktu, iż postępowania w sprawach o wydanie zezwolenia mogą obejmować więcej niż jeden rok kalendarzowy. Część wniosków złożonych w danym roku jest rozpatrywana i kończona wydaniem decyzji w roku kolejnym, co wpływa na roczne zestawienia statystyczne.

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ze wskazanego zakresu tematycznego 159 kontroli w 73 podmiotach, zatrudniających łącznie 4880 osób, w tym 3049 w ramach

stosunku pracy. Najwięcej kontroli zostało przeprowadzonych w podmiotach zatrudniających do 9 zatrudnionych – 70. W podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób – 40 kontroli. W podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób – 38 kontroli. W podmiotach zatrudniających od 250 osób – 11 kontroli.

W wyniku kontroli przeprowadzanych w 2025 r. do pracodawców skierowano 11 wniosków w wystąpieniach i wydano 2 decyzje. W 9 przypadkach inspektorzy pracy zastosowali wobec pracodawców lub osób ich reprezentujących odpowiedzialność wykroczeniową (nałożono 4 kary grzywny w postaci mandatu karnego w łącznej wysokości 5300 zł, skierowano 1 wniosek do sądu o ukaranie i zastosowano 4 środki wychowawcze).

Jak wspominałem, 28 lipca 2023 r. na mocy nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich Państwowa Inspekcja Pracy została uprawniona do kontroli przestrzegania przez pracodawców obowiązku określonego w tej ustawie, czyli uzyskania informacji, czy zatrudniane osoby, zajmujące się opieką nad małoletnimi, ich wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, figurują w rejestrze sprawców przestępstw na tle seksualnym z dostępem ograniczonym lub w rejestrze osób w stosunku do których Państwowa Komisja do Spraw Przeciwdziałania Wykorzystaniu Seksualnemu Małoletnich Poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie do rejestru.

Informacje o tym, czy dane osoby zatrudnianej są zamieszczone w rejestrze, pracodawca utrzuła w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika. W razie stwierdzenia naruszenia wykonywania przez pracodawcę tego obowiązku Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie powiadamia o tym policję lub prokuraturę. Naruszenie przez pracodawcę wskazanego obowiązku jest karalne – podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny nie niższej niż 1000 zł, nie stanowi natomiast podstawy do stosowania przez inspektorów pracy środków prawnych przewidzianych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. W 2025 r. do Inspekcji Pracy wpłynęły 3 skargi w tym obszarze. 1 okazała się zasadna.

Działalność poradnicza Państwowej Inspekcji Pracy stanowi istotny element systemu ochrony prawa pracy, adresowany do pracodawców, pracowników i innych podmiotów funkcjonujących na rynku pracy. Sprzyja podnoszeniu świadomości prawnej uczestników stosunku pracy i wzmacnia prewencyjny charakter działań organu. Odgrywa również istotną rolę w kształtowaniu podejścia pracodawców do zatrudniania dzieci, a także ułatwia młodym pracownikom bezpieczne rozpoczęcie kariery zawodowej.

Jeżeli chodzi o poradnictwo w zakresie zatrudniania młodocianych oraz powierzania dzieciom pracy i innych zajęć zarobkowych, to w zeszłym roku udzieliliśmy 3316 porad prawnych. I – jak mówiłem na wstępie – podejmujemy również szereg działań m.in. szkolenia, kampanie, programy, działania informacyjne, prewencyjne, promocyjne. Uczestniczymy w programach, w punktach konsultacyjnych. Udzielamy wszelkiej pomocy w tym zakresie.

Jeżeli chodzi o programy prewencyjne, to na szczególną uwagę zasługuje kampania informacyjno-edukacyjnej „Legitna praca”, skierowana do osób w wieku od 14 do 24 lat. Jej celem było upowszechnianie wiedzy o przepisach prawa pracy dotyczących zatrudniania, kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy, informowanie o możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości w zatrudnieniu, tworzenie kultury bezpieczeństwa wśród młodych pracowników, poprzez kreowanie postaw i wartości związanych z eliminowaniem ryzyka zawodowego. W ramach kampanii PIP prowadziła na szeroką skalę działania w serwisach internetowych, gdzie przekaz dostosowano do młodego odbiorcy.

Ponadto od kilku lat realizowany jest program „Kultura bezpieczeństwa”, mający na celu właściwe przygotowanie do pierwszej pracy podejmowanej przez młodzież. Działania edukacyjne są skierowane do uczniów szkół ponadpodstawowych, takich jak licea, technika oraz szkoły branżowe. W trakcie kampanii prowadzone są zajęcia stacjonarnie i on-line oraz udostępniane materiały edukacyjne.

Zatrudnianie dzieci do 16 roku życia pozostaje obszarem wymagającym szczególnej uwagi i konsekwentnego nadzoru. Bowiem w nim krzyżują się konstytucyjne zasady ochrony pracy, dobra dziecka oraz zapewnienia bezpiecznych i zgodnych z prawem warunków wykonywania pracy. Dlatego działania Inspekcji Pracy mają przede wszystkim charakter prewencyjny

i ochronny. Ich celem jest nie tylko eliminowanie nieprawidłowości, lecz przede wszystkim zapewnienie, aby praca wykonywana przez dzieci nie zagrażała ich zdrowiu, realizacji obowiązku szkolnego i rozwojowi psychicznemu. Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję bardzo.

Otwieram dyskusję.

Pani prof. Gładoch, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Monika Gładoch:

Mam dwa pytania do pana głównego inspektora pracy. Pierwsze – przepis Kodeksu pracy dotyczący zatrudniania dzieci sugeruje, że do wniosku o wydanie decyzji przez inspektora pracy dołącza się bardzo wiele dokumentów. W związku z tym przypuszczam, że decyzji odmownych powinno być znacznie więcej. Zadam przewrotne pytanie – dlaczego prawie wszystkie wnioski są pozytywnie rozpatrywane? Chyba, że po drodze były odwołania. Dlaczego jest tak dużo decyzji pozytywnych? Jak przebiega proces weryfikacyjny dotyczący udzielenia pozwoleń na pracę dzieciom?

Druga kwestia – w teorii prawa pracy przyjmuje się, że przepis, który dotyczy zatrudniania dzieci (mówimy raczej o dzieciach, nie o młodocianych), obowiązuje przy zatrudnieniu cywilnoprawnym, czyli w zasadzie jest poza stosunkiem pracy. W związku z tym, czy w swojej praktyce inspektorzy pracy wydają zezwolenia na pracę dla dzieci na podstawie zatrudnienia pracowniczego, czy też wyłącznie na podstawie zatrudnienia poza pracowniczego, czyli na podstawie kontraktów prawa cywilnego?

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Rzeczywiście, pytanie było przewrotne. Myślę, że na oba pytania odpowiem na piśmie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Barbara Godlewska-Bujok:

Nawiążę do trybu wydawania pozwoleń. W jaki sposób inspektorzy pracy są przygotowywani do oceny, że praca nie zagraża dzieciom?

Drugie pytanie – w jaki sposób dochodzi do kontroli w przypadkach wykonywania przez dzieci prac, na które nie wydano zezwolenia? Jest to po prostu praca na czarno. Wiemy, że są takie prace zarówno w szeroko rozumianym sektorze rozrywkowym, ale też np. w nielegalnych szybach węglowych w Wałbrzychu. Ostatnio był program na ten temat.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Tych decyzji nie wydaje każdy inspektor pracy. To są wytypowani inspektorzy. Będąc inspektorem prawnikiem nigdy nie wydawałem tych decyzji, ale widziałem jak one były realizowane w praktyce. U nas nie było wiele tych decyzji, zatem moje doświadczenia praktyczne nie są zbyt duże. Jeżeli napływały wnioski o wydanie zezwolenia, to z reguły zawierały wszystkie elementy formalne. Jeżeli nie zawierały, to występowaliśmy o ich uzupełnienie. Zatem stronie zainteresowanej uzyskaniem pozytywnej decyzji zależało na tym, że wszystkie elementy formalno-prawne były kompletne.

Mamy wytypowanych inspektorów. Szkolenia odbywają się cyklicznie w miarę naszych możliwości finansowych, co zawsze podkreślam. Szkolimy inspektorów.

Natomiast jeśli chodzi o nielegalne zatrudnianie, to kontrolujemy dzieci tak jak inne osoby. Przypominam, że nasze możliwości są ograniczone. Nie stosujemy środków oddziaływania bezpośredniego. Okazujemy legitymacje. Jeżeli osoba stawia opór przy wylegitymowaniu, to nie mamy żadnych możliwości działania. Dlatego przy projekcie ustawy składaliśmy wniosek, żeby inspektor pracy miał możliwość poproszenia policji o pomoc. Sam uczestniczyłem w wielu kontrolach legalności zatrudnienia. W momencie kiedy wchodziłem na budowę z inspektorem inżynierem, ta budowa pustoszała. Jeszcze raz podkreślam, nie mamy możliwości stosowania środków oddziaływania.

Natomiast jeśli chodzi o nielegalne wydobywanie węgla przez dzieci, to w tym zakresie nie przeprowadzaliśmy czynności kontrolnych. Pamiętajmy również, że w zakresie legalności zatrudnienia poza kontrolami działamy głównie na podstawie skarg. Jeżeli dziecko będzie nielegalnie zatrudnione, inspektor stwierdzi nielegalne wykonywanie pracy, będzie działał. Taki przypadek mieliśmy w wakacje w Szczecinie na promenadzie – dzieci w wieku 13 lat sprzedawały watę cukrową produkowaną w maszynie, z której ulatniał się gaz. Inspektor

pracy zareagował. Kontrola była efektywna. Dzieci były pochodzenia ukraińskiego. Chciały dorobić. Reagujemy. Czynności kontrole w tym zakresie przeprowadzamy na miarę naszych możliwości. Ale nie oddzielamy legalności zatrudnienia dzieci, młodych czy starszych. Sprawdzamy legalność zatrudnienia. Reagujemy na każdą skargę w tym zakresie.

Członek Rady Ochrony Pracy Leszek Rymarowicz:

Czy istnieje jakaś geografia wniosków o zgodę na pracę dzieci? Wiemy, że większość dotyczy działalności kulturalnej, to znaczy występów teatralnych, czy działalności reklamowej. Czy jest jakiś związek z geografią dużych miast? Czy to jest skoncentrowane w jakiś miejscach, czyli szczególnie obciąża niektóre jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy?

Drugie pytanie – czy to jest komfortowa sytuacja dla Inspekcji Pracy, że w przypadku ustawy „Kamilkowej” mimo, że Inspekcja Pracy ma prawo kontrolować, to nie ma możliwości wydawania środków prawnych, jeżeli stwierdzi nieprawidłowości?

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Mamy ustalone z jakiego obszaru kraju wpływają zezwolenia. Zdecydowana większość – to Warszawa. Oczywiście, że jest to obciążenie. To nie ulega wątpliwości. Ale to jest jedno z kilkudziesięciu zadań, które wykonuje Państwowa Inspekcja Pracy.

Natomiast nie mogę odnieść się do pytania o komfortową sytuację. Nie zastanawiamy się, czy mamy komfort pracy. Jesteśmy służą ustawie. Wykonujemy zadania, które powierza nam ustawodawca. Taka jest nasza rola. Nie możemy rozważać czy dane zadanie sprawia nam komfort czy nie i odmówić jego wykonania, bo jest dla nas niekomfortowe. Wykonujemy wszystkie zadania, które wynikają z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, również w tym zakresie.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

Chciałbym kontynuować wątek przedmówcy, który pytał o geografię zatrudnienia młodocianych pracowników. Zapytałbym o strukturę branżową.

To cały czas wyzwanie przed nauką, która musi dokonać rozpoznania zjawiska nielegalności zatrudnienia. Bo siłą rzeczy dane Inspekcji Pracy w tym zakresie będą miały charakter fragmentaryczny. W tym kontekście chciałbym nawiązać do tematu, który przed laty był niezwykle popularny. Mianowicie, bezpieczeństwo pracy dzieci w gospodarstwach domowych. Pamiętamy kampanie i zagrożenia związane z przebywaniem dzieci blisko maszyn rolniczych. Czy są jakieś dane i informacje na ten temat?

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Jeżeli chodzi o branżę, to – jak wspomniałem – 1331 wniosków dotyczyło działalności kulturalnej, 686 – działalności artystycznej, 107 – działalności reklamowej, 4 – działalności sportowej.

Jeżeli chodzi o rolnictwo, to przypominam, że co roku przeprowadzamy wizytację w gospodarstwach rolnych. To nie są czynności kontrolne. To wizytacja, która odbywa się za zgodą rolnika. W jej trakcie informujemy go o zagrożeniach, zwracamy uwagę na pracę dzieci. Co roku przeprowadzamy dużą liczbę szkoleń. Prowadzimy działalność informacyjno-edukacyjną w szkołach. Wspólnie z KRUS-em i Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi organizujemy konkursy, które promują pozytywne zachowania młodych osób. Np. „Bezpieczne gospodarstwo rolne” – nagrody otrzymują gospodarstwa, które przestrzegają przepisów bhp, są nowoczesne. Organizujemy konkursy adresowane do młodych osób, które dotyczą bezpiecznego wykonywania pracy w rolnictwie. Podejmujemy szeroką działalność informacyjno-edukacyjną, której celem jest eliminacja zagrożeń wypadkowych. W tym zakresie ściśle współpracujemy z KRUS-em i Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do kolejnej prezentacji przygotowanej przez rzecznika praw dziecka, którego na dzisiejszym posiedzeniu reprezentuje pani dr Anna Gałązka z Zespołu Spraw Socjalnych w Biurze Rzecznika Praw Dziecka.

Oddaję pani głos.

Radca w Zespole Spraw Socjalnych Biura Rzecznika Praw Dziecka Anna Gałązka:

W imieniu rzecznika praw dziecka serdecznie dziękuję za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Musimy pamiętać, że dziecko podejmujące pracę lub inną formę aktywności zarobkowej pozostaje przede wszystkim dzieckiem – osobą w trakcie intensywnego rozwoju fizycznego, psychicznego i społecznego, wymagającą szczególnej troski i ochrony ze strony państwa. Obowiązujące przepisy prawa krajowego i międzynarodowego jednoznacznie wskazują, że praca dzieci może być dopuszczalna jedynie w ściśle określonych warunkach i nigdy nie może naruszać ich prawa do nauki, zdrowia, bezpieczeństwa ani godnego rozwoju.

Rzeczniczkę praw dziecka niepokoi fakt, że praca dzieci odbywa się wciąż czasami w warunkach nieformalnych, czyli bez umów, bez nadzoru, często ponad siły w godzinach nieprzystosowanych do wieku dziecka i kosztem obowiązku szkolnego. Szczególnego znaczenia nabiera problem pracy dzieci w środowisku cyfrowym, który nie jest wystarczająco uregulowany i monitorowany.

W Biurze Rzecznika Praw Dziecka są podejmowane i rozpatrywane sprawy indywidualne i systemowe. Rzecznik praw dziecka nie posiada inicjatywy ustawodawczej. Formą komunikowania się czy wskazywania luk prawnych, rozwiązań czy prośby o podjęcie inicjatywy ustawodawczej odbywa się w formie wystąpień generalnych.

Wystąpienie generalne w sprawie pracy dzieci w środowisku cyfrowym rzecznik praw dziecka skierował 15 grudnia 2024 r. do ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. Rzecznik zaapelował o niezwłoczne podjęcie działań mających na celu przygotowanie propozycji rozwiązań prawnych, które chroniłyby dziecięcych twórców przed wyzyskiem ich cyfrowej pracy. W odpowiedzi resort rodziny wskazał, że jednym z większych wyzwań w opracowaniu regulacji chroniących dzieci będzie ustalenie granicy, która wyznaczy zakres podmiotowy i przedmiotowy obszaru regulowanego oraz sam sposób tej regulacji.

Ze względu na doniosłość przedmiotu kolejne wystąpienie zostało ponownie skierowane przez rzecznika do resortu rodziny 7 października 2025 r. Nie otrzymaliśmy jeszcze odpowiedzi. Biuro oczekuje na stanowisko resortu. Rzecznik praw dziecka wystąpił o pilne podjęcie prac ustawodawczych zapewniających realną ochronę najmłodszych. Zaapelowała o zainicjowanie procesu legislacyjnego zmierzającego do kompleksowego uregulowania kwestii cyfrowej pracy dzieci oraz zjawiska *sharentingu*.

Obecnie w Zespole Spraw Socjalnych badana jest kwestia procedury uzyskiwania zezwolenia właściwego inspektora pracy na zawarcie z dzieckiem poniżej 16. roku życia kontraktu sportowego. Ze względu na liczbę spraw, które wpływały w 2025 r. do Biura Rzecznika Praw Dziecka, dotyczących licznych naruszeń i zaniedbań klubów sportowych podjęliśmy analizę. Wystąpimy do Państwowej Inspekcji Pracy z prośbą o udostępnienie informacji dotyczącej wydawania zezwoleń przez PIP na podstawie art. 304 Kodeksu pracy, dotyczących dzieci poniżej 16 roku życia w latach 2023 – 2025 w zakresie kontraktów sportowych. Pan inspektor powiedział, że są to tylko 4 wnioski. Będziemy to analizować z próbą podziału na okręgi. Art. 304⁵ Kodeksu pracy przewiduje zgodę rodzica oraz zezwolenie inspektora pracy. Otrzymujemy zgłoszenia, że kluby sportowe nie realizują tego obowiązku. Zwrócimy się też dane GUS dotyczące liczby małych sportowców poniżej 16. roku życia. Musimy porównać liczbę młodych sportowców oraz liczbę wydanych zezwoleń przez właściwego inspektora pracy. To dla nas istotne.

Dzieci ze względu na swój wiek i zależność od dorosłych nie mają realnej możliwości samodzielnego dochodzenia swoich praw. To na instytucjach publicznych spoczywa szczególna odpowiedzialność za stworzenie skutecznego systemu ochrony, kontroli i reagowania na naruszenia praw dziecka. Będzie to możliwe przy współpracy. Ten obowiązek ciąży nie tylko na resorcie rodziny, pracy i polityki społecznej, ale także na Ministerstwie Sprawiedliwości, Ministerstwie Cyfryzacji, Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Ministerstwie Zdrowia, Ministerstwie Edukacji Narodowej, Urzędzie Ochrony Danych Osobowych, a także organizacjach społecznych zaangażowanych w ochronę praw dzieci. Rzecznik praw dziecka podkreśla doniosłą rolę Rady Ochrony Pracy oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Apeluje także o współpracę międzyresortową, między instytucjami, rozwijanie działań profilaktycznych, edukację pracodawców i rodziców oraz szczególną czujność wobec tych obszarów rynku pracy,

w których ryzyko naruszeń praw dziecka jest największe. Rzecznik dziękuje za zaangażowanie i działania podejmowane na rzecz ochrony najmłodszych uczestników rynku pracy. Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję przedstawiciela rzecznika praw dziecka.

Otwieram dyskusję.

Pan dr Leszek Rymarowicz, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Leszek Rymarowicz:

Rozumiem, że w posiadaniu Biura Rzecznika Praw Dziecka są informacje, że skala zatrudniania – pani użyła pojęcia kontraktów zawieranych z dzieckiem, a naprawdę z rodzicem – jest dużo większa niż to, co dociera do Państwowej Inspekcji Pracy i co zostało wykazane w tej statystyce. Zatem byłyby to jakiś przedmiot do zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy w terenie, czyli objęcia czynnościami kontrolnymi klubów sportowych.

Radca w Zespole Spraw Socjalnych Biura Rzecznika Praw Dziecka Anna Gałązka:

Tak. Wynika to przede wszystkim ze wstępnej analizy GUS, liczby małoletnich sportowców poniżej 16 roku życia i sygnałów indywidualnych. Ta sprawa jest aktualnie badana. Formułowanie pytań i wniosków do Państwowej Inspekcji Pracy jest w toku. Będziemy „mapować” to zagadnienie. Natomiast liczba spraw wpływających do Biura Rzecznika Praw Dziecka w 2025 r. dotyczących klubów sportowych i naruszeń w tym zakresie m.in. zezwoleń właściwego inspektora pracy na pracę dzieci, jest głównym priorytetem do wyjaśnienia.

Członek Rady Ochrony Pracy Cezary Kaźmierczak:

Mam jedną drobną uwagę. Mój małoletni syn nie został dopuszczony do matury z powodu frekwencji na historii. Został wysłany do najlepszego uniwersytetu w Polsce, czyli do „Żabki”. Tenże uniwersytet w ciągu 3 miesięcy doprowadził do radykalnej zmiany jego postawy życiowej. Obecnie jest przodującym studentem Trinity College w Dublinie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do kolejnej prezentacji. Proszę o zabranie głosu eksperta panią dr Iwonę Gęsiczką – pracownika naukowego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Prosiłbyśmy, żeby pani doktor odniosła się do poprzednich prezentacji, a także przedstawiła swoje stanowisko.

Pracownik naukowy Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie dr Iwona Gęsicka:

Dziękuję uprzejmie za zaproszenie i dostrzeżenie tematu, który – nie ma co ukrywać – jest bagatelizowany od lat. Nawet umieszczenie przepisu art. 304⁵ w Kodeksie pracy daje pewien obraz tego, jak ustawodawca traktuje to zagadnienie. W doktrynie prawa pracy dość powszechnie mówi się dosłownie o wrzuceniu tego przepisu na potrzeby implementacji dyrektywy 94/33, która była związana z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Ustawodawca w tamtym czasie nie miał pomysłu na rozwiązania dotyczące zatrudniania osób poniżej 16 roku życia. Mimo, że treść dyrektywy dotycząca ochrony pracy osób młodych przewidywała objęcie tą ochroną młodych od 13 roku życia, ustawodawca zdecydował się na ustanowienie tej granicy na poziomie 16 roku, co wygenerowało problemy.

To generuje problemy definicyjne, chociażby w zbiegu z pojęciem młodocianego. Jeżeli chodzi o pojęcie dziecka w przepisach prawa, na slajdzie przywołuję tylko kilka z tych, którymi możemy operować. Co do zasady za dziecko czy osobę małoletnią uznajemy każdą osobę w wieku poniżej 18 roku życia. W dyrektywie 93/44 dzieckiem jest osoba młoda w wieku poniżej 15 roku życia. Ta definicja aktualnie zbiega się z pojęciem młodocianego z art. 190 Kodeksu pracy. Z kolei dziecko w znaczeniu przyjętym przez ustawodawcę w art. 304⁵ Kodeksu pracy to osoba do ukończenia 16 roku życia.

Jaka jest konsekwencja tego rozwiązania? Proszę zwrócić uwagę, że definicja z art. 304⁵ Kodeksu pracy nachodzi na definicję młodocianego i osoby, która ukończyła 15 lat. Brakuje spójności. Ta spójność występowała przez pewien czas, co było związane z funkcjonowaniem szkolnictwa wraz z istnieniem gimnazjów. Definicja młodocianego zmienia się wraz ze zmianami, które następują w Prawie oświatowym. W ciągu lat była zmieniana na 15 i na 16 lat, kiedy tak ustawodawca odnosił się do młodocianego w nawiązaniu do tego,

kiedy osoba małoletnia kończyła szkołę podstawową. Wiązało się to również z tym, o czym wspominał pan główny inspektor pracy, czyli możliwością podjęcia zatrudnienia w ramach przygotowania do wykonywania pracy czy nauki zawodu.

Nie mamy spójności w prawie pracy w zakresie zdolności do czynności prawnej, która wynika z przepisów Kodeksu cywilnego. To dość duży problem, jeżeli włączymy do analizy przepisy art. 22 Kodeksu pracy, który zezwala na zatrudnienie pracownice osobie o ograniczonej zdolności do czynności prawnych. Jednocześnie mamy zakaz stałego zatrudniania dzieci wynikający z art. 65 konstytucji i art. 190 Kodeksu pracy oraz zezwolenia na dopuszczenie do zatrudnienia osób poniżej 16 roku życia. Te grupy są niejednorodne. Ustawodawca w przepisach prawa pracy w ogóle nie odnosi się do tych zdolności, które wynikają z osiągnięcia pewnego progu wiekowego. Miesza pojęcia występujące w Kodeksie pracy, które z jednej strony – nakładają się, a z drugiej – wykluczają. To nastręcza sporych trudności interpretacyjnych co do tego kto może pracować i na jakiej podstawie prawnej może świadczyć pracę.

Doktryna wyjątkowo nie ma tutaj szczególnych rozbieżności. Przyjmuje, że zatrudnienie pracownice może dotyczyć osób młodocianych. To wynika wprost z regulacji kodeksowej. Natomiast przy art. 304⁵, czyli świadczeniu pracy lub wykonywaniu innych zajęć zarobkowych... Zwracam uwagę, że ustawodawca nie mówi tu o zatrudnieniu, posługuje się pojęciem wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych. W domyśle są to zajęcia, które wykonuje się na podstawie umowy prawa cywilnego.

W odniesieniu do zakazu zatrudniania dzieci konstytucja formułuje najbardziej fundamentalną zasadę dotyczącą zakazu stałego zatrudniania dzieci. Stałego – w domyśle pracowniczego, trwałego, ciągłego zatrudnienia dziecka. Z kolei art. 190 § 2 Kodeksu pracy zabrania zatrudniania osoby, która nie ukończyła 15 lat, oczywiście z pewnymi zastrzeżeniami i wyjątkami dopuszczającymi taką pracę.

Wyjątkiem od zakazu angażowania dziecka do pracy są 4 kategorie działalności, na rzecz których ustawodawca dopuścił świadczenie pracy przez dziecko. To działalność kulturalna i artystyczna. Jak wynika ze statystyk przedstawionych przez pana głównego inspektora pracy jest to absolutnie dominująca działalność w zakresie występowania podmiotów o wydanie zezwolenia na pracę dziecka. Pan dr Rymarowicz i pan prof. Męcina pytali o strukturę i geografie tych wniosków. Dodałabym jeszcze kategorię. W zdecydowanej większości są to podmioty publiczne. To nie są podmioty komercyjne czy podmioty prowadzące działalność gospodarczą. W przypadku działalności sportowej mamy jasność. Pani doktor z Biura Rzecznika Praw Dziecka podniosła kwestię działalności klubów sportowych. Liczba zezwoleń na wykonywanie pracy w działalności sportowej absolutnie nie pokrywa się z liczbą zawodników i liczbą klubów, które funkcjonują. Mówimy o 4 zezwoleniach, a dzieci, które świadczą pracę w ramach tzw. kontraktu sportowego liczymy w tysiącach. Liczba dzieci faktycznie wykonujących pracę nie odpowiada liczbie faktycznie działających zawodników sportowych, z zastrzeżeniem, że oni wykonują ją zarobkowo. Mówimy nie o praktykowaniu sportu w ramach profilaktyki prozdrowotnej, hobby czy pasji dziecka lecz o działalności, która jest wynagradzana i ma efekt zarobkowy.

Największa bolączka całości wniosków dotyczących zatrudniania dzieci poniżej 16 roku życia to działalność reklamowa. Jeżeli mówimy o stu kilku wnioskach w skali kraju, a wystarczy skorzystać z którejkolwiek platformy mediów społecznościowych, to okaże się, iż kont związanych z działalnością dziecięcą lub – o czym wspomniała pani doktor reprezentująca rzecznika praw dziecka – tzw. *sharentingiem*, czyli kiedy rodzice udostępniają wizerunek dziecka, posługują się pracą dziecka, bo część tych działań polega na wykonywaniu pracy poprzez okazywanie pewnych przedmiotów, ustawianiu scenek według scenariusza osoby zlecającej działalność reklamową, jest niezwykle dużo, a liczba stu kilku zezwoleń jest absolutnie niemiernodajna w porównaniu do działalności reklamowej, która funkcjonuje chociażby w social mediach, nie mówiąc już o innych komercyjnych działalnościach reklamowych – ulotki, kalendarze, katalogi reklamowe czy reklamy telewizyjne, nawet dużych sieci handlowych, które mają rozbudowane działy *compliance*, a które nie pochyłają się nad tym, że dzieci angażowane do ich reklam nie świadczą tej pracy na podstawie wydanych zezwoleń.

Dodatkowo, przy współpracach reklamowych występuje problem, o którym nie mówi się, a który widać na zapleczu. Do tego trzeba byłoby sięgnąć. Mianowicie, do takiego pulpitu profesjonalnego, do którego rodzic ma dostęp na platformach w social mediach. Tam są specjalne

statystyki dotyczące aktywności w sieci. Czyli jest mierzona efektywność postów, rolek, relacji. Reklamodawca zleca przeprowadzenie kampanii reklamowej z użyciem – nie obawiam się posłużyć tym słowem – uprzedmiotowionego dziecka i jego wizerunku, które często nieświadomie, bo nie mówimy o dzieciach, które są świadome, mówimy często o niemowlakach, które od małości reklamują pieluchy, kaszki i różnego rodzaju inne rzeczy, których wizerunek jest po prostu udostępniany.

Niemowlak, który reklamuje pieluchy znajduje się w tej samej grupie z 15-latkami, który jest w stanie wyrazić sprzeciw czy być świadomym w jakiej aktywności bierze udział. To nie jest grupa jednorodna ani pod względem potrzeb, ani pod względem dojrzałości emocjonalnej, ani pod względem wydajności organizmu, który nie wszystkie obciążenia może znieść.

Wracając do rejestracji aktywności, czyli reakcji, udostępnień, liczby obejrzeń filmików, to ma wpływ na wysokość kontraktów, powierzenie zlecenia i – ostatecznie – na zarobek. Kogo? Bo w domyśle przyjęlibyśmy, że tego dziecka. Można byłoby przyjąć, że rodzic przyjmuje wynagrodzenie, które jest traktowane jako wynagrodzenie dziecka i ma nad tym wynagrodzeniem sprawować zarząd, taki jaki zarząd majątkiem dziecka na mocy przepisów Kodeksu cywilnego. Ale tak nie dzieje się. Dlaczego? Dlatego, że w rzeczywistości to rodzic podpisuje umowę z agencją reklamową bądź bezpośrednio z firmą, która nawiązuje współpracę. Teraz mamy hasztag – współpraca czy współpraca reklamowa do oznaczania postów w social mediach. Zatem jeżeli chodzi o materiał źródłowy, dowodowy do przeprowadzenia ewentualnej kontroli nie ma żadnego problemu ze znalezieniem inicjatora działalności, autora filmiku i dziecko, które świadczy pracę. Rodzic podpisuje umowę albo z agencją reklamową, albo bezpośrednio z powierzającym zlecenie reklamy danego produktu, w ramach której rodzic zobowiązuje się do nagrania filmików z wykorzystaniem dziecka – jego pracy, aktywności, nie tylko jego wizerunku. To jakiś rodzaj hybrydy – podpisuje się umowę, której wykonawcą jest de facto osoba trzecia w postaci dziecka. Natomiast nie jest to sytuacja, której nie można skontrolować. Wręcz przeciwnie – uważam, że dowody i materiały źródłowe są dostępne na wyciągnięcie ręki.

Jeżeli chodzi o zezwolenie na pracę dziecka, pan główny inspektor przedstawił poszczególne wymagania, chciałabym odnieść się do zgody przedstawiciela ustawowego. Wystarczy zgoda jednego z przedstawicieli ustawowych dziecka, czyli rodzica lub opiekuna. Dopiero w przypadku sporu między rodzicami koniecznym byłoby uzyskanie zgody sądu rodzinnego. Opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej co do zasady powinna być poprzedzona diagnozą, spotkaniami z rodzicem, spotkaniami z dzieckiem, ustaleniem zakresu, który ma obejmować pracę, a następnie przedstawieniem wniosku i uzasadnieniem tej opinii, która wynika z diagnozy. W praktyce opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej ogranicza się do stwierdzenia o braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy czy do wykonywania zajęć zarobkowych. Ta opinia jeżeli byłaby rozszerzona o uzasadnienie, np. dziecko wymaga odpoczynku, dziecko wymaga przerw higienicznych np. co 1,5 godziny, zwłaszcza w przypadku dzieci młodszych, byłaby wskazówką dla inspektora pracy, który wydaje zezwolenie na pracę dziecka, dotyczącą dodatkowych warunków, które może wskazać w zezwoleniu na wykonywanie pracy przez dziecko. Ale z reguły takiej informacji tam nie ma.

Orzeczenie lekarskie – warto odnieść się do różnicy i pewnej dysproporcji, jeżeli chodzi o ochronę gwarantowaną przez ustawodawcę. Mianowicie to, co oferuje się młodocianym, czyli zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy, takie jak na zasadach dla pracowników dorosłych, czyli wydawane przez lekarza medycyny pracy po szeregu badań. Jak wygląda sytuacja w tym przypadku? Takie zaświadczenie wydaje niejednokrotnie lekarz rodzinny bez przeprowadzania wnikliwej analizy, dodatkowych badań, które w standardowym pakiecie wiązałyby się z przeprowadzeniem badań profilaktycznych dla pracowników dorosłych i pracowników młodocianych. Orzeczenie lekarskie, nawet jeżeli jest wystawione przez lekarza bez specjalizacji z medycyny pracy i bez poprzedzenia jego wydania niezbędnymi – w ocenie lekarza – badaniami, zawiera jedynie stwierdzenie o braku przeciwwskazań do wykonywania zajęć zarobkowych.

Opinia dyrektora szkoły – dyrektorzy zostali pozostawieni sami sobie. Nie ma formularza i załączników. Każdy tworzy tę opinię tak, jak potrafi i uważa. Są to opinie od dwuzdaniowych: uczeń wzorowy, może wykonywać pracę, nie kłóci się to z procesem edukacyjnym po wypracowania kilkunastostronicowe wraz z wykazem wszelkich osiągnięć dziecka, udziałem w konkursach i bardzo szerokim opisem.

Jeżeli mamy takie opinie i orzeczenia lekarskie – brak wskazań co do ich treści – to mamy niejednokrotnie do czynienia a absolutnie ubocznym tematem – przetwarzaniem danych osobowych dziecka w bardzo szerokim zakresie – nadmiarowym – względem tego, co jest konieczne w związku z wydawaniem zezwolenia na pracę dziecka.

Co powinno zawierać zezwolenie? Oznaczenie dziecka w taki sposób, aby nie budziło wątpliwości i oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność. Warto byłoby też ustalić, że ten podmiot faktycznie prowadzi działalność i wskazane w PKD profile działalności, które dopuszcza ustawodawca. Rodzaj pracy – należałoby przyjąć, że jest on dokładnie opisany. Często jest to lakoniczne stwierdzenie: udział w przedstawieniu, lub udział w nagraniu spotu reklamowego czy nagraniu muzycznym. Trudno, żeby inspektor pracy wymyślał jaki to ma być rodzaj pracy. Otrzymuje wniosek. Wskazuje to, co jest we wniosku i przyjmuje to za pewnik. Można oczywiście wzywać do doprecyzowania rodzaju pracy, jeżeli jest wątpliwość. Natomiast warto byłoby wskazać – inaczej niż w przypadku pracowników dorosłych – nawet opisowo jaki to ma być rodzaj pracy. Bo w przypadku odniesienia do pracowników dorosłych, nawet jeżeli nie ma precyzyjnie określonego rodzaju, to można odnieść się do stanowiska, klasyfikacji zawodów i tam znaleźć doprecyzowanie. Tutaj nie będzie takiej możliwości. Klasyfikacja zawodów nie zawiera żadnego zawodu, w którym dziecko może być angażowane do pracy.

Wymiar czasu pracy – z reguły wskazywany jest w decyzjach. Widziałam ich kilkanaście. One powielają wniosek, który złożył podmiot chcący zaangażować dziecko do pracy. Nigdy nie zdarzyło się, żeby on przekraczał 6-godzinny wymiar czasu pracy, czyli właściwy dla pracowników młodocianych. To jest w zasadzie prawidłowe, bo musimy odnosić się do jakiś norm, skoro nie ma norm i ustawodawca nie przewidział minimalnych dobowych odpoczynków czy maksymalnych dobowych wymiarów czasu pracy dla dzieci zatrudnianych na podstawie art. 304⁵ Kodeksu pracy, to trzeba odnosić się przynajmniej do przepisów ochronnych właściwych dla młodocianych.

Jeżeli chodzi o okres zatrudnienia, to odbywa się bardzo różnie, czasami poprzez konkretne daty przedstawień, dłuższy okres np. sezon w teatrze. Nigdy nie możemy wskazywać okresu, który sugerowałby zatrudnienie stałe, bo takie jest zakazane.

Inne ustalenia – dla mnie jest to kluczowy element zezwolenia na wykonywanie pracy przez dziecko, aczkolwiek nie spotkałam się w żadnej decyzji z dodatkowymi ustaleniami. Moim zdaniem, w innych ustaleniach powinny znaleźć się odniesienia do minimalnego dobowego odpoczynku z uwzględnieniem czasu, który dziecko poświęca na szkołę, jeżeli to jest dziecko objęte obowiązkiem szkolnym. Następnie – przerw, które dziecko powinno mieć. Jeżeli pracownik dorosły i pracownik młodociany mają gwarancję przerw w pracy, to nie widzę powodu, dla którego dziecko zdecydowanie bardziej narażone na uciążliwości związane z pracą, miałoby nie mieć takiego wskazania, a nie ma. Przerwy w pracy nie są wskazywane. Można także zawrzeć inne dodatkowe elementy, np. kwestie dotyczące podania leku czy opieki sprawowanej przez rodzica, dostępu rodzica do np. planu nagraniowego, który jest wykonywany przez dziecko. Moim zdaniem, te kwestie powinny znaleźć się w innych ustaleniach.

Ochrona życia i zdrowia jako problem prawny. Wskazuję państwu to rozróżnienie wynikające z art. 304⁵ i art. 190 Kodeksu pracy, gdzie młodociani na ten moment mają szerzej wskazaną ochronę dotyczącą zdrowia i czasu pracy niż dzieci (art. 304⁵).

Istotnym instrumentem – to wiąże się z pytaniem pana dr Rymarowicza dotyczącym braku środków do działań inspektora i rzeczywiście takich władczych działań nie ma przewidzianych – jest możliwość cofnięcia zezwolenia udzielonego przez inspektora pracy, co może nastąpić z urzędu, jeżeli inspektor pracy pozyska informację o tym, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu lub naruszają przepisy prawa, a także każdorazowo na wniosek – nawet nieuzasadniony – przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka. Ustawodawca przyjął, że przedstawiciel ustawy kieruje się przede wszystkim dobrem dziecka, w związku z tym jego żądanie cofnięcia zezwolenia będzie zawsze wiążące dla inspektora pracy, niepodlegającym jego ocenie. Zezwolenie jest cofane na wniosek przedstawicieli ustawowych bez dodatkowych pytań.

Moim zdaniem, niedoskonałości przepisu regulującego możliwość wykonywania pracy przez dzieci to – o czym wspomniałam na początku – pośpieszna i przypadkowa implementacja tego przepisu oraz jego umiejscowienie. Komisja Kodyfikacyjna powołana w 2018 r. miała dość interesującą propozycję zmiany lokalizacji tego przepisu i umiejscowienia tej kwestii po dziale

Kodeksu pracy dotyczącym zatrudniania młodocianych. Następnie – kwestia zróżnicowania wiekowego i braku bezpośredniego odesłania do przepisów ochronnych. To – w mojej ocenie – największe bolączki dotyczące tego przepisu.

Odnosząc się do pytań, które zostały zadane w trakcie dyskusji po wystąpieniach moich przedmówców – pani prof. Monika Gładoch pytała dlaczego tak wiele jest pozytywnych decyzji dotyczących zezwoleń na pracę dziecka. Dlatego, że wnioski po prostu spełniają warunki formalno-prawne. Czyli opinia psychologiczno-pedagogiczna zawiera stwierdzenie: brak przeciwwskazań do wykonywania zajęć zarobkowych, opinia dyrektora – brak przeciwwskazań, nie kłóci się z obowiązkiem szkolnym i zaświadczenie lekarskie – brak przeciwwskazań do wykonywania pracy, zgoda rodzica. Mamy komplet. Trudno oczekiwać od inspektora pracy, żeby ponad to, co jest przewidziane w przepisie, weryfikował taki wniosek. Weryfikacja dokonuje się na poziomie formalnoprawnym. To w zasadzie odpowiedź na pytanie o poziom weryfikacji.

Drugie pytanie pani profesor – czy wydając zezwolenie na pracę inspektor wskazuje formę zatrudnienia – na podstawie umowy o pracę czy umowa cywilnoprawna. To kolejna kwestia, która mogłaby zostać uregulowana w zezwoleniu innych ustaleniach. Inspektor mógłby wskazać podstawę nawiązania tej relacji pomiędzy podmiotem zatrudniającym a dzieckiem, które podejmuje pracę tak, żeby nie było wątpliwości, że jest to umowa, której podmiotem jest dziecko lub – w zależności od wieku, bo przypominam regulację dotyczącą zdolności do czynności prawnych i jej ograniczeń – rodzic, ale w jakim zakresie. Pewnym rozwiązaniem i wskazówką byłyby przepisy francuskie, które przy wydawaniu takiego zezwolenia wskazują wprost nakazanie utworzenia rachunku dla dziecka, który byłby przeznaczony na wpływy ze świadczonej przez nie pracy. To w jakimś stopniu eliminowałoby ewentualne nadużycia, które mogą powstać zwłaszcza przy znacznych zarobkach influencerskich. To nie są wynagrodzenia na poziomie płacy minimalnej, niejednokrotnie są to bardzo pokaźne kwoty. W naszych regulacjach nie ma bezpośredniego zabezpieczenia – gdzie i kto miałby deponować środki pochodzące z prac dziecka.

Pytanie pani dr Godlewskiej-Bujok – jak inspektorzy przygotowujący się do weryfikacji czy praca nie zagraża zdrowiu dziecka i jak przebiega kontrola prac zgłoszonych do zezwolenia? Tych kontroli nie ma zbyt wiele. One są planowane. Nie też zbyt wiele skarg. Ale – jak wspomniałam – źródło do kontroli istnieje chociażby w social mediach, nadużycia są widoczne na wyciągnięcie ręki. Jeżeli mamy kampanię promocyjną środków konkretnej marki suplementacyjnej i mamy pokazaną całą karuzelę zdarzeń, która ciągnie się 2 tygodnie – od dziecka płaczącego, dziecka uśmiechniętego – to jest zakontraktowane: pokaż mi emocje tego dziecka, robi to rodzic, dochodzimy do punktu styczności, kiedy pojawia się magiczny środek, który uzdrawia sytuację i nagle panuje kraina szczęśliwości. Natomiast cały proces, który dokonuje się w social mediach nie jest przypadkiem. To jest budowanie relacji więzi, zaufania do osób, które promują w ten sposób produkt. Przeciętny odbiorca nie widzi, że historyjka układa się w pewną całość, że jest zaprogramowana, często na wiele miesięcy, a co najmniej tygodni naprzód i że niektóre relacje są po prostu efektem kontraktu. Trudno przygotować na to inspektora bez wiedzy jak wygląda zaplecze, jak wyglądają kontrakty chociażby z agencjami. Inspektorzy nie są na to przygotowani. Jest źródło dowodowe do zbadania, ale – moim zdaniem – nie ma takiej mocy, jeśli chodzi o liczbę inspektorów do kontrolowania tego. Liczby dostępnych treści też są gigantyczne.

Prof. Jacek Męcina mówi o rozpoznaniu tematu. Dokonujemy rozpoznania. Pierwsi przedstawiciele doktryny, którzy rozpoznawali temat zatrudniania młodocianych i dzieci to prof. Goździewicz i prof. Włodarczyk, którzy napisali dość dużo prac w tym obszarze. Są to pogłębione analizy problemu. Działalnością sportową i kontraktami sportowymi zajmuje się dr Michał Matuszak. A w kontekście influencerów temat podnosiła dr Izabela Florczak. Nie jest to temat powszechnie popularny. Natomiast są pewne akcenty, które można dostrzec w doktrynie. Dorzucę jeszcze swoją – dosyć obszerną – pracę dotyczącą zarobkowego zatrudniania dzieci, w dzisiejszych realiach influencerskich wymagającą wznowienia.

Ponownie pytanie pana dr Rymarowicza – jaka jest skala zatrudniania, kontraktów z rodzicem, czy one docierają do Państwowej Inspekcji Pracy? Nie docierają. Bo one są poza obiegiem. Kontraktów zawieranych przez agencje albo bezpośrednich reklamodawców, producentów produktów nie zgłasza się. To są umowy z rodzicem – dosłownie – na udostępnienie wizerunku dziecka, nagranie filmików osadzonych w rodzinie i z samym dzieckiem. Niekiedy

są to umowy trójstronne, gdzie wprost wskazuje się dziecko jako wykonawcę zlecenia, a czasami z pominięciem dziecka, rodzic sam zawiera umowę na zamieszczanie filmików. Przy czym to nie jest przypadkowe, może podlegać weryfikacji. Tam są bardzo precyzyjne informacje o tym kiedy, w jakim czasie ma zostać opublikowany, jaki ma być format treści – post statyczny, karuzela, relacja, rolka, jakiej długości, we współpracy z kim, z jakim oznaczeniem. Tam precyzuje się wszystko. Zatem znajdzie się materiał do weryfikacji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję pani doktor za świetną prezentację. Państwo jako eksperci na pewno wzbogacie materiał, który jest przedstawiany. To wielka wartość naszych spotkań i dyskusji. Serdecznie dziękuję pani dr Godlewskiej-Bujok, że pilnuje, żeby w posiedzeniach Rady uczestniczyli eksperci, którzy ściśle i rzetelnie zajmują się daną dziedziną.

Otwieram dyskusję.

Pan przewodniczący Michał Lewandowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Lewandowski:

Pani doktor, bardzo dziękuję za tę prezentację. Była rzeczywiście bardzo dobra i znacznie pogłębiła moją wiedzę. Czy dysponujemy badaniami, które pokazują wpływ pracy dzieci na ich późniejsze funkcjonowanie, rozwój emocjonalny? Zjawisko influencerki nie jest nowe. Jest z nami zapewne od kilkunastu lat, może niekoniecznie w Polsce. Czy są badania, które pokazują, jak dzieci, które pracują od bardzo młodego wieku funkcjonują później w społeczeństwie i jak ta praca wpływa na ich rozwój emocjonalny, psychiczny społeczny?

Pracownik naukowy Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie dr Iwona Gęsicka:

W Polsce nie spotkałam wprost tego rodzaju badań dotyczących konkretnie pracy dzieci. Natomiast są opracowania zagraniczne – amerykańskie – na ten temat. Nie pozostawiają złudzeń, że praca zwłaszcza w najmłodszym okresie życia dzieci nie ma dobrego wpływu, jeżeli jest stosowana w sposób nadmiarowy. Musimy pamiętać, że ta praca może mieć również pozytywny aspekt w przypadku dzieci, które są na pewnym poziomie dojrzałości emocjonalnej lub też bawią się tą pracą. Bo część tych elementów, zwłaszcza w social mediach czy elementów rozrywkowych może dla dziecka – zwłaszcza takiego, które jest w środowisku naturalnym, do którego ma zaufanie – mieć pozytywne aspekty. Natomiast udostępnianie dziecka bez nadzoru i w sposób nadmiarowy nie ma dobrego wpływu. Ale nie znam polskich badań w tym zakresie.

Członek Rady Ochrony Pracy Rafał Hrynyk:

Pani doktor, bardzo dziękuję za prezentację. Pani nie tylko zreferowała temat, ale jeszcze odpowiedziała na wszystkie pytania. Mam dwa zasadnicze pytania. Pierwsze – wspomniała pani o branży farmaceutycznej, a wiele firm z tej branży to firmy zagraniczne, które dysponują środkami na uruchamianie takich kampanii. Czy zauważalna jest praktyka, że te firmy w jakiś sposób replikują np. zachowanie w stosunku do angażowania dzieci czy młodocianych? Czy to jest jakaś tendencja, gdzie można upatrywać strategię budowania świadomości?

Drugie pytanie dotyczy kwestii już rozpoczętych prac. Rada Ochrony Pracy podejmuje uchwałę. Czy już jakieś działania legislacyjne zostały zainicjowane albo trwają, gdzie moglibyśmy to uzupełnić? Prosiłbym o podzielenie się tymi uwagami ze względu na całokształt uchwały, która będzie podejmowana przez Radę Ochrony Pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Józef Witczak:

Dziękuję pani doktor za analityczne przedstawienie sytuacji zatrudniania dzieci, zwłaszcza w aspekcie cyfrowym. Kwestia dotycząca zagadnień stacjonarnych, pracy, zgłoszeń i kontroli Państwowej Inspekcji Pracy jest w tym obszarze – można by rzec – w miarę ogarnięta. Natomiast jeśli chodzi o kwestie występów i działań cyfrowych, to dzieje się poza jakimkolwiek obszarem kontrolnym. Czy docierają na ten temat informacje do Państwowej Inspekcji Pracy? Czy coś dzieje się w tym względzie? Czy są wystąpienia o zgody? Patrząc na powszechność reprezentacji można uznać, że to dzieje się poza jakąkolwiek kontrolą.

Nawiązując do wypowiedzi mojego poprzednika – czy są jakieś inicjatywy w tym zakresie aby wyposażać Inspekcję Pracy we właściwe instrumenty do kontroli cyfrowej?

Członek Rady Ochrony Pracy Janusz Kowalski:

Dziękuję pani doktor za prezentację. Jest rzeczywiście bardzo dobra. Chciałbym dowiedzieć się o statystyki. Jak wygląda kontrola pracy młodocianych w zakładach pracy uczących zawodu w rzemiośle? Tam przyjmowani są uczniowie od 14 roku życia do nauki zawodu? Czy są badania dotyczące traktowania tej młodzieży? Mówimy o występach w teatrze, reklamach. W przypadku młodzieży uczącej się zawodu musi być pogodzony interes ucznia i mistrza szkolącego. Ten uczeń musi pracować, żeby nauczyć się zawodu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Rozumiem, że to pytanie skierowane jest do pani doktor i do pana głównego inspektora pracy. To w takiej kolejności poproszę o odpowiedź.

Pracownik naukowy Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie dr Iwona Gęsicka:

Odpowiadając na pytanie pana dr Hrynyka dotyczące przemysłu farmaceutycznego, *compliance* i ewentualnych strategii w budowaniu świadomości, jeżeli chodzi o firmy farmaceutyczne, to w ich misjach i *compliance* jest bardzo wiele wartości, natomiast nie odnoszą się one do tego, żeby dzieci, które potencjalnie świadczą pracę w postaci reklamowania produktów – czy ich rodzice – miały budowaną świadomość. Nie znalazłam takich odniesień. Ale nie ma również skarg. Bo – jak wspomniał pan główny inspektor pracy – było chyba kilka skarg w skali roku. Nikt się na to nie skarżył. Wygląda na to, że obecność dzieci w reklamach środków farmaceutycznych – ona jest zauważalna, może nie powszechna – nie generuje problemu u rodziców, opiekunów oraz osób, które mogłyby zgłaszać takie skargi. Nie odnotowuje się takich działań, jednocześnie nie odnotowuje się skarg związanych z angażowaniem dzieci w tym charakterze.

Kolejne pytanie pana doktora – czy docierają zgłoszenia do PIP? Docierają, o czym wspomniał pan główny inspektor, ale są to niewielkie liczby. Czy obszar dotyczący internetu jest poza kontrolą? Moim zdaniem, o czym wspomniałam w trakcie prezentacji, jest całkowicie poza kontrolą. Ale – podkreślam – inspektorzy pracy nie mają narzędzi, środków oraz – zakładam – przeszkolenia cyfrowego do tego, aby utrwalić czy wyłapać pewne schematy. Oczywiście, jest to możliwe, bo materiał dowodowy jest ogólnie dostępny. Mamy dosyć dużą łatwość nawet w osobistym przeszukaniu sieci, aby wyłapać nadużycia. Ale to na pewno wymagałoby przygotowania inspektorów do tego rodzaju działań. Przy czym znowu mówimy o gigantycznej skali i dużych potrzebach kadrowych. Nie wiem, jak to układa się w samej instytucji. Państwowej Inspekcji Pracy nie brakuje zadań. A temat na chwilę obecną, nawet w obliczu braku skarg, trudno uznać za priorytetowy w działaniach Państwowej Inspekcji Pracy, skoro nikt nie skarży się.

Odnosząc się do pytania pana prezesa o kontrolę młodocianych, pan główny inspektor pracy przedstawił statystykę kontroli prac związanych z wykonywaniem pracy przez młodocianych. Oni są objęci chociażby podstawową kontrolą w zakresie bhp w zakładach pracy. One są przeprowadzane w zdecydowanie szerszym zakresie niż w przypadku pracy dzieci. Według statystyk, nie odnotowuje się większych nieprawidłowości.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

W znacznie mierze zgadzam się z tym, co powiedziała pani doktor. Rzeczywiście, zasoby kadrowe nie pozwalają nam na uczynienie priorytetem sprawdzanie zatrudniania dzieci do lat 16 – czy mają zezwolenie, czy nie. Przypomnę, że co roku mamy ok. 50 tys. skarg. W zeszłym roku wpłynęło 52 tys. skarg. To jest działalność priorytetowa. Poza tym analiza wypadków. Mamy zgłoszenia wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych – ok. 2 tys. rocznie.

Przybywa nam zadań. W tym roku otrzymaliśmy kolejne – w postaci prowadzenia dochodzenia i bycia oskarżycielem publicznym w sprawach dotyczących układów zbiorowych. Nigdy nie pełniliśmy roli prokuratora. Nigdy nie prowadziliśmy dochodzeń.

Ciągle otrzymujemy nowe zadania, a biorąc pod uwagę, że ustawodawca w ocenie skutków regulacji często zapomina o tym, że potrzeba dodatkowych ludzi do wykonywania tych zadań, radzimy sobie jak możemy.

Jeszcze raz podkreślę, skargi są priorytetem. Przypomnę, liczba skarg dotyczących zatrudniania młodocianych do lat 15 w celu przygotowania zawodowego w 2023 r. wyniosła 13, w 2024 r. – 14, w 2025 r. – 17.

Kontrola młodocianych jest jednym z naszych priorytetów. Sprawdzamy wszystkie wymogi dotyczące zatrudnienia młodocianych, bo tych wymogów – o czym mówiłem w prezentacji –

jest zdecydowanie więcej w Kodeksie pracy. Weryfikujemy badania, szkolenia. Sprawdzamy czy informacja o ocenie ryzyka i ochronie przed zagrożeniami została udostępniona nie tylko młodocianemu, ale też jego przedstawicielowi ustawowemu.

W 2024 r. przeprowadziliśmy 478 kontroli dotyczących zatrudnienia młodocianych. W 2023 r. – 494 kontrole. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ponad 8800 pracowników, z tego 2253 to pracownicy młodociani. Jak mówiłem w prezentacji, 60% kontroli obejmowało zakłady do 9 pracowników, 35% kontroli – zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Jeżeli chodzi o branże, to handel i naprawy – 782 młodocianych, przetwórstwo przemysłowe – 553 młodocianych, pozostała działalność usługowa – 422 młodocianych, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 250 młodocianych. Łącznie u pracodawców, którzy prowadzili wskazane rodzaje działalności przeprowadziliśmy ponad 85% kontroli.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości – praktycznie w kontroli brak udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami. Kolejne naruszenie praktycznie w co drugiej kontroli – ewidencja związana z zatrudnianiem pracowników młodocianych. Następna grupa nieprawidłowości – w 209 kontrolach, czyli praktycznie w co drugiej – uchybienia dotyczące opracowania wykazu stanowisk i rodzaju prac wzbronionych oraz dozwolonych dla celu przygotowania zawodowego. Niedopełnienie obowiązku prowadzenia wykazu prac wzbronionych stwierdzono w 209 kontrolach, a w 193 ujawniono, że pracodawcy nie opracowali wykazu prac dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego.

Niestety konkluzja jest taka: przeprowadzone kontrole potwierdziły niewykonywanie obowiązków właściwego przygotowania młodocianych do pracy, polegające na dopuszczeniu młodocianych do pracy bez szkolenia wstępnego w zakresie bhp (praktycznie w co drugiej kontroli) i bez wstępnych badań profilaktycznych (w co trzeciej kontroli). Najczęstszą nieprawidłowością było nieprzestrzeganie przepisów bhp, brak odpowiednich badań lekarskich, szkoleń bhp. Odnotowaliśmy sporo wykroczeń. W 2024 r. liczba wykroczeń wyniosła 3214 – to wykroczenia z art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy.

Odnosząc się do działalności cyfrowej, przypominam, że mamy możliwość kontrolowania pracodawców zatrudniających pracowników oraz przedsiębiorców, na rzecz których są świadczone usługi ale w zakresie bhp i legalności zatrudnienia. Jeżeli rodzic wystawia własne dziecko, to nie mamy tytułu prawnego, żeby przeprowadzić czynności kontrolne. Nie ma takiej możliwości, żeby inspektor skontrolował mamę, tatę czy właściwie zatrudniają dziecko. Nie łączy ich żaden stosunek prawny. Poza tym nie mamy prawa wchodzenia do domów prywatnych. Zatem nie mamy możliwości działania. Jeszcze raz podkreślę, że biorąc pod uwagę liczbę zadań i możliwości kadrowe dla nas byłoby bardzo dużym wyzwaniem, żeby zająć się tą kwestią. Na dzień dzisiejszy bez wsparcia kadrowego nie ma możliwości, żebyśmy rozszerzyli naszą działalność w tym zakresie.

Pracownik naukowy Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie dr Iwona Gęsicka:

Chciałabym jeszcze odnieść się do możliwości kontroli. Pan inspektor wspomniał, że PIP może kontrolować pracodawców. Ale macie państwo możliwość kontroli legalności zatrudnienia i realizacji normy z art. 304⁵ Kodeksu pracy. Tu nie chodzi o zatrudnienie pracownicze. Nie ma mowy o pracodawcach. Jeżeli mamy informację, że jest podmiot, który podpisuje umowę z rodzicem z pominięciem uzyskania zezwolenia, a osobą, która wykonuje pracę jest dziecko, to zachodzi przesłanka z art. 304⁵ do kontroli takiego zatrudnienia, mimo że nie jest pracownicze. Ono z założenia nie jest pracownicze. Nie mówię o kontroli w domu. To nawet nie jest potrzebne. Wszystko, co jest potrzebne do kontroli jest uwidocznione w sieci. Głównym przedmiotem kontroli nie będzie bhp. Tego nie widać. Naprawdę trzeba byłoby wstecznie sprawdzać, a nie ma takiej możliwości. Jedynym elementem do kontroli jest fakt posiadania zezwolenia lub jego braku. Podmioty, które dysponują dzieckiem są uwidocznione. W tym przypadku nie ma mowy o kontroli pracodawcy. Zresztą nie może być mowy, bo w tym przypadku nie chodzi o zatrudnienie pracownicze.

W sprawozdaniu wspominaliście państwo o nowych uprawnieniach wynikających z ustawy Kamilka. Chciałabym odnieść się – być może de lege ferenda – do kwestii co kontroluje Inspekcja Pracy. Owszem, Inspekcja Pracy uzyskała uprawnienia dotyczące kontroli wykonywania przez pracodawców obowiązku wynikającego z ustawy Kamilka, ale dotyczy to tylko

uzyskania informacji czy zatrudniane osoby zajmujące się opieką nad małoletnimi, wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu czy realizacją innych zainteresowań przez małoletnich figurują w rejestrze sprawców przestępstw na tle seksualnym. Ale ta kontrola nie obejmuje w żadnej mierze osób, które występują z wnioskiem o zezwolenie na wykonywanie przez dziecko. One nie są ujęte przez ustawodawcę. Ustawodawca pominął tę możliwość. Przypominam, że poza przedsiębiorcami, którzy funkcjonują w różnych formach prawnych są też jednoosobowe działalności gospodarcze, kiedy następuje bezpośredni kontakt osoby fizycznej z dzieckiem, która jednocześnie nie podlega – bardzo szerokiej skądinąd – weryfikacji podmiotów, które stykają się z dzieckiem. Jedyną kategorią, która uprawniałaby do takiej weryfikacji jest osoba związana z uprawianiem sportu w przypadku klubów sportowych. Natomiast działalności kulturalne, artystyczne i reklamowe są całkowicie pominięte. Weryfikacja w przypadku podmiotu zatrudniającego, kiedy jest to osoba fizyczna jest pominięta.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję, pani doktor.

Czy ktoś z państwa chce jeszcze zabrać głos?

Pan prof. Męcina, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

Chciałem podnieść kwestię bezpieczeństwa cyfrowego. Są nowe zjawiska. Coraz częściej ta praca może być wykonywana właśnie w tej formule. Jednym z aspektów, o którym wcześniej dyskutowaliśmy, który ma charakter ogólny są zagrożenia psychospołeczne mogące pojawić się w trakcie wykonywania takiej – nazwijmy to – pracy zdalnej czy z wykorzystaniem środków elektronicznych. Nie tyle mam pytanie, co zwracam uwagę na ten aspekt. On wymaga większego rozpoznania przez Inspekcję Pracy i naukę.

Członek Rady Ochrony Pracy Leszek Rymarowicz:

Pozwolę sobie na krótką refleksję. Przy okazji omawianego dziś tematu doszliśmy chyba do konstatacji, że mówimy o ważnym społecznie problemie, szeroko wykraczającym poza ściśle rozumiane przepisy prawa pracy. Bo przecież mówimy o dzieciach, ale myślimy o rodzicach, społeczeństwie, podmiotach, które wykorzystują dziecko jak rekwizyt, czym potem chwalą się w social mediach. To wprawdzie margines, ale tak jest. Pojawiły się pojęcia patostreamerów, patoinfluencerów. Te dzieci też są przedmiotami w działaniach tych kategorii osób, które należą do znacznej mniejszości. To jest też kwestia pewnej refleksji nad kondycją rodzica, co jest poza kompetencją Rady Ochrony Pracy.

Myślę, że jako instytucja, która może inicjować działania legislacyjne powinniśmy pochylić się nad tym i doprowadzić czy starać się doprowadzić do uporządkowania sytuacji. Bo generalnie mamy w tych uregulowaniach jeden wielki mętlik.

Co do Inspekcji Pracy, to przepisy umieszczone na końcu Kodeksu pracy, regulują to w sposób bardzo ułomny. Inspektor pracy – mówię to na podstawie własnych doświadczeń – może przeprowadzać kontrole jedynie pod względem formalnym. Nie jest w stanie weryfikować np. wywiązywania się dziecka z obowiązku szkolnego. Dyrektor szkoły deklaruje, że jest to wzorowy uczeń i może wykonywać tę pracę lub zajęcie zarobkowe. Natomiast może okazać się, że ono nie chodzi do szkoły. Inspektor pracy nie ma uprawnienia, żeby następnie kontrolować, czy dziecko chodzi do szkoły, a powinien to robić, bo są sytuacje, kiedy rzeczywiście praca zarobkowa wpływa na funkcjonowanie dziecka. I tu cofamy się do kwestii funkcji rodzica.

Co do innych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, nawiązując do sugestii pani doktor, to Inspekcja Pracy ma możliwość – na podstawie różnych materiałów dowodowych – przeprowadzania postępowania w trybie wykroczeniowym. Tutaj nie mówimy o kontroli, lecz prowadzeniu postępowania wykroczeniowego na podstawie art. 283 § 1 pkt 9: kto dopuszcza do pracy dziecko bez zezwolenia popełnia wykroczenie. Podstawą do wszczynania takich postępowań mogą być różne materiały internetowe. Ale z punktu widzenia możliwości merytorycznych i ograniczeń kadrowych Inspekcja Pracy aktualnie nie bardzo jest w stanie wywiązywać się z takiej możliwości działania.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Odniosę się do słów pani doktor. Mówiłem o zatrudnieniu pracowniczym. Ale przypomnę, że z art. 13 wynika, że możemy kontrolować podmioty niebędące pracodawcami, czyli przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. To dwie kwestie, które możemy kontrolować.

Generalnie zgadzam się z wypowiedzią pana dr Rymarowicza. Zwracam uwagę, że musimy też pamiętać o roli rodzica. Nie może być tak, że państwo przejmuje rolę rodzica, żeby wychować odpowiednio rodziców, aby zajmowali się własnymi dziećmi i nie udostępniali publicznie ich wizerunków. To kwestia większych działań edukacyjnych, informacyjnych. To nie jest już kwestia tylko prawa pracy. Ale kwestia społeczna – tego, co wszyscy udostępniają w social mediach, a czasem to wszystko przekracza granice dobrego smaku.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Barbara Godlewska-Bujok:

Chciałabym bardzo podziękować dzisiejszym prelegentom i ekspertom. Chciałabym również nawiązać do wypowiedzi pana głównego inspektora pracy. Wczoraj mieliśmy spotkanie z prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych. On również podejmuje inicjatywy na rzecz ochrony wizerunku dzieci, podobnie jak rzecznik praw dziecka. Zwróćmy uwagę jak nowe technologie umożliwiają wykonywanie tej pracy. Nie byłaby ona możliwa jeszcze 20 lat temu.

Chciałabym nawiązać do tego, o czym wcześniej mówiliśmy – czy są badania, czy ich nie ma. Jest trochę badań w naukach prawnych. Pani doktor badała kwestię zatrudnienia dzieci w Polsce. Jest sporo dość starych – z lat 60-tych i 70-tych – badań na temat pracy dzieci w rolnictwie i wpływu pracy albo nadmiernego obciążenia pracą na rozwój dzieci. Instytut Medycyny Wsi bardzo dużo publikuje na ten temat. Ostatnie badania, które znalazłam pochodziły z 2010 r. i 2013 r. Ale oni zajmują się tylko i wyłącznie rolnictwem. W tych badaniach bardzo często wskazywano, że nadmierne obciążenie pracą powoduje niezajmowanie się nauką, niezajmowanie się rozwojem intelektualnym i ma bardzo zły wpływ, aczkolwiek te warunki zmieniły się.

Jeżeli ktoś jest zainteresowany zagadnieniem pracy dzieci, chciałabym polecić książkę autorstwa pani Magdaleny Kopeć „Pastuszkowie, gazeciarze, tkaczki”. Praca mówi, dotyczy pracy dzieci na przełomie XIX i XX wieku. Czy teraz nie stosujemy analogicznych modeli?

Jeszcze raz dziękuję panu głównemu inspektorowi pracy za przygotowanie materiału. Dziękuję wszystkim państwu za pytania, szczególnie dotyczące sektorowości. One są bardzo ważne. Dziękuję bardzo przedstawicielce rzecznika praw dziecka i pani dr Iwonie Gęsickiej za przygotowanie prezentacji, która pokazała nam dużo aspektów, o których nie wiedzieliśmy. Proszę obie panie, aby pomogły przygotować nam projekt stanowiska Rady.

Nawiązując do wypowiedzi pana dr Rymarowicza, rzadko używam cytatów, ale tym razem użyję pewnej parafrazy z pewnością znanej wszystkim państwu, którą chciałabym zakończyć swój komentarz. Wszyscy znamy słowa hetmana Jana Zamoyskiego, który powiedział, że takie będą Rzeczpospolite, jakie ich młodzieży chowanie, ja chciałabym powiedzieć, że takie będą Rzeczpospolite, jakie ich dzieci chowanie albo wychowanie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękujemy pani doktor. Tak, jak pani zaznaczyła, mamy do czynienia z bogatym materiałem. Dlatego proponujemy, abyście państwo wyrazili zgodę na powołanie zespołu złożonego z pani prof. Joanny Jurewicz, pani prof. Grażyny Spytek-Bandurskiej pod kierownictwem pani dr Barbary Godlewskiej-Bujok, który przygotuje projekt stanowiska do omawianego dziś tematu. Prosimy, aby stanowisko zostało przygotowane do 9 lutego br.

Na tym zakończyliśmy rozpatrywanie punktu drugiego porządku dziennego.

Przechodzimy do spraw bieżących i informacji.

Oświadczam, że podjąłem decyzję o skierowaniu do ministerstwa rodziny, pracy i polityki społecznej pisma zawierającego projekt proponowanych zmian ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, z prośbą o ich rozważenie w toku rządowego procesu legislacyjnego dotyczącego projektu nowelizacji ww. ustawy.

Podjęcie tej inicjatywy wynikało z aktualnego etapu rządowego procesu legislacyjnego oraz z istotnych ograniczeń czasowych związanych z dalszym procedowaniem rządowego projektu ustawy.

Projekt przygotowałem w celu przedstawienia do akceptacji Rady Ochrony Pracy i po ewentualnej akceptacji skierowanie go do procesu legislacyjnego.

Jednocześnie podkreślam, że przekazany projekt nie stanowił formalnego stanowiska Rady Ochrony Pracy, ani nie przesądzał o jej ostatecznym stanowisku.

Kolejne informacje – jutro o godz. 8.00 odbędzie się posiedzenie Zespołu ds. nadzoru.

Następne prace Rady planowane są na 23, 24, 25 lutego 2026 r. Temat posiedzenia plenarnego ROP w lutym będzie dotyczył warunków pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości dojrzałych wiekiem pracowników i ochrony ich zatrudnienia. Materiał przygotuje Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Zaprosimy również eksperta.

Niezależnie od tego będą prowadzone prace nad projektem stanowiskiem w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r. Prosiłbym, żeby zespół, o którym mówiliśmy wczoraj – wymienię jego skład: pani dr Barbara Godlewska-Bujok (osoba prowadząca), pani dr Marta Zbucka-Gargas, pani dyrektor Agnieszka Szczygielska, pan dr Leszek Rymarowicz, pan przewodniczący Zbigniew Janowski oraz pani prof. Joanna Jurewicz, przygotował projekt stanowiska.

Chciałbym również przypomnieć, że wczoraj następujące osoby: pani prof. Monika Gładoch, pani prof. Grażyna Spytek-Bandurska, pan prof. Michał Seweryński, pani dr Barbara Godlewska-Bujok, pani dr Marta Zbucka-Gargas oraz pan dr Leszek Rymarowicz wyraziły zgodę na koordynowanie pod kierownictwem pani dr Barbary Godlewskiej-Bujok prac związanych z przygotowaniem konferencji planowanej na kwiecień br.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pan przewodniczący Janowski, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Informuję, że 23 lutego o godz. 17.30 odbędzie się posiedzenie Zespołu ds. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Tematem posiedzenia będą wyzwania cyfrowe i kierunki rozwoju systemów teleinformatycznych w Państwowej Inspekcji Pracy. To zostało uzgodnione z głównym inspektorem pracy. Informację przedstawi przedstawiciel głównego inspektora pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję za informację.

Przyjęliśmy dziś uchwałę dotyczącą planu pracy Rady na 2026 r. Na najbliższym posiedzeniu chcielibyśmy przyjąć plan pracy zespołów.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos w sprawach bieżących?

Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.