



Zatrudnianie młodocianych w aspekcie aktualnie obowiązujących w tym zakresie przepisów oraz kontroli inspekcji pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku
Izabela Struczyńska nadinspektor pracy
kancelaria@gdansk.pip.gov.pl

Podstawowe akty prawne

- ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami);
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018r. poz. 2010 ze zmianami);
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2016r. poz. 1509);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808).

Ciekawostka -

- **Standardy zatrudniania osób poniżej 18 lat** na podstawie umowy o pracę w prawodawstwie Unii Europejskiej określa między innymi **dyrektywa 94/33** (jest to podstawowy akt prawny Unii dotyczący ochrony młodych pracowników).
- Polskie unormowania w tym zakresie całkowicie je wypełniają. Ich głównym celem jest, aby młode osoby (w wieku poniżej 18 lat) były chronione przed ekonomicznym wykorzystywaniem oraz przed jakąkolwiek pracą, która mogłaby szkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, umysłowemu lub społecznemu bądź narażać na niebezpieczeństwo ich kształcenie (art. 1 dyrektywy 94/33).

Ciekawostka -

- Dyrektywa operuje nieco inną niż polskie ustawodawstwo siatką pojęciową. Zgodnie z definicjami zawartymi w jej art. 3, obejmuje ona swym zakresem **osoby poniżej 18 lat** (młode osoby – art. 3 lit. a). Pojęcie **dziecka** dyrektywa zastrzega dla tych osób, które mają poniżej 15 lat lub wciąż podlegają obowiązkowi szkolnemu zgodnie z prawem krajowym (art. 3 lit. b), pojęcie **młodocianego** przypisuje osobom w wieku co najmniej 15 lat, ale poniżej 18. roku życia, które nie podlegają już powszechnemu obowiązkowi szkolnemu zgodnie z prawem krajowym (art. 3 lit. c).
- **Przełożenie definicji prawa krajowego na terminologię uregulowań unijnych** wymaga wskazania, jak w Polsce przepisy określają podleganie powszechnemu obowiązkowi szkolnemu.

Pojęcie pracownika młodocianego

Zgodnie z art. 190 § 1 i 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) – dalej k.p., młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Jednocześnie należy pamiętać, że w § 13 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010), zostało określone, że osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę na warunkach określonych dla młodocianych.

Pojęcie pracownika młodocianego - czyli

Pracownikiem młodocianym jest osoba która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;
- 2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Warunki zatrudniania młodocianych

Zatrudnianie osób w wieku poniżej 15 lat poza kilkoma wyjątkami, jest zabronione.

Wyjątki te dotyczą:

- osób niemających 15 lat, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową,
- osób niemających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej,
- osób mających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

Warunki zatrudniania młodocianych

Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat.

Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat i która nie osiągnie tego wieku w danym roku kalendarzowym, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu.

Warunki zatrudniania młodocianych

Osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy

Warunki zatrudniania młodocianych

Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z osobą niemającą 15 lat, która ukończyła lub nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

W przypadku osoby, niemającej 15 lat, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, wymagane jest również uzyskanie zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka ta osoba, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

Warunki zatrudniania młodocianych

Z osobą, która ukończyła 15 lat i nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, może być, na wniosek jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, jeżeli:

- została ona przyjęta do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w ośmioletniej szkole podstawowej albo
- uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Warunki zatrudniania młodocianych

Z osobą, która ukończyła 15 lat i nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, spełniającą obowiązek szkolny poza szkołą, może być, po ukończeniu przez nią przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu.

Dodatkowo w tym przypadku należy uzyskać zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskać pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Warunki zatrudniania młodocianych

Osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym ukończyła tę szkołę.

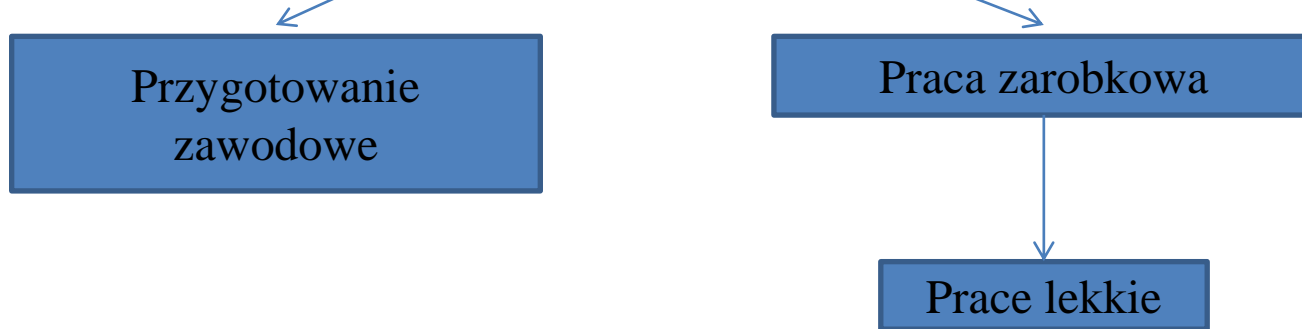
Pracownik młodociany

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

Zatrudnianie młodocianych

Formy zatrudnienia pracowników młodocianych



Przygotowanie zawodowe

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018r. poz. 2010 ze zmianami);

Przygotowanie zawodowe

Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się w formie:

- nauki zawodu,
- przyuczenia do wykonywania określonej pracy,
- rzemieślniczego przygotowania zawodowego.

Przygotowanie zawodowe

Nauka zawodu

ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach oraz doszkalać teoretycznie.

Przygotowanie zawodowe

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy

ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu.

Przygotowanie zawodowe

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe

odbywają młodociani zatrudnieni w tym celu u pracodawców będących rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Przygotowanie zawodowe

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

- 1) pracodawca,
 - 2) osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
 - 3) osoba zatrudniona u pracodawcy
- pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu.

Nauka zawodu

Nauka zawodu trwa nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy.

Jeżeli młodociany kształcący się w zasadniczej szkole zawodowej nie otrzymał promocji do klasy wyższej lub nie ukończył szkoły, pracodawca, na wniosek młodocianego, albo izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach nie więcej niż o 6 miesięcy.

Nauka zawodu

Zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.

Nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem.

Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletniość, kończą tę naukę na warunkach określonych dla młodocianych.

Nauka zawodu

W razie przerwania nauki zawodu i podjęcia jej u innego pracodawcy, czas odbytej poprzednio nauki zawodu wlicza się młodocianemu do okresu wymaganego do obycia przygotowania zawodowego, jeżeli przerwa w nauce zawodu nie trwała dłużej niż 12 miesięcy.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy

Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy.

Czas trwania, zakres oraz program przyuczenia do wykonywania określonej pracy ustala pracodawca, przyjmując wybrane treści programu nauczania dopuszczonego do użytku szkolnego.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy

W razie negatywnego wyniku egzaminu pracodawca, a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem - izba rzemieślnicza ustala, na jaki okres należy przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.

Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, pracodawca lub izba rzemieślnicza wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie, oraz określające jego rodzaj, czas trwania i uzyskaną ocenę.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196 ustawy Kodeks pracy.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Wyłączona jest co do zasady możliwość zawierania z młodocianymi zatrudnianymi w celu przygotowania zawodowego innych rodzajów umów o pracę, tj. na okres próbny.

Pracodawca zatrudniający w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia określony w przepisach lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

- 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- 3) sposób dokształcania teoretycznego,
- 4) wysokość wynagrodzenia.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym oraz z jego opiekunem prawnym.

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym:

- w terminie przyjęcia kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych,
- w innym terminie, gdy młodociany nie dokończył nauki w zasadniczej szkole zawodowej.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Niedopuszczalne jest zamieszczanie w takich umowach klauzul zobowiązujących młodocianych do przepracowania określonego okresu po ukończeniu przygotowania zawodowego i do zwrotu pracodawcy kosztów tego przygotowania w przypadku rozwiązania przez młodocianego umowy przed upływem tego okresu.

Co z odpowiedzialnością pracownika młodocianego?

- Ustawodawca nie przewidział szczególnych rozwiązań dotyczących ponoszenia odpowiedzialności za szkodę przez pracowników młodocianych, a tym samym należy uznać, że stosuje się do nich reguły ogólne tj. przepisy działu piątego Kodeksu pracy – art. 114-127 k.p.
- Zgodnie z art. 114-115 k.p. pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną, w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda. Odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 k.p.).

Co z odpowiedzialnością pracownika młodocianego?

- Inaczej jest w przypadku powierzenia mienia pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 124 § 1 k.p.) wtedy odpowiada on w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu, chyba, że wykaże, iż szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.
- Na takich samych zasadach pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się (art. 125 k.p.)

Zasady wynagradzania młodocianych

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".

Zasady wynagradzania młodocianych

Stosunek procentowy tego wynagrodzenia wynosi:

- 1) w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 5%, obecnie nie mniej niż 282,87 zł**
- 2) w drugim roku nauki - nie mniej niż 6%, obecnie nie mniej niż 339,44 zł**
- 3) w trzecim roku nauki - nie mniej niż 7%, obecnie nie mniej niż 396,01 zł**

Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4% wynagrodzenia, tj. obecnie 226,29 zł.

Obowiązujące stawki w okresie od dnia 01.12.2020 r. do dnia 30.11.2021 r.

Okres obowiązywania	Rok nauki I	Rok nauki II	Rok nauki III
1.12.2020 - 28.02.2021	258,45 zł	310,14 zł	361,83 zł
1.03.2021 - 31.05.2021	272,90 zł	327,48 zł	382,06 zł
1.06.2021 - 31.08.2021	284,08 zł	340,89 zł	397,71 zł
1.09.2021 - 30.11.2021	275,23 zł	330,27 zł	385,32 zł

Rozwiązanie umowy o pracę z młodocianym

Umowa o pracę z młodocianym pracownikiem może być rozwiązana:

- na mocy porozumienia stron,
- z upływem czasu, na jaki była zawarta,
- za wypowiedzeniem,
- bez wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę z młodocianym

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Rozwiązanie umowy o pracę z młodocianym

Okres wypowiedzenia uzależniony jest od stażu młodocianego u pracodawcy, u którego odbywa on przygotowanie zawodowe.

Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę jest dopuszczalne na ogólnych zasadach, z przyczyn określonych w art. 52 § 1 oraz art. 53 § 1 ustawy Kodeks pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę z młodocianym

W razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu, pracodawca zawiadamia:

- przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna,
- szkołę, jeżeli młodociany kształca się w szkole,
- a także izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik,

w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie.

Dokształcanie

Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat.

W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do dokształcania się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;
- 2) do dokształcania się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych.

Dokształcanie

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

Szczególna ochrona zdrowia

Elementy ochrony zdrowia młodocianych:

- badania lekarskie,
- informacje o ryzyku zawodowym,
- krótsze normy czasu pracy,
- zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i porze nocnej,
- dłuższy wymiar urlopu,
- zakaz zatrudniania przy pracach wzbronionych.

Szczególna ochrona zdrowia

Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Ryzyko zawodowe

Pracodawca jest obowiązany:

- ocenić i udokumentować ryzyko zawodowe związane z pracą wykonywaną przez młodocianych
- przekazać informacje o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami młodocianemu i jego przedstawicielowi ustawowemu.

Czas pracy młodocianego

- Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
- Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
- Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
- Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Czas pracy młodocianego – ważne!

- Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00, a 6.00.

- Ważne, jeżeli pracodawca:

- ❖ zatrudnia młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej,
- ❖ zatrudnia osoby niemające 15 lat, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową,
- ❖ zatrudnia osoby niemające 15 lat, które nie ośmioletniej szkoły podstawowej,

pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20.00, a 06.00.

Czas pracy młodocianego

Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Urlopy wypoczynkowe

Młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem:

- **6 miesięcy** od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze – **12 dni roboczych**,
- **roku pracy** – w wymiarze **26 dni roboczych**.

Prawo do kolejnego urlopu młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Urlopy wypoczynkowe

W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma on prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu pracodawca może, na jego wniosek, udzielić urlopu zaliczkowo w okresie ferii szkolnych.

Urlopy wypoczynkowe

Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym **2 miesięcy.**

Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Urlop bezpłatny

- Generalnie okres urlopu bezpłatnego nie jest wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Jednak są pewne wyjątki i jeden z nich dotyczy pracowników młodocianych.
- Kwestię urlopu wypoczynkowego pracowników młodocianych reguluje Kodeks pracy. Stanowi on, że młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył jeszcze prawa do urlopu nabywanego z dołu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.
- Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. To drugie zdanie jest tu kluczowe, bo przesądza o tym, że urlop bezpłatny udzielony w okresie ferii szkolnych jest okresem traktowanym w zakresie uprawnień uzależnionych od stażu, jak okres pracy.

Urlop bezpłatny z działu IX kp

Dla pracownika młodocianego urlop bezpłatny nie stanowi jednak, jak w stosunku do pozostałych pracowników przerwy w zatrudnieniu. Znaczy to, że okres urlopu bezpłatnego bierze się np. pod uwagę przy określaniu zakładowego stażu pracy, okresu od którego liczy się później wymiar urlopu wypoczynkowego, wypłaca odprawy czy stosuje okresy wypowiedzeń. Trudno wskazać wszystkie uprawnienia pracownicze. W każdym razie urlop bezpłatny pracownika młodocianego traktuje się tak jakby młodociany w tym czasie pracował.

Odeślanie do przepisów ogólnych-

- Jednocześnie jednak, art. 205 § 5 k.p., w zakresie spraw nieuregulowanych w tym artykule, zawiera odeślanie do przepisów dotyczących urlopów pracowniczych, a więc również do ogólnych przepisów dotyczących udzielania urlopu bezpłatnego.
- Możliwe jest więc udzielenie pracownikowi młodocianemu także urlopu bezpłatnego na zasadach ogólnych, niemniej biorąc pod uwagę, że taki typ urlopu wiąże się z przerwaniem przygotowania zawodowego, a jego wykorzystanie nie ma już stricte na celu regeneracji sił młodocianego, miało to by istotny wpływ na ewentualne dofinansowanie do kosztów kształcenia (na zasadach art. 122 ust. 2 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

UWAGA-na datę 12.03.2020 r.

- Obecnie, w związku z zagrożeniem koronawirusem ustawodawca w sposób szczególny uregulował sytuację pracowników młodocianych odbywających praktyczną naukę zawodu. Zgodnie z art. 15f ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374), w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty wprowadzonego na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 30b ustawy z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 1148) pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy.
- Począwszy od dnia 12 marca, to jest od momentu czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty, pracodawcy zatrudniający pracowników młodocianych mają obowiązek zwolnić ich z konieczności świadczenia pracy.

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych określonych rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (j.t. Dz.U. 2016, poz. 1509)

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych

Zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, które są określone w załączniku nr 2 do rozporządzenia, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego młodocianych.

Zatrudnianie młodocianych przy tych pracach nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych

Dopuszczenie młodocianych do tego rodzaju prac może nastąpić na podstawie oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą, dokonanej przed rozpoczęciem pracy przez młodocianych lub w razie istotnej zmiany warunków wykonywania pracy.

Czas pracy przy pracach wzbronionych winien być ewidencjonowany.

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych

W celu umożliwienia zapewnienia szczególnej ochrony zdrowia młodocianym pracodawca sporządza:

- 1) wykazy prac wzbronionych młodocianym;
- 2) wykazy prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego.

W ustalaniu tych wykazów uczestniczy lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi.

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych

Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, zamieszcza się w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych

Pracownicy młodociani nie mogą być zatrudniani przy pracach:

- związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
- w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych,
- stwarzających zagrożenia wypadkowe.

Sprzedaż alkoholu przez młodocianego

Zgodnie z [art. 204 § 1](#) k.p., nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz został zawarty w przepisach [rozporządzenia](#) Rady Ministrów z dnia 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r. poz. 1509).

W załączniku nr 1 do przywołanego rozporządzenia, w dziale 3 ("Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu"), zawarto pkt 1 ppkt a), w którym wymieniono prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych.

Mając na uwadze powyższe, pracownik młodociany, nie może sprzedawać wyrobów alkoholowych, np. pracując na kasie.

Zatrudnianie przy pracach lekkich

Młodociany może być zatrudniony w innym celu niż przygotowanie zawodowe - na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

Zatrudnianie przy pracach lekkich

Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy.

Wykaz ten nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym i **wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy.**

Zatrudnianie przy pracach lekkich

Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy, a jeżeli nie ma obowiązku wydania regulaminu, w osobnym akcie.

Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Zatrudnianie 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.

Zatrudnianie przy pracach lekkich

Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.

Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

Zatrudnianie przy pracach lekkich

Wymiar czasu pracy obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Zatrudnianie przy pracach lekkich

Przykłady prac lekkich:

- zbieranie owoców (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- przenoszenie dokumentacji i sprzętu biurowego (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- Pomocnicze prace biurowe, np. jako goniec,
- Prace porządkowe wokół budynków.

Przygotowanie zawodowe u pracodawcy rzemieślnika

Przepisy omówione powyżej, uregulowane w art. od 190 do 205 ustawy Kodeks pracy, stosuje się odpowiednio do młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami.

Młodociani w kontrolach inspekcji pracy – do najczęściej występujących nieprawidłowości w 2020 r. należy zaliczyć:

- nieprawidłowości w treści umów o pracę, w tym dotyczące niewskazania aktualnej wysokości wynagrodzenia oraz nieokreślenia sposobu kształtowania teoretycznego,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy młodocianych,
- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy pracowników młodocianych stwierdzono u 1 pracodawcy; nieujawnienie większej liczby nieprawidłowości w tym zakresie wynika niewątpliwie z nieświadczania pracy przez młodocianych w związku ze stanem epidemii, z tych samych względów w 2020 r. nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie urlopów wypoczynkowych młodocianych,

Młodociani w kontrolach inspekcji pracy – do najczęściej występujących nieprawidłowości w 2020 r. należy zaliczyć:

- brak bądź nieterminowe wstępne i okresowe badania lekarskie młodocianych oraz nieprzedstawienie zaświadczenia, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego,
- nieopracowanie wykazu prac i stanowisk wzbronionych młodocianym oraz dozwolonych w celu przygotowania zawodowego,
- nieopracowanie programu kształcenia zawodowego pracowników młodocianych,
- niedokonanie lub nieprawidłowe dokonanie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem kryteriów dotyczących młodocianych,
- nieudzielenie informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami przedstawicielom ustawowym młodocianym.

Przykład:

- W czasie kontroli, przeprowadzonej w przedsiębiorstwie branży elektrycznej, zatrudniającym 25 młodocianych, inspektor pracy badał okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, w którym poszkodowanym był młodociany, zatrudniony w celu praktycznej nauki zawodu elektryka.
- W trakcie pracy młodociany spadł z wysokości około 3 m, doznając urazu głowy i stłuczenie ręki prawej. Stwierdzono, że młodociany w chwili wypadku wykonywał prace wraz z innym pracownikiem, który nie posiadał kwalifikacji i uprawnień do prowadzenia praktycznej nauki zawodu i bez nadzoru osoby, posiadającej takie kwalifikacje.

Przykład:

Ponadto:

- Nie został opracowany wykaz stanowisk i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym.
- Nie został opracowany wykaz stanowisk i rodzajów prac dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego.
- Nie opracowano programu kształcenia zawodowego młodocianych.
- Informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami nie przekazano przedstawicielom ustawowym młodocianych.

Wniosek wynikający ze sprawozdania za 2020 r. wart odnotowania celem uniknięcia problemu w przyszłości-

Niepokojącym wydaje się fakt, iż pośród 18 kontroli czterokrotnie odnotowano nieprawidłowości dotyczące zapewnienia właściwego nadzoru nad pracą młodocianych, przy czym w jednym przypadku prowadziło to do wykonywania pracy w warunkach zagrożenia dla życia i zdrowia ucznia, zaś w innym zakończyło się zaistnieniem ww. wypadku przy pracy – upadku z wysokości.

Zatrudnianie młodocianych cudzoziemców

wyjaśniam, iż Główny Inspektorat Pracy pismem z dnia 31.07.2019r. uzyskał w sprawie ewentualnej możliwości zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców – pracowników młodocianych, stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy (znak sprawy DRP.VIII.40321.210.2019.ES).

Stanowisko w sprawie - wyciąg

„Na podstawie analizy przytoczonych w piśmie przepisów należy uznać, że warunki, o których mowa w § 1 pkt 13 rozporządzenia w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, spełniają cudzoziemcy – uczniowie którzy odbywają:

- praktykę u pracodawców, organizowaną na podstawie umowy zawartej między podmiotem oferującym miejsce praktyki a dyrektorem szkoły (technikum/ szkoły branżowej II stopnia lub szkoły policealnej),*
- zajęcia praktyczne organizowane przez szkołę na podstawie umowy zawartej między pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu a dyrektorem szkoły (branżowej I i II stopnia, specjalnej przysposabiającej do zawodu oraz policealnej).*

Stanowisko w sprawie - wyciąg

*Natomiast pracownicy młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego co prawda realizują program nauczania, ale nie są kierowani na praktykę / zajęcia praktyczne przez szkołę. To pracodawca ew. kieruje takie osoby do szkoły branżowej lub ośrodka w celu doksztalcania teoretycznego, może też realizować obowiązek doksztalcania we własnym zakresie. **Ponieważ zwolnienie z zezwolenia na pracę cudzoziemca wskazuje na wyjątek od przyjętej reguły, należy przyjąć, że tej grupy młodocianych cudzoziemców, zgodnie z literą przytoczonych przepisów, nie obejmuje zwolnienie z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę na podstawie przepisów ww. rozporządzenia.***

Stanowisko w sprawie - wyciąg

Co więcej, przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.) nie pozwalają również zatrudnić młodocianych w celu przygotowania zawodowego na podstawie zezwolenia na pracę, gdyż oferowana praca nie spełnia warunków określonych w art. 88c ust. 1 ustawy. Oferta miejsca obywatela przygotowania zawodowego nie jest ofertą pracy i nie można uzyskać informacji starosty o chętnych bezrobotnych na takie miejsce, a wysokość wynagrodzenia proponowana młodocianemu nie musi spełniać wymogów ustalonych dla minimalnego wynagrodzenia za pracę.”

Wniosek-

- **Niezależnie od posiadanego obywatelstwa, pracodawca musi zatrudnić młodocianego, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.**
- **Natomiast, z uwagi na fakt, iż dany młodociany jest cudzoziemcem, pracodawca musi mieć na względzie aspekty prawne wynikające z tejże okoliczności.**

Powodzenia

Dziękuję za uwagę!