

## Zatrudnianie pracowników młodocianych

**W ostatnim okresie na rynku pracy daje się zaobserwować coraz więcej przypadków zatrudniania pracowników młodocianych. Choć tematyka ta nie jest zagadnieniem nowym, dopiero niedawno zyskała na popularności. Warto zatem przeanalizować zasady nawiązywania z nimi współpracy.**

Na wstępie należy wyjaśnić, że pracownikiem młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba pomiędzy 16 a 18 rokiem życia. Pracowników młodocianych można zatrudniać bądź to (1) w celu przygotowania zawodowego albo (2) w innym celu niż przygotowanie zawodowe (o czym szerzej poniżej).

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, może odbywać się przez:

1. naukę zawodu; lub
2. przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

Rozróżnienie to ma istotny charakter. Nauka zawodu ma bowiem 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, a także doksztalcanie teoretyczne.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma zaś na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu, który określają przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Zatrudnienie młodocianego w celu nauki zawodu powiązane jest w zasadzie z odbywaniem nauki zawodowej i należy do grupy najrzadziej spotykanych obecnie przypadków. Warto natomiast zwrócić uwagę na zagadnienie przyuczenia młodocianego do wykonywania określonej pracy.

Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. Przy czym, w odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy (o czym poniżej) okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

Istotną kwestią jest to, że czas trwania, zakres oraz program przyuczenia do wykonywania określonej pracy ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wybrane treści programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym (bezpośrednio u pracodawcy).

Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, pracodawca wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac. W razie negatywnego - należy ustalić o jaki okres konieczne jest przedłużenie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy.

Zatrudnianie pracowników młodocianych nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki. A to w szczególności:

1. konieczność zapewnienia młodocianym pracownikom opieki i pomocy, niezbędnej dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy;
2. prowadzenie ewidencji pracowników młodocianych;
3. sporządzania wykazów prac wykonywanych w jego zakładzie pracy:
  - a) wzbronionych młodocianym,
  - b) wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego.
    - wykazy te należy zamieścić w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

Pracowników młodocianych można zatrudniać co do zasady wyłącznie w celu przygotowania zawodowego. Z pracownikiem młodocianym zawiera się umowę w celu przygotowania zawodowego (określa ona m.in. czas trwania i miejsce odbywania przygotowania, rodzaj przygotowania, sposób dokształcania teoretycznego, czy wysokość wynagrodzenia). O zawarciu takiej umowy należy nadto zawiadomić wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego.

Należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego jest w znaczący sposób ograniczone. Może być ona bowiem wypowiedziana 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 oraz
4. stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

### **Dokształcanie się pracownika młodocianego**

Pracownik młodociany zobowiązany jest dokształcać się do ukończenia 18 roku życia. Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

### **Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe**

Dopuszczalne jest jednakże zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, ale wyłącznie przy wykonywaniu prac lekkich. I jest to grupa najczęściej spotykanych przypadków. Praca taka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać mu wypełniania obowiązku szkolnego.

Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy i jest zatwierdzany przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym.

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

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

Co istotne - wymiar ten obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.

### **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. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, a także o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Przy czym, do czasu pracy wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

Jeżeli zaś 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.

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Pora nocna dla młodocianego co do zasady przypada pomiędzy godzinami 22:00 a 6:00. Jedynie w odniesieniu do osób, które: (1) nie ukończyły gimnazjum (2) nie posiadają kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego - pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20:00 a 6:00.

Młodocianym przysługuje również dłuższa przerwa w pracy, która obejmuje porę nocną i winna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. W każdym tygodniu młodocianemu przysługuje też prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

### **Prace wzbronione**

Młodocianych nie wolno zatrudniać przy pracach wzbronionych. Możliwe jednak jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach. Wykazy w/w prac określone zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

#### **Pracami wzbronionymi, są m.in. prace:**

- 1) związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym;
- 2) zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu - takie, przy których mogłyby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności związane z:
  - a) produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych oraz
  - b) produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
- 3) w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, pyłów, czynników fizycznych lub biologicznych, czy też:
- 4) stwarzające zagrożenia wypadkowe - takie, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów.

### **Ochotnicze Hufce Pracy**

Ochotnicze Hufce Pracy [dalej: „OHP”] są państwową jednostką budżetową. Wykonują zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

W zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, OHP, w szczególności:

1. prowadzą pośrednictwo pracy oraz organizują zatrudnianie dla:
  - a) młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół,
  - b) bezrobotnych do 25 roku życia,
  - c) uczniów i studentów oraz
  - d) refundują koszty poniesione przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

### **Refundacja kosztów zatrudnienia**

Istotną kwestią jest, że w wojewódzkim dzienniku urzędowym corocznie publikuje się wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (jedynie jednak do wysokości najniższych stawek, określonych w odrębnych przepisach obowiązujących w okresie, za który jest dokonywana refundacja na podstawie umowy zawartej z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców).

Refundacja ta stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Należy jednak mieć na uwadze, że z wnioskiem o zawarcie umowy o refundację może wystąpić pracodawca zatrudniający młodocianych, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

1. zatrudnia młodocianych w zawodach określonych w wykazie zawodów oraz
2. posiada kwalifikacje wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu (określone w stosownych przepisach).



**Autor:**  
**Adam Organiszczak**