



Zatrudnienie młodocianych

Młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat i nie przekroczyła 18 lat (art. 190 Kodeksu pracy). Ponadto Kodeks pracy dopuszcza ich zatrudnienie tylko pod pewnymi warunkami, które zależą od wieku oraz rodzaju pracy. Obecnie, co do zasady, młodociany musi zakończyć naukę w szkole podstawowej. Zatrudnienie osoby poniżej 15 roku życia jest możliwe w wyjątkowych przypadkach określonych w ustawie.

Celem wprowadzenia szczególnych warunków dla zatrudnienia młodocianych jest zapewnienie ochrony ich zdrowia fizycznego i psychicznego. Regulacje prawne mają na celu wspomóc osoby młodociane w kontynuowaniu przez nich nauki oraz stworzenie im warunków odpowiednich do zdobywania wiedzy praktycznej i kwalifikacji zawodowych. Ustawodawca dążył do tego, aby młody pracownik rozpoczynał życie zawodowe w sposób bezpieczny i dostosowany do jego rozwoju.

Warunki zatrudnienia młodocianych Zgodnie z art. 191 § 1 Kodeksu pracy wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

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

Zatrudnienie może mieć na celu przygotowanie zawodowe albo wykonanie tzw. prac lekkich.

Przygotowanie zawodowe

Kwestie przygotowania zawodowego wprost reguluje art. 194 Kodeksu pracy, który wskazuje, że takie zatrudnienie może odbywać się poprzez:

- naukę zawodu,
- przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego. Taka forma łączy obowiązek edukacyjny z praktycznym zdobywaniem doświadczenia. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna być zawarta na piśmie, a pracodawca zobowiązany jest zapewnić młodemu pracownikowi odpowiednie warunki nauki i pracy.

Prace lekkie

Zgodnie z art. 2001 Kodeksu pracy, młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla ich życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego, a także nie może utrudniać mu wypełniania obowiązku szkolnego.

Ponadto na pracodawcy spoczywa obowiązek opracowania wykazu lekkich prac, które mogą być wykonywane przez pracowników młodocianych. Wykaz powinien stanowić część regulaminu pracy, a jeśli pracodawca nie ma obowiązku jego wydania, to wykaz powinien znajdować się w odrębnym akcie. Przed jego wprowadzeniem pracodawca powinien uzyskać zgodę lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Następnie wykaz wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Dopiero po spełnieniu tych warunków pracodawca może dopuścić młodocianego do wykonywania pracy, przy czym przed rozpoczęciem zatrudnienia jest zobowiązany zapoznać go z treścią wykazu lekkich prac oraz z zasadami ich wykonywania.

Czas pracy młodocianych

Młodociani pracownicy powinni mieć możliwość prawidłowego rozwoju fizycznego i psychicznego, a także realizacji obowiązku kształcenia. W związku z tym ustawodawca przywiązuje szczególną wagę do kwestii ograniczenia czasu ich pracy. Jest to jeden z kluczowych instrumentów ich ochrony, gdyż zapobiega nadmiernemu obciążeniu organizmu oraz ogranicza negatywne skutki dla ich zdrowia.

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Podkreślić należy, że do czasu jego 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 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.

Do czasu pracy pracownika młodocianego wlicza się rzeczywisty czas uczestnictwa w zajęciach edukacyjnych. Nie ma przy tym znaczenia czy zajęcia te odbywają się w godzinach pracy, czy poza nimi. Nie obejmuje to praktycznej nauki zawodu.

Ochrona prawna i obowiązki pracodawcy

Kodeks pracy przewiduje szczególną ochronę pracowników młodocianych:

a) art. 203 Kodeksu pracy – ustanawia zakaz zatrudniania młodocianych pracowników w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Przerwa w pracy obejmująca porę nocną musi trwać nieprzerwanie co najmniej 14 godzin. Ponadto młodociany ma prawo w każdym tygodniu do minimum 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku obejmującego niedzielę.

a) art. 204 Kodeksu pracy – ustanawia zakaz zatrudniania młodocianych przy pracach wzbronionych,

b) art. 205 Kodeksu pracy – określa zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego przez młodocianego pracownika: po 6 miesiącach pracy przysługuje urlop w wymiarze 12 dni roboczych, a po roku pracy – 26 dni, z tym, że w roku ukończenia 18 lat przysługuje mu 20 dni urlopu. Urlopu należy udzielać w okresie ferii szkolnych, a pracodawca może również – na wniosek młodocianego – udzielić mu zaliczkowo urlopu lub urlopu bezpłatnego, który wlicza się do stażu pracy.

Wynagrodzenie

Wynagrodzenie młodocianego w okresie nauki zawodu ustala się jako procent przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej z poprzedniego kwartału, ogłaszanego przez Prezesa GUS w „Monitorze Polskim”.

Wynagrodzenia wynosi nie mniej niż:

- 1) 8% - w pierwszym roku nauki lub klasie I branżowej szkoły I stopnia w przypadku młodocianego realizującego kształcenie teoretyczne w tej szkole;
- 2) 9% - w drugim roku nauki lub klasie II branżowej szkoły I stopnia w przypadku młodocianego realizującego kształcenie teoretyczne w tej szkole;
- 3) 10% - w trzecim roku nauki lub klasie III branżowej szkoły I stopnia w przypadku młodocianego realizującego kształcenie teoretyczne w tej szkole.

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy wynagrodzenie to nie może być mniejsze niż 7%.

Świadomość praw i obowiązków związanych z zatrudnianiem młodocianych jest ważne zarówno dla pracodawców, jak i dla samych pracowników. Dla młodych osób praca to szansa na zdobycie pierwszego doświadczenia oraz odpowiedzialności.

! Warto Wiedzieć Więcej !

Masz dodatkowe pytania?

Borykasz się z innymi problemami natury prawnej, a nie jesteś w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy?

Możesz skorzystać z darmowej porady w punktach nieodpłatnych pomocy prawnej i świadczenia poradnictwa obywatelskiego m.in. przy ul. Wawrzyniaka 4 lub w budynku Urzędu Miasta przy ul. Teatralnej 26, pok. 102 w Gorzowie Wielkopolskim.

punkty są czynne od poniedziałku do piątku.

Obowiązują wcześniejsze zapisy na poradę

pod nr tel.: 95 73 55 909 lub

rejestracja on-line <https://np.ms.gov.pl>