

Młodociany, czyli kto?

Młodociany to osoba, która ukończyła 16 lat i nie przekroczyła jeszcze 18. Może być zatrudniony na umowę o pracę, jeżeli:

- ukończył co najmniej gimnazjum,
- posiada świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca, którą ma wykonywać, nie zagraża jego zdrowiu.

Co istotne, do zawarcia umowy z młodocianym potrzebna jest zgoda jego rodziców lub opiekunów ustawowych.

Z młodocianym, który nie ma jeszcze 16 lat, ale ukończył gimnazjum, można zawrzeć umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. Taką możliwość dopuszcza się tylko wtedy, gdy okazane zostaną:

- pisemna zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka,
- zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- pozytywna opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Przygotowanie zawodowe

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego należy zawrzeć na piśmie. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 195), umowa powinna określać:

- rodzaj przygotowania zawodowego,
- czas i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób dokształcania teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia.

W umowie można też umieścić inne postanowienia, o ile nie będą one sprzeczne z ogólnymi przepisami prawa pracy.

O zawarciu umowy pracodawca zawiadamia wójta, burmistrza lub prezydenta miasta właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego, a jeśli pracodawca jest rzemieślnikiem – również izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę pracodawcy.

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy lub osoba zatrudniona u pracodawcy, pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Nauka zawodu

Celem nauki zawodu jest przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika. Obejmuje ona praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy oraz dokształcanie teoretyczne. Kończy się egzaminem, którego koszt pokrywa pracodawca zatrudniający młodocianego. Pracodawca może również sfinansować egzamin poprawkowy swojego pracownika.

Nauka zawodu trwa 36 miesięcy. Okres ten można wydłużyć albo skrócić.

Jeżeli młodociany dokształcający 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:

- o 12 miesięcy – w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole,
- o 6 miesięcy – w innych uzasadnionych przypadkach.

Gdy młodociany przerwie naukę zawodu i podejmie ją w tym samym lub pokrewnym zawodzie u innego pracodawcy, czas odbytej poprzednio nauki wlicza się do okresu wymaganego do obycia przygotowania zawodowego, po sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu, jeżeli przerwa w nauce nie trwała dłużej niż 12 miesięcy.

Umowę 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 doksztalca się w zasadniczej szkole zawodowej.

Przy pracach lekkich

Młodociani mogą być również zatrudniani w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Istnieje jednak zastrzeżenie – mogą wykonywać jedynie prace lekkie.

W myśl przepisów, praca lekka nie może stanowić zagrożenia dla życia i zdrowia młodocianego. Nie może go nadmiernie obciążać fizycznie lub psychicznie. Nie powinna też być barierą w wypełnianiu obowiązku szkolnego.

Pracodawca sporządza wykaz lekkich prac. Wykaz ten musi uzyskać zgodę lekarza medycyny pracy i zostać zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy. W wykazie nie mogą się znaleźć prace wzbronione młodocianym – ich listę można znaleźć w rozporządzeniu Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. (patrz: podstawa prawna).

Zastrzeżenie:

Jeżeli jest to niezbędne do praktycznej nauki zawodu, młodociany powyżej 16. roku życia może być zatrudniony przy pracach wzbronionych. Należy wówczas zapewnić mu szczególną ochronę. Powinien on nosić odzież ochronną i znajdować się pod stałą opieką wyznaczoną w tym celu osoby. Przerwy w pracy na odpoczynek powinny być organizowane w miejscach, gdzie nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia. Pracodawca powinien prowadzić dokładny rejestr czasu pracy przy pracach wzbronionych.

Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy. Jest zobowiązany uwzględnić tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodego pracownika.

Obowiązek podstawowy: nauka

Głównym obowiązkiem osoby młodocianej jest doksztalcanie się – przynajmniej do osiągnięcia przez nią pełnoletności.

Pracownik młodociany powinien doksztalcać się:

- w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
- w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych.

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

Szczególna ochrona zdrowia

Pracodawca jest zobowiązany skierować młodocianego pracownika na wstępne badania lekarskie w celu uzyskania przez niego orzeczenia o zdolności do określonej pracy. Takie badania muszą być także wykonane, gdy pracownik jest przenoszony na inne stanowisko.

Ponadto, młodociany w trakcie zatrudnienia przechodzi badania okresowe i kontrolne. Gdy lekarz orzeknie, że dotychczasowe obowiązki zagrażają życiu lub zdrowiu młodego pracownika, szef musi zmienić mu warunki pracy, a jeśli nie jest to możliwe, powinien niezwłocznie rozwiązać z nim umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Poza badaniami lekarskimi młodociany rozpoczynający pracę powinien odbyć szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instruktaż stanowiskowy.

O ryzyku zawodowym związanym z wykonywaniem określonej pracy oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami pracodawca ma obowiązek poinformować rodzica lub opiekuna młodocianego pracownika.

Przywileje młodocianego w pracy

Młodociany ma status pracownika. Przysługuje mu urlop wypoczynkowy oraz normalne wynagrodzenie. Dodatkowo, w przypadku osoby zatrudnionej w celu przygotowania zawodowego jej czas nauki wlicza się do czasu pracy. Całkowicie bez znaczenia jest to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy czy też nie.

Czas pracy małoletniego zależy od jego wieku. Gdy zatrudniasz pracownika w wieku:

- do 16 lat – nie wolno mu pracować dłużej niż 6 godzin na dobę,
- powyżej 16 lat – może pracować do 8 godzin na dobę.

Jeśli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego przekracza 4,5 godziny, to pracodawca ma obowiązek zagwarantować mu przerwę, która trwa nieprzerwanie przez 30 minut i jest wliczana do czasu pracy.

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

Zastrzeżenie:

Gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy, pracodawca przed nawiązaniem stosunku pracy zobowiązany jest uzyskać od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu (i wymiarze czasu pracy) albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

W czasie ferii szkolnych młodociany może pracować do 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.

Młodocianego nie wolno zatrudniać:

- w godzinach nadliczbowych (nawet gdyby wyraził na to zgodę),
- w porze nocnej, czyli od 22.00 do 6.00 (a dla osoby, która nie ukończyła 16 lat – od 20.00 do 6.00).

W każdym tygodniu małoletniemu przysługuje prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Odpoczynek ten powinien obejmować niedzielę.

Ważne:

Za naruszenie uprawnień młodocianych w zakładzie pracy pracodawcy grozi grzywna.

Jak wynagradzać

Wysokość wynagrodzenia młodocianego pracownika zależy od stażu nauki i poziomu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS.

I tak, młodocianemu przysługuje:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4 proc. średniej płacy,
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 5 proc. średniej płacy,
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6 proc. średniej płacy.

Jeżeli młodociany odbywa przyuczenie do wykonywania określonej pracy, to należy mu się przynajmniej 4 proc. przeciętnego wynagrodzenia.

Ważne:

Kwoty te stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Nieobecność w szkole nie uprawnia pracodawcy do obniżenia z tego tytułu wynagrodzenia młodocianego pracownika.

Trudniej rozwiązać umowę

Jeśli pracodawca zawarł z młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, to może ją wypowiedzieć tylko wtedy, gdy:

- młodociany nie wypełnia swoich obowiązków związanych z pracą i doształcaniem się,

- ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy,
- odbywa się reorganizacja zakładu pracy, która uniemożliwia kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdza się nieprzydatność młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa się przygotowanie zawodowe.

Jeżeli młodociany chce sam wypowiedzieć umowę o pracę, to wypowiedzenie musi być podpisane przez rodzica lub opiekuna.

Młodociany na urlopie

Po przepracowaniu 6 miesięcy młodociany nabywa prawo do 12 dni urlopu, a po roku – do 26 dni.

Zastrzeżenie:

Gdy w danym roku kalendarzowym młodociany kończy 18 lat, to ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni, pod warunkiem jednak, że uprawnienie to nabył jeszcze przed uzyskaniem pełnoletności.

Jeśli pracownik uczęszcza do szkoły, to urlopu należy mu udzielić w okresie ferii szkolnych. W razie gdy do rozpoczęcia ferii młodociany przepracował mniej niż 6 miesięcy i nie nabył jeszcze prawa do urlopu pracodawca może, na wiosek zainteresowanego, udzielić w tym czasie urlopu zaliczkowo.

Młodocianemu przysługuje także urlop bezpłatny. Pracownik, który uczęszcza do szkoły dla pracujących, może złożyć wniosek o udzielenie mu w czasie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze do 2 miesięcy (łącznie z przysługującym mu urlopem wypoczynkowym). Co istotne, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Po zakończeniu nauki

Z chwilą zakończenia nauki zawodu młodociany uzyskuje status zwykłego pracownika. Przeszają go obowiązywać szczególne przywileje. Pracodawca powinien wręczyć mu wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Chodzi przede wszystkim o zagwarantowanie młodemu pracownikowi przynajmniej minimalnego wynagrodzenia oraz zmianę czasu pracy.

Pracodawca musi poinformować ZUS o zmianach w ubezpieczeniu zatrudnionego, ponieważ wraz ze wzrostem wynagrodzenia wzrasta podstawa wymiaru jego składek.

Zastrzeżenie:

Szef może zmienić młodocianemu warunki umowy przed zakończeniem przez niego nauki, ale tylko wówczas, gdy nowe zasady będą lepsze od dotychczasowych.

PODSTAWA PRAWNA

- 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
- 2) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 278 z późn. zm.);
- 3) 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. z 2002 r. Nr 214, poz. 1808);
- 4) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.);
- 5) Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. z 2007 r. Nr 77, poz. 518).

W artykule wykorzystano materiały ze stron www.podatki.biz i www.rp.pl