



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Pracownik młodociany



Zanim
podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Definicja młodocianego

Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Zatrudnianie pracowników w wieku poniżej 16 lat, poza kilkoma wyjątkami, jest zabronione.

Wyjątki te dotyczą:

- młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
- osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
- osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

UWAGA!

Od 1 września 2018 r. młodocianym będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej gimnazjum,
- przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

PAMIĘTAJ!

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



Formy przygotowania zawodowego

Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się w formie:

- **nauki zawodu** – ma ona na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na podstawie umowy o pracę oraz do kształcenia teoretycznego w szkole lub w systemie pozaszkolnym (np. na kursach);
- **przyuczenia do wykonywania określonej pracy** – ma ono na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- **rzemieślniczego przygotowania zawodowego** młodocianych zatrudnionych w tym celu u pracodawców będących rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

UWAGA!

Zatrudnienie młodocianego w innym celu niż przygotowanie zawodowe – jest możliwe przy wykonywaniu tzw. prac lekkich.

Wymagania wobec pracodawców

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu:

- pracodawca,
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- osoba zatrudniona u pracodawcy.



UWAGA!

Rozporządzenie MEN z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626) określa kwalifikacje zawodowe i przygotowanie pedagogiczne wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Zawieranie umów

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.**

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

UWAGA!

Pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż to wynika z jego potrzeb, może zawierać z nimi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia tj. nie krótszy niż 36 miesięcy.



Zatrudnienie i nauka zawodu

Pracodawca sporządza pisemną umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, która w szczególności powinna określać:

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

UWAGA!

- Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym oraz z jego opiekunem prawnym.
- 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.
- Możliwe jest wprowadzenie do umowy postanowień dających młodocianemu pracownikowi korzystniejsze świadczenia, niż przewidują to przepisy; a także dodanie elementów, których Kodeks pracy nie przewiduje np. zapisu dotyczącego wykupienia na koszt pracodawcy dodatkowego ubezpieczenia.

Szczególna ochrona

Obowiązkiem pracodawcy wobec młodocianego jest:

- zatrudnienie i szkolenie go zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu bądź przyuczenia,
- zaopatrzenie go w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia,
- stosowanie się do przepisów o ochronie pracy i zdrowia,
- kierowanie go na badania lekarskie zgodnie z przepisami i ponoszenie kosztów z tym związanych,
- zgłaszanie w ustalonych terminach na naukę doksztalającą, umożliwiając mu regularne uczęszczanie na tę naukę,
- kontrolowanie wykonania doksztalcenia teoretycznego u niego,
- przekazanie informacji o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami (także przedstawicielowi ustawowemu).

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

Obowiązki pracodawcy

Do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec młodocianego należy m.in.:

- zapewnienie mu opieki i pomocy niezbędnej do przystosowania się młodocianego do właściwego wykonywania pracy,
- założenie i prowadzenie akt osobowych tak, jak dla każdego innego pracownika,



- organizowanie i realizowanie kształcenia zawodowego młodocianych,
- prowadzenie ewidencji – wykazu pracowników młodocianych,
- dokonywanie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, w przypadku pracodawcy zobowiązanego do tworzenia funduszu,
- stosowanie przepisów dotyczących potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Obowiązki młodocianego

Do podstawowych obowiązków młodocianego należy m.in.:

- dążenie do uzyskania jak najlepszych wyników w nauce zawodu,
- przestrzeganie czasu i organizacji pracy ustalonych u pracodawcy,
- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- systematyczne wypełnianie obowiązku dokształcania teoretycznego,
- odnoszenie się z szacunkiem do przełożonego oraz przestrzeganie zasad koleżeńskiej współpracy,
- przystąpienie do stosownego egzaminu, kończącego naukę zawodu lub przyuczenie,
- dokształcanie się w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył.

PAMIĘTAJ!

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach związanych z dokształcaniem teoretycznym.

Młodociany, który przed ukończeniem przygotowania zawodowego osiągnął pełnoletność, kończy to przygotowanie na warunkach określonych dla młodocianych.

Rozwiązanie umowy przez pracodawcę

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę dopuszczalne jest tylko w razie:

- niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,



- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

UWAGA!

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

Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę dopuszczalne jest:

- na ogólnych zasadach, z przyczyn określonych w art. 52 § 1 oraz art. 53 § 1 k.p.,
- na mocy porozumienia między stronami.

Jak długo pracować

- W wieku do 16 lat czas pracy **nie może przekraczać 6 godzin na dobę**.
- W wieku powyżej 16 lat czas pracy **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.
- Nie wolno zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, która dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 - 6.00; w przypadku młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum lub nie ukończyli 16. roku życia, pora nocna przypada pomiędzy 20.00 - 6.00.
- 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.



Urlop

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.

UWAGA!

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.

Udzielanie urlopów wypoczynkowych

- Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.
- Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu (w pierwszym roku nauki), pracodawca może, na jego wniosek, udzielić urlopu zaliczkowo w okresie ferii szkolnych.

Urlop bezpłatny

- Na wniosek młodocianego, ucznia zasadniczej szkoły zawodowej, pracodawca obowiązany jest 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.

Prace wzbronione

Pracodawca nie może zatrudniać młodocianych przy pracach im wzbronionych.

Wykaz tych prac ustaliła Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

Na podstawie wykazu prac wymienionych w tym rozporządzeniu, pracodawca ma obowiązek sporządzić wykazy prac wykonywanych w zakładzie pracy:

- wzbronionych młodocianym,
- wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnienie w celu odbycia przygotowania zawodowego.

W ustalaniu wykazów obowiązujących u danego pracodawcy powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi.

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

UWAGA!

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych, które mogą być wykonywane w zakresie przygotowania zawodowego przez młodocianego, który ukończył 16 lat (wyjątek od zasady), nie może mieć charakteru stałego i powinno ograniczać się do czynności podstawowych, niezbędnych do odbycia przygotowania zawodowego.

Nauka zawodu

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 dokończył nauki w zasadniczej szkole zawodowej.

UWAGA!

Nauka zawodu trwa nie dłużej niż 36 miesięcy.

Młodociany pracownik ma prawo do wynagrodzenia i do odprowadzanej składki na ubezpieczenie społeczne, a okres ten wlicza się do stażu pracy, z którego wynikają uprawnienia emerytalne.

Wynagrodzenie młodocianego obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”, i wynosi:

- w pierwszym roku nauki
 - nie mniej niż 4%,
- w drugim roku nauki
 - nie mniej niż 5%,
- w trzecim roku nauki
 - nie mniej niż 6%.

Cel nauki zawodu

Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu:

- realizuje program nauczania dopuszczony do użytku w szkole, uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w zakresie nauczanego zawodu lub
- realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- odpowiada za to, aby osoby szkolące młodocianych miały odpowiednie kwalifikacje.

UWAGA!

Nauka zawodu kończy się egzaminem zawodowym, z tym że młodociani zatrudnieni u rzemieślników zdają egzamin czeladniczy.

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



Przyuczenie

Okres trwania przyuczenia do wykonywania określonych prac wynosi:

- od 3 do 6 miesięcy,
- w przypadku młodocianych, będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwa łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

UWAGA!

- **Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.**
- **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.**
- **Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletniość, kończą naukę na warunkach określonych dla młodocianych.**

Wynagrodzenie obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”, i wynosi nie mniej niż 4%.

Prace lekkie

Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich.

Praca lekka to taka, która:

- nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego,
- nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego,
- niekoniecznie jest pracą sezonową czy dorywczą,
- może mieć charakter całoroczny,
- nie figuruje w wykazie prac wzbronionych młodocianym.

Pracodawca ma obowiązek:

- określić wykaz prac lekkich, po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy,
- uzyskać od właściwego inspektora pracy zatwierdzenie wykazu prac lekkich,
- zamieścić wykaz prac lekkich w regulaminie pracy lub w innym akcie, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do wydania regulaminu,
- zapoznać młodocianego z wykazem prac lekkich przed rozpoczęciem pracy,
- ustalić wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego,
- przed nawiązaniem stosunku pracy uzyskać od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

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, itp.

Czas pracy

- Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych wynosi 12 godzin.
- Norma dobowa w dniu, w którym odbywają się zajęcia szkolne, nie może przekraczać 2 godzin.
- W okresie ferii szkolnych tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać 35 godzin, a dobowy – 7 godzin.
- W przypadku osób, które nie osiągnęły 16 lat, norma dobowa jest skrócona do 6 godzin.
- Określone normy czasu pracy nie mogą zostać przekroczone także w przypadkach, gdy młodociany wykonuje pracę na rzecz kilku pracodawców.

PAMIĘTAJ!



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.

Zatrudnianie dzieci

Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu:

- prowadzącego działalność kulturalną,
- artystyczną,
- sportową lub reklamową.

Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Inspektor pracy wydaje zezwolenie (jak i odmawia jego wydania) w drodze decyzji administracyjnej.

Do wniosku o wydanie zezwolenia należy dołączyć:

- pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka,
- opinie poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza – jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu.

Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (j.t. Dz. U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnienie 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).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010 r., Nr 244, poz. 1626).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r., poz. 7).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania (Dz. U. z 2010 r., Nr 82 poz. 537 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 232).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 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.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996 r., Nr 62, poz. 286 z późn. zm.).