

Zatrudnianie młodocianych i dzieci



Katarzyna Piecyk

Powierając niepełnoletniemu wykonywanie pracy, pracodawca musi przeanalizować, jaki typ zatrudnienia będzie w danej sytuacji odpowiedni. Jeżeli praca ma się odbywać w warunkach typowych dla stosunku pracy (podporządkowanie, wyznaczone godziny pracy), wówczas należy zawrzeć umowę o pracę. W innych przypadkach może być to umowa cywilnoprawna.

W obu wypadkach konieczna jest zgoda przedstawiciela ustawowego (zwykle rodzica) lub opiekuna dziecka. Niepełnoletni nie mają bowiem pełnej zdolności do czynności prawnych, a więc także do podpisywania umów.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Osoby w wieku od 16 do 18 lat (młodociani), które nie posiadają kwalifikacji zawodowych, mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Pracodawca zatrudniający młodocianych prowadzi ich ewidencję. W dokumentacji pracownika młodocianego muszą się znaleźć m.in. zaświadczenia lekarskie stwierdzające, że określony w umowie rodzaj pracy nie zagraża jego zdrowiu. Pracodawca ma też obowiązek opiekować się i pomagać młodocianemu pracownikowi. Warunkiem zatrudnienia młodocianych jest ukończenie przez nich gimnazjum. Do tego czasu trwa bowiem w Polsce obowiązek szkolny. Istnieją jednak wyjątki, kiedy można zatrudnić osobę młodocianą, która nie spełnia kryterium wieku i ukończenia gimnazjum, określone przepisami rozporządzenia MPiPS.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego może zostać zawarta z osobą młodocianą w formie: nauki zawodu albo przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Nauka zawodu trwa nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy, natomiast przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. Wymienione wyżej zagadnienia inspektor pracy kontroluje w oparciu o wybrane losowo akta osobowe pracowników młodocianych.

Pracodawca zawiera z młodocianym pracownikiem umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego na piśmie na czas nieokre-

ślony, ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196 kp. mimo, że czas trwania nauki zawodu jest ściśle określony, co jest elementem szczególnej ochrony zatrudnienia młodocianego.

W toku kontroli inspektor pracy sprawdza, czy zawierając umowę o pracę z osobą młodocianą, pracodawca zawarł w niej następujące elementy:

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

Pracownikowi młodocianemu za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie. Pracodawca ma obowiązek wypłacać to wynagrodzenie i z tego tytułu odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne.

Na podstawie dokumentacji płacowej inspektor pracy ustala, czy wynagrodzenie młodocianego jest prawidłowo naliczane i wypłacane w określonym przepisami terminie. W zakresie kontroli inspektora pracy znajdują się również wstępne badania lekarskie oraz badania okresowe i kontrolne pracowników młodocianych. Ważne! Koszt badań pracowników młodocianych ponosi pracodawca.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem z pracownikiem młodocianym tylko w przypadkach określonych

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. Ponadto, 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.

Istnieje bezwzględny zakaz zatrudniania młodocianych w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00. a 6.00. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Ponadto, młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedziele.

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych, a z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych. Zatem w pierwszym roku pracy młodocianemu przysługuje 38 dni urlopu wypoczynkowego. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma prawo do urlo-

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianym umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy dotyczące zawierania umów o pracę na czas nieokreślony.

przepisami art. 196 kp. Wypowiedzenie umowy przez pracodawcę wymaga zachowania trybu konsultacji związkowej z art. 38 kp.

Czas pracy pracownika młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin

pu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły, pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Pracodawca jest również obowiązany na wniosek młodo-

cianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesiące. Prawdopodobnie udzielania, wykorzystywania oraz ustalania wymiaru urlopów

go wykonującego lekką pracę 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. Większą swobodę ma pracodawca

Praca dziecka jest dozwolona wyłącznie na rzecz ograniczonej liczby podmiotów, bo jedynie tych, które prowadzą działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.

Najczęściej o zezwolenie występują teatry i agencje reklamowe. Zazwyczaj chodzi o występowanie w przedstawieniach lub reklamach. Warto też zauważyć, że przepis mówi o dzieciach, które nie ukończyły 16 lat, a więc nie określa dolnej granicy wieku.

Aby zatrudnić dziecko, konieczna jest uprzednia zgoda rodzica (opiekuna) dziecka. Trzeba też zwrócić się o zezwolenie do właściwego inspektora pracy.

Ubiegając się o nie, należy załączyć do wniosku:

1) pismem zgodę na zarobkowanie dziecka przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka,

2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej o braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,

3) orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,

4) opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko obowiązku szkolnego w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych (dotyczy dzieci uczących się).

W zasadzie więc to od decyzji inspektora zależy ustalenie, czy w warunkach stworzonych przez podmiot zatrudniający możliwe jest wykonywanie pracy przez dziecko. Inspektor odmówi wydania zezwolenia, jeżeli praca mogłaby spowodować zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka albo dla wypełniania przez nie obowiązku szkolnego. W dwóch sytuacjach inspektor może je cofnąć: na wniosek rodzica lub opiekuna dziecka (bez względu na jego zasadność) oraz z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Kiedy już uda się uzyskać odpowiednie zgody i zezwolenia, należy zdecydować na jakiej podstawie zatrudnić dziecko. Przeważa opinia, że dzieci do 16 roku życia na podstawie art. 304³ kp nie można zatrudnić w stosunku pracy. Dopuszczalne są tylko umowy cywilnoprawne, choć brzmienie art. 304⁵ jednoznacznie na to nie wskazuje.

Katarzyna Piecyk
Departament Prawny GIP

Na badania wstępne pracodawca nie musi kierować pracownika, którego przyjmuje ponownie do pracy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

młodocianych inspektor kontroluje na podstawie kart urlopowych, planu urlopów, wniosków urlopowych, natomiast zagadnienia czasu pracy badane są w oparciu o ewidencję czasu pracy.

Prace lekkie

Istnieje również możliwość zatrudnienia młodocianego na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac (art. 200¹ kodeksu pracy), które nie mogą powodować zagrożenia dla zdrowia, życia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

Do umów o pracę przy wykonywaniu lekkich prac mają zastosowanie ogólne przepisy kp dotyczące nawiązywania umów.

Sporządzenie wykazu lekkich prac należy do pracodawcy. Tworząc go, musi uwzględnić występujące u niego warunki pracy i stanowiska. Wykaz prac lekkich nie może zawierać prac wzbudzonych młodocianym (rozp. RM z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbudzonych młodocianym i warunków ich zatrudnienia przy niektórych z tych prac). Jego treść musi zaakceptować lekarz medycyny pracy, a zatwierdzić inspektor pracy.

Wykaz prac lekkich musi się znaleźć w regulaminie pracy, a jeśli pracodawca nie ma obowiązku sporządzania regulaminu – w osobnym akcie (art. 104¹ § 1 pkt 7a k.p.). Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Na pracodawcy spoczywa obowiązek zapoznania młodocianego z tym wykazem przed rozpoczęciem przez niego pracy. Pracodawca ustalając wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkich pracach, musi wziąć pod uwagę wymiar jego zajęć szkolnych. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodociane-

ustalając godziny pracy w trakcie ferii. Wówczas młodociany nie może pracować więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat zgodnie z art. 200² § 3 kp nie może jednak przekraczać 6 godzin. Oznacza to, że mimo generalnego zakazu, można przy pracach lekkich zatrudnić osoby mające mniej niż 16 lat.

Umowy cywilnoprawne

Małoletni, czyli w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, osoba która ukończyła 13 lat, a nie ukończyła 18. może skorzystać z możliwości zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło). Osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy nie są pracownikami młodocianymi. Nie stosuje się więc do nich zasad wynikających z działu dziewiątego kodeksu pracy.

Na pracę małoletniego musi wyrazić zgodę jego przedstawiciel ustawowy, czyli zwykle jego rodzic. Małoletni jest bowiem osobą ograniczoną w zdolności do czynności prawnych. Dla ważności zawartej przez niego umowy konieczne jest jej potwierdzenie przez przedstawiciela ustawowego. Przedsiębiorca, który zawrze umowę z małoletnim, nie może się z niej wycofać, powołując się na brak zgody przedstawiciela ustawowego. Może jednak wyznaczyć temu przedstawicielowi odpowiedni termin do jej potwierdzenia (art. 18 kc).

Praca lub inne zajęcia zarobkowe wykonywane przez dzieci

Na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia zezwala też art. 304⁵ kp, ale tylko w niektórych dziedzinach i przy dopełnieniu określonych warunków.