

## Czas pracy pracowników młodocianych

**Pracodawca, zatrudniając młodocianych, nie może w sposób dowolny organizować ich czasu pracy. Musi bowiem liczyć się z ograniczeniami i zakazami dotyczącymi tej grupy pracowników. Dotyczy to również udzielania urlopu wypoczynkowego.**

Warunki zatrudniania pracowników młodocianych zostały uregulowane w kodeksie pracy w odrębnym dziale. Przepisy w nim ujęte wprowadzają kilka istotnych odrębności, z którymi pracodawca musi się zapoznać, zanim postanowi zatrudnić takiego pracownika. W stosunku do tej grupy zatrudnionych obowiązują bowiem surowsze rygory w zakresie organizowania czasu i warunków pracy.

Kodeks pracy definiuje pracownika młodocianego jako osobę, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zasadniczo młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych powinien być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, które może odbywać w formie nauki zawodu, przyuczenia do wykonywania określonej pracy i rzemieślniczego przygotowania zawodowego. Oprócz tego młodocianego można zatrudnić przy wykonywaniu prac lekkich.

### Dotyczy wszystkich młodocianych

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia wszystkim młodocianym pomocy w przystosowaniu się do właściwego wykonywania pracy. Musi też ewidencjonować ich czas pracy. Poza tym ma jeszcze wiele innych obowiązków, których wspólnym mianownikiem jest szczególna ochrona zdrowia tej grupy osób.

Przed wszystkim tej kategorii pracowników nie można zatrudniać przy pracach ujętych w wykazie prac wzbronionych. Pracodawcę wiążą także określone normy czasu pracy. Dobowy wymiar czasu młodocianego do 16 lat nie może bowiem przekraczać 6 godzin, zaś w wieku powyżej 16 lat - 8 godzin na dobę. Do czasu pracy wlicza się czas nauki w pełnym wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych i to niezależnie od tego, czy odbywa się ona w godzinach czy poza godzinami pracy.

Ponadto w przypadku gdy dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany zapewnić mu przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, która wliczana jest do czasu pracy. Pracodawca musi się liczyć z tym, że nieprzestrzeganie ustalonych norm czasu pracy, jak i innych zakazów stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny.

### PRZYKŁAD: DOBOWY WYMIAR CZASU PRACY

Pracodawca zatrudnił siedemnastoletniego ucznia zawodowej szkoły wieczorowej. Zajęcia w szkole odbywają się od wtorku do piątku i trwają po cztery godziny. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej szesnastu lat w okresie nauki w szkole nie może przekraczać ośmiu godzin łącznie z czasem nauki. Oznacza to, że w tych dniach, w których młodociany uczęszcza do szkoły wieczorowej, jego dobowy wymiar czasu pracy wynosi cztery godziny. Jedynie w dzień, w którym nie odbywają się zajęcia szkolne, czas pracy młodocianego może być dłuższy i wynosić osiem godzin.

### Bez nadgodzin i pracy w nocy

Względy ochrony zdrowia młodocianych wymagają od pracodawcy nie tylko organizowania czasu pracy z uwzględnieniem ustalonych dobowych norm czasu pracy, ale także krępują swobodne dysponowanie takim pracownikiem. Pracodawca nie może bowiem zatrudniać młodocianych w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Pora nocna dla tej kategorii pracowników przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00. Jednakże w przypadku

niektórych młodocianych została ona wydłużona do dziesięciu godzin i trwa od godz. 20.00 do godz. 6.00. Natomiast przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Poza tym pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Pora nocna wydłużona do 10 godzin dotyczy młodocianych:

- ▶ którzy nie ukończyli gimnazjum,
- ▶ nieposiadających kwalifikacji zawodowych do odbycia przygotowania zawodowego,
- ▶ niemających 16 lat, którzy nie ukończyli gimnazjum,
- ▶ niemających 16 lat, którzy ukończyli gimnazjum.

### **Zatrudnienie przy lekkich pracach**

Młodociani mogą być także zatrudnieni w innym celu niż przygotowanie zawodowe, a mianowicie na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Pracodawca, zatrudniając młodocianego, musi się liczyć z tym, że choć obowiązują tu mniej surowe rygory niż przy zatrudnieniu w celu przygotowania zawodowego, to jednak i w tym przypadku pewne ograniczenia są.

Prace lekkie zostały w kodeksie pracy zdefiniowane jako prace, które nie powodują zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie utrudniają młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Konkretny rodzaj takich prac ustala pracodawca w trybie przewidzianym w kodeksie pracy.

Jeżeli więc pracodawca zamierza zatrudnić młodocianego w innym celu niż przygotowanie zawodowe, musi uprzednio ustalić w regulaminie pracy wykaz prac lekkich występujących w jego zakładzie. W przypadku gdy nie ma on obowiązku wydania tego dokumentu (zatrudnia mniej niż 20 pracowników), wykaz ten ustala w odrębnym akcie.

Należy pamiętać, że wykaz ten nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym. Poza tym przy ustalaniu wykazu pracodawca jest zobowiązany współdziałać z innymi instytucjami. Musi on bowiem uzyskać akceptację lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy, oraz zostać zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy.

Pracodawca ma obowiązek:

- ▶ zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy,
- ▶ uzyskać od niego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy,
- ▶ skierować młodocianego na badania lekarskie.

### **Ograniczony czas pracy**

Zatrudniając młodocianych przy pracach lekkich, pracodawca musi mieć na uwadze szczególne uregulowania dotyczące ich czasu pracy. Wynika z nich obowiązek takiego ustalenia wymiaru i rozkładu czasu pracy, który uwzględniać będzie tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

W każdym razie tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin, a w dniu, w którym młodociany uczestniczy w zajęciach szkolnych - dwóch godzin. W okresie ferii szkolnych wymiar jego czasu pracy nie może zaś przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w

tygodniu.

Powyższy wymiar czasu pracy dotyczy młodocianego także wówczas, gdy jest on zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Stąd też na pracodawcy ciąży powinność uzyskania od niego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy przed nawiązaniem stosunku pracy.

Zatrudnienie młodocianych przy pracach lekkich nie zwalnia pracodawcy z generalnych powinności i zakazów dotyczących tej grupy pracowników. Chodzi tu w szczególności o zakaz zatrudniania przy pracach ujętych w wykazie prac wzbronionych. Pracodawcę wiąże także dobowy wymiar czasu młodocianego do 16 lat, który nie może przekraczać 6 godzin.

### **PRZYKŁAD: BEZ GODZIN NADLICZBOWYCH**

Pracodawca zatrudnia pracowników młodocianych uczęszczających do szkoły przy pracach lekkich. Rytm pracy w zakładzie jest różny i bywa tak, że niektóre tygodnie są spokojniejsze, a inne nadmiernie obciążone.

Pracodawca angażuje młodocianych do dodatkowej pracy ponad ustalone dla nich tygodniowe normy czasu pracy i rekompensuje ten czas w tygodniach spokojniejszych. Takie zachowanie pracodawcy jest niezgodne z prawem. Tygodniowe normy czasu pracy ustalane dla pracowników młodocianych są sztywne, co oznacza, że nie można rekompensować nadwyżki godzin w jednym tygodniu mniejszą ilością pracy w innym. Poza tym pracodawcę wiąże bezwzględny zakaz zatrudniania młodocianego w godzinach nadliczbowych, co wyklucza angażowanie ich do dodatkowej pracy ponad ustalone normy czasu pracy.

### **Uprawnienia urlopowe**

Oprócz czasu pracy kodeks pracy odmiennie reguluje także uprawnienia urlopowe pracowników młodocianych. Już sama zasada nabywania prawa do urlopu odróżnia ich od pozostałych pracowników. Młodociany uzyskuje bowiem prawo do urlopu z upływem sześciu miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych. Prawo do tego urlopu nabywane jest niezależnie od urlopu przysługującego po roku pracy.

Natomiast z upływem rocznego zatrudnienia młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Tyle też wynosi wymiar każdego następnego urlopu wypoczynkowego. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w niższym wymiarze wynoszącym 20 dni roboczych.

Kodeks pracy wskazuje także, w jakim czasie pracownik młodociany ma prawo skorzystać z wypoczynku. Otóż młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlopu należy udzielać w okresie ferii szkolnych. W sytuacji gdy pracownik nie nabył jeszcze prawa do urlopu, pracodawca może na jego wniosek udzielić mu zaliczkowo urlopu w czasie wakacji.

### **PRZYKŁAD: PRAWO DO KOLEJNEGO URLOPU**

Od 1 września 2007 r. został zatrudniony młodociany w celu przygotowania zawodowego. W maju 2008 r. ukończy on 18 lat. Pracownik nabędzie urlop w wymiarze 12 dni po przepracowaniu sześciu miesięcy, tj. 28 lutego 2008 r. Z uwagi jednak na to, że roczny okres zatrudnienia upłynie pracownikowi w roku, w którym ukończy on 18 lat, kolejny urlop nabędzie on w wymiarze 20 dni. Prawo do tego urlopu powstanie 31 sierpnia.

### **Trzeba udzielić urlopu bezpłatnego**

Oprócz prawa do urlopu wypoczynkowego młodocianemu przysługuje dodatkowe uprawnienie w postaci urlopu bezpłatnego. Generalnie pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego. Jednakże w przypadku pracownika młodocianego wniosek jest dla niego wiążący. Jeżeli więc młodociany będący uczniem szkoły dla pracujących zwróci się o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, pracodawca musi go udzielić w okresie ferii szkolnych.

Jest to zwolnienie nieodpłatne, ale okres tego urlopu kształtuje korzystniej sytuację młodocianego niż innych pracowników korzystających z urlopów bezpłatnych, gdyż jest on wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Kodeks pracy określa wymiar urlopu bezpłatnego przysługującego młodocianemu, uwzględniając w nim należny urlop wypoczynkowy. Urlop ten przysługuje bowiem w wymiarze

nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym dwóch miesięcy.

### **PRZYKŁAD: URLOP BEZPŁATNY**

Pracodawca zatrudnia młodocianego, który uczęszcza do szkoły dla pracujących. W lipcu i sierpniu chciałby on skorzystać z urlopu bezpłatnego. W przytoczonej sytuacji pracodawca jest zobligowany udzielić urlopu bezpłatnego w okresie wakacji, ale jego długość ustala on z uwzględnieniem przysługującego młodocianemu urlopu wypoczynkowego, w maksymalnym wymiarze wynoszącym dwa miesiące.

**DANUTA KLUCZ**

[gp@infor.pl](mailto:gp@infor.pl)

### **Podstawa prawna**

- ▶ **Dział dziesiąty ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**