

PORADA TYGODNIA

Jak długo może pracować młodociany

PORADA TYGODNIA

Prowadzimy małą firmę usługową. Niedawno zatrudniliśmy młodocianego pracownika. W jaki sposób należy mu ustalić wymiar czasu pracy? Czy są jakieś szczególne zasady dotyczące obliczania i udzielania urlopu, w sytuacji gdy pracownik taki korzysta z przerw w nauce w czasie ferii i wakacji?

Młodociany, w rozumieniu kodeksu pracy, to osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła jeszcze 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły jeszcze 16 lat. O dopuszczeniu młodocianych do podjęcia pracy decyduje spełnienie przez nich określonych wymagań formalnych.

Młodociany powinien więc:

ukończyć co najmniej gimnazjum (od tej reguły istnieją jednak pewne wyjątki), przedstawić świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie stanowi zagrożenia dla jego zdrowia.

Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego. Pracodawca jest przy tym zobowiązany zapewnić mu opiekę i pomoc, niezbędną dla przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Ustawodawca wprowadził zakaz zatrudniania młodocianych przy pracach wzbronionych z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, a pracownik ukończył 16 lat. Wykaz prac wzbronionych oraz tych, przy których dopuszczalne jest zatrudnianie młodocianych po ukończeniu 16 lat w związku z odbywanym przygotowaniem zawodowym, ustala Rada Ministrów.

Ochrona zdrowia młodocianego realizowana jest między innymi poprzez regulację jego czasu pracy.

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 (art. 202 par. 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Jeżeli pracownik nie ukończył 16 lat, to czas pracy nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Obowiązuje także zakaz podwyższania dobowej normy czasu pracy powyżej 8 godzin dla tych, którzy ten wiek osiągnęli. Ponadto, jeżeli młodociany w ciągu doby pracuje dłużej niż 4,5 godziny, pracodawca zobowiązany jest do zagwarantowania mu przerwy w pracy. Powinna ona trwać nieprzerwanie 30 minut i być wliczona do czasu pracy.

Zgodnie z normami prawa pracy młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej (art. 203 k.p.). Pora nocna dla młodocianego przypada między godziną 22:00 a 6:00, jednak dla osób, które nie ukończyły 16 lat, pora ta rozpoczyna się już o godzinie 20:00. Istotne jest także zastrzeżenie, iż przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

Na mocy postanowienia zawartego w art. 203 par. 3 k.p. młodociany ma prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu, a odpoczynek ten powinien obejmować niedzielę.

Pracodawca podczas ustalania wymiaru i rozkładu czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy (art. 200² k.p.) zobowiązany jest do uwzględnienia tygodniowej liczby godzin nauki wynikającej z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych. Musi przy tym pamiętać, że tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekroczyć 12 godzin. Ponadto w dniu uczestniczenia w zajęciach młodociany nie może pracować dłużej niż przez 2 godziny. W okresie ferii wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy osoby w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

Wymiar czasu pracy określony w art. 200² par. 2 i 3 k.p. obowiązuje także wówczas, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.

Przed nawiązaniem stosunku pracy z młodocianym pracodawca ma obowiązek uzyskania od niego oświadczenia o zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianego powinna określać w szczególności: rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), czas trwania i miejsce przygotowania zawodowego, sposób kształcenia teoretycznego, wysokość wynagrodzenia.

Zatrudniając młodocianego, pracodawca musi się liczyć z jego ograniczoną dyspozycyjnością, która wynika przede wszystkim z konieczności uczestniczenia w zajęciach szkolnych. Choć fizycznie nie ma go w pracy, to i tak za czas nauki przysługuje młodocianemu wynagrodzenie. Od obowiązku jego wypłaty pracodawca nie może się uchylić ani żądać odpracowania nieobecności.

Młodociany z upływem 6 miesięcy od dnia rozpoczęcia pierwszej pracy nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego

w wymiarze 12 dni. Nie jest on zaliczany na poczet urlopu rocznego, można go więc uznać za świadczenie dodatkowe. Natomiast po roku zatrudnienia młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni. Obie te wielkości podlegają zsumowaniu i w pierwszym roku nauki zawodu młodociany ma prawo do 38 dni urlopu wypoczynkowego. Wymiar każdego następnego urlopu pracownika młodocianego wynosi 26 dni. Jednak w roku kalendarzowym, w którym młodociany ukończy 18 lat, ma on już tylko prawo do urlopu w wymiarze 20 dni. Urlop pracownika młodocianego nie powinien być dzielony na części. W sprawach dotyczących uprawnień urlopowych młodocianych, nie uregulowanych w przepisach art. 205 kodeksu pracy, stosuje się przepisy działu siódmego kodeksu pracy.

ANNA STĘŻYCKA
gp@infor.pl