

UPRAWNIENIA PRACOWNICZE. UMOWA W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Kiedy można zatrudnić pracownika młodocianego

UPRAWNIENIA PRACOWNICZE. UMOWA W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Kiedy można zatrudnić pracownika młodocianego

Przepisy kodeksu pracy zawierają szczególne regulacje odnoszące się do zatrudniania niepełnoletnich. Podstawową formą zatrudnienia pracowników młodocianych (od 16 do 18 lat) jest zatrudnianie ich w celu przygotowania zawodowego. Tylko wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe (a więc wyłącznie w celach zarobkowych).

Młodociany może być zatrudniony w charakterze pracownika, a więc świadczyć pracę w ramach stosunku pracy, jeżeli spełnione są wskazane w kodeksie pracy przesłanki, tj. jeżeli ukończył on co najmniej gimnazjum i przedstawi świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu.

WARTO WIEDZIEĆ

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony wyłącznie w celu przygotowania zawodowego.

Jak zawierać umowy

Zasadą jest, że do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego należy stosować przepisy kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony, ze zmianami wynikającymi z art. 195 i 196 kodeksu pracy. Z treści wymienionych przepisów wynika, że zmiany te odnoszą się wyłącznie do zmodyfikowanej treści umowy o pracę na czas nieokreślony zawieranej w celu przygotowania zawodowego oraz do wyczerpującego wskazania przypadków uzasadniających rozwiązanie takiej umowy za wypowiedzeniem.

Umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

rodzaj przygotowania zawodowego, a więc, czy jest zawarta w celu nauki zawodu czy też w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy,
czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
sposób dokształcania teoretycznego,
wysokość wynagrodzenia.

Rozwiązanie umowy w określonych przypadkach

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy lub obowiązku dokształcania się, mimo stosowania wobec młodocianego 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.

Terminowa tylko wyjątkowo

Przepisy wykonawcze do kodeksu pracy tylko wyjątkowo dopuszczają zawarcie z pracownikiem młodocianym terminowej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Chodzi tu o przypadki, gdy pracodawca zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż to wynika z jego potrzeb. Wówczas dopuszczalne jest zawarcie terminowej umowy o pracę, jednak na czas nie krótszy niż okres kształcenia określony dla danego zawodu w przepisach w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika. W pozostałych przypadkach umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego zawsze powinna być zawarta na czas nieokreślony. Jedynie w treści takiej umowy wskazuje się, przez jaki czas (ściśle określony) pracownik młodociany przyucza się do wykonywania określonej pracy lub uczy się określonego zawodu.

Formy przygotowania zawodowego, czas trwania przygotowania zawodowego i okoliczności uzasadniające przedłużenie tego czasu, podmioty uprawnione do prowadzenia przygotowania zawodowego, a także zasady

wynagradzania młodocianego pracownika w okresie przyuczenia do wykonywania określonej pracy oraz w okresie nauki zawodu szczegółowo regulują przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. nr 60, poz. 278 z późn. zm.).

Dwie formy przygotowania

Przygotowanie zawodowe młodocianych może być prowadzone w formie nauki zawodu (nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy) oraz w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy (od 3 do 6 miesięcy). Przygotowanie zawodowe może prowadzić pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy, a także osoba zatrudniona u pracodawcy. Warunkiem koniecznym jest jednak posiadanie odpowiednich kwalifikacji określonych w przepisach oświatowych.

W okresie nauki zawodu i przyuczenia do wykonywania określonej pracy pracownik młodociany powinien otrzymywać wynagrodzenie, którego minimalna wysokość jest określona procentowo w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez prezesa GUS w Monitorze Polskim.

WARTO WIEDZIEĆ

Zabronione jest zatrudnianie pracownika młodocianego w godzinach nadliczbowych, a także w porze nocnej. Młodociany pracownik powinien mieć także zagwarantowane dłuższe okresy odpoczynku niż pracownik pełnoletni. Przerwa w pracy obejmująca porę nocną powinna wynosić nie mniej niż 14 godzin, natomiast tygodniowy okres odpoczynku powinien wynosić co najmniej 48 godzin i obejmować niedzielę.

Obowiązki pracodawcy i młodocianego

W przepisach kodeksu pracy określono następujące specyficzne obowiązki stron umowy o pracę zawieranej w celu przygotowania zawodowego:

dla pracodawcy:

- zapewnienie pracownikom młodocianym opieki i pomocy, niezbędnej dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy,
- prowadzenie ewidencji pracowników młodocianych,
- zwalnianie młodocianych od pracy na czas niezbędny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalcaniem się,
- przekazanie informacji o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

dla pracownika:

- doksztalcanie się w zakresie gimnazjum, jeżeli młodociany nie ukończył takiej szkoły,
- doksztalcanie się w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych.

Przepisy wykonawcze do kodeksu pracy regulują przypadki, gdy na zasadzie wyjątku od wymogów ustawowych dozwolone jest:

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

Chodzi tu o przepisy rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 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. nr 214, poz. 1808).

Jakie wyjątki

Zgodnie z przepisami powołanego rozporządzenia:

- z młodocianym, a więc osobą w wieku od 16 do 18 lat, który nie ukończył gimnazjum, może być zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Następuje to na wniosek przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna i pod warunkiem uzyskania w tej sprawie pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Młodociany jest wówczas przyjmowany do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w gimnazjum lub uzyskuje zezwolenie dyrektora gimnazjum, w którego obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą;
- z osobą, która jeszcze nie ma 16 lat, ale już ukończyła gimnazjum, może być zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. Zawarcie umowy jest dopuszczalne w razie wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna takiej osoby, przedstawienia zaświadczenia lekarza uprawnionego do przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu takiej osoby oraz przedstawienia pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

- z osobą, która nie ma 16 lat i nie ukończyła gimnazjum, może być zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Zawarcie umowy jest dopuszczalne po spełnieniu wszystkich wymienionych w poprzednim punkcie przesłanek i dodatkowo po uzyskaniu zezwolenia

dyrektora gimnazjum, w którego obwodzie mieszka ta osoba, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

Aby chronić zdrowie młodego pracownika

Czas pracy pracownika młodocianego nie może przekraczać 8 godzin na dobę, przy czym do czasu tego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywała się ona w godzinach pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny pracodawca jest obowiązany wprowadzić dla takiego pracownika przerwę w pracy, trwającą nieprzerwanie 30 minut, która jest wliczana do czasu pracy.

Zabronione jest zatrudnianie pracowników młodocianych przy pracach wzbronionych takim pracownikom, określonych w wykazie ustalonym przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia. Tylko wyjątkowo pracownik młodociany może być zatrudniony przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego.

Pracownik młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy. Wymiar tego urlopu wynosi wówczas 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy pracownik uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych, jednak w tym roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat wymiar urlopu wynosi 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 roku życia.

Jeżeli młodociany uczęszcza do szkoły, urlop powinien być mu udzielony w okresie ferii szkolnych. Jeżeli do dnia rozpoczęcia ferii szkolnych pracownik młodociany nie nabył jeszcze prawa do urlopu wypoczynkowego, pracodawca może, na wniosek młodocianego, udzielić mu w tym okresie urlopu zaliczkowo.

JADWIGA SOWIŃSKA