

Pracownicy młodociani



Ewa Skierska

Pracownicy młodociani korzystają ze szczególnej ochrony prawnej trwałości stosunku pracy, która wyraża się w tym, że z pracownikami tymi zawierane są umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy). Taki rodzaj umowy gwarantuje młodocianym ochronę ich interesów zawodowych oraz zapewnia im optymalny rozwój społeczno-psychiczno-biologiczny.

Pracownikiem młodocianym, zgodnie z art. 190 par. 1 kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Podstawowymi warunkami zatrudnienia młodocianego jest ukończenie gimnazjum i przedstawienie zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu. Zgodnie z art. 22 par. 3 kodeksu pracy „osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku, w przypadku, gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru młodocianego pracownika, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać” np. w sytuacji, gdy pracodawca nie wypłaca młodocianemu pracownikowi w terminie wynagrodzenia za pracę lub wydaje mu polecenie wykonywania pracy w porze nocnej albo w zwiększonym wymiarze czasu pracy. Osobami posiadającymi ograniczoną zdolność do czynności prawnych są małoletni, którzy ukończyli lat trzynastę, co wynika z art. 15 kodeksu cywilnego. Przepis art. 22 par. 3 kodeksu pracy jest jednym z wyjątków, o których mowa w art. 17 kodeksu cywilnego, ponieważ ważność umowy o pracę zawartej z młodocianym pracownikiem nie wymaga zgody jego przedstawiciela ustawowego. W przypadku nawiązania stosunku pracy przez młodocianego pracownika, jego przedstawiciel ustawowy może rozwiązać umowę za zezwoleniem sądu opiekuńczego i to w przypadku, gdy stosunek taki był w sprzeczności z dobrem małoletniego. To oznacza, że przedstawiciel ustawowy nie może samodzielnie rozwiązać stosunku pracy. Wyjątki od „samodzielności” młodocianego dotyczą zatrudniania pracowników młodocianych, którzy albo nie ukończyli

16 lat, albo nie ukończyli gimnazjum, albo nie ukończyli 16 roku życia i gimnazjum.

Ochrona przed wypowiedzeniem

Pracownicy młodociani zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu korzystają ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy. Pracodawca może rozwiązać taką umowę wyłącznie z powodów określonych w kodeksie pracy. Pozytywny katalog podstaw uzasadniających wypowiedzenie umowy w celu przygotowania zawodowego zawiera w art. 196 kodeksu pracy. Jest w nim mowa o niewypełnieniu przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych, o ogłoszeniu upadłości lub likwidacji pracodawcy, jak również reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego. Także, o czym jest mowa w powołanym przepisie, stwierdzenie nieprzydatności młodocianego do pracy w zakresie, której odbywa się przygotowanie zawodowe uzasadnia wypowiedzenie umowy w celu przygotowania zawodowego.

W razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu pracownikowi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego oraz szkołę, w celu umożliwienia młodocianemu nauki zawodu w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie. Pracodawca będący rzemieślnikiem zawiadamia również izbę rzemieślniczą. Powołany wyżej przepis dotyczy wyłącznie rozwiązywania umów o pracę zawartych w celu przygotowania zawodowego. Nie dotyczy więc zatrudnienia przy pracach lekkich.

Umowa w celu przygotowania zawodowego może być rozwiązana również w drodze porozumienia stron, a także bez wypowiedzenia na zasadach określonych w kodeksie pracy.

Uprawnienia pracownika młodocianego

Kodeksu pracy w art. 203 par. 2 wprowadza bezwzględny zakaz zatrudniania pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Pracodawca powinien zapewnić wymienionym pracownikom w każdym tygodniu, co najmniej 48-godzinny nieprzerwany odpoczynek obejmujący niedzielę. W związku z tym do pracowników młodocianych nie można stosować przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Oznacza to, że nie można im powierzyć pracy w jednym tygodniu przez 6 dni, a w drugim tygodniu przez 4 dni. Praca powinna być wykonywana przez pięć dni w tygodniu. Wyjątek od zasady dotyczy sytuacji, gdy w danym tygodniu przypada święto w innym dniu niż niedziela. W takiej sytuacji wymiar czasu pracy pracowników młodocianych ulega odpowiedniemu obniżeniu. Jeśli chodzi o pracowników młodocianych do 16 lat o 6 godzin, a powyżej 16 lat o 8 godzin za każde święto przypadające w sobotę. Przepis art. 203 par. 3 kodeksu pracy i przepis zabraniający zatrudnienia pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych wykluczają przyjęcie okresu rozliczeniowego. Dla tych pracowników istotna jest norma dobowa, uwzględniająca przerwę w każdej dobie w pracy młodocianego, która powinna trwać nie mniej niż 14 godzin i obejmować porę nocną (art. 203 par. 2 kodeksu pracy). Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00 rano, zaś w przypadkach określo-

nych w art. 191 par. 5 kodeksu pracy, (czyli m.in. młodocianych, którzy nie ukończyli 16 lat lub nie ukończyli gimnazjum) pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20.00 a 6.00 rano.

Pracownik młodociany ma także prawo do przerwy w pracy trwającej 30 minut nieprzerwanie, która wliczana jest do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny na dobę.

Młodocianego nie można zatrudnić przy pracach wzbronionych. Wykaz prac wzbronionych młodocianym zawiera rozporządzenie Rady Ministrów. Obecnie obowiązuje wykaz ogłoszony w rozporządzeniu z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. 04.200.2047 z późn. zm.). W drodze wyjątku Rada Ministrów zezwoliła na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego. Wykonywanie prac nie może mieć charakteru stałego, lecz powinno się ograniczać do zaznajamiania młodocianych z podstawowymi czynnościami niezbędnymi do wykonywania zawodu. Czas zatrudnienia młodocianych przy pracy wzbronionej powinien być każdorazowo odnotowany w dokumentacji praktycznej nauki zawodu, a także w karcie ewidencji czasu pracy. Pracownicy młodociani podczas wykonywania tych prac powinni znajdować się pod opieką wyznaczonych w tym celu osoby.

Czas pracy

Kodeks pracy różnicuje, w zależności od wieku pracowników młodocianych, ichienne normy czasu pracy. Pracownicy młodociani w wieku do 16 lat nie mogą pracować dłużej niż 6 godzin na dobę (art. 202 par. 1 kodeksu pracy). Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę (art. 202 par. 2 kodeksu pracy). Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki bez względu na to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy (art. 202 par. 3 kodeksu pra-

cy). Jeżeli nauka odbywa się w godzinach pracy, pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy w celu wzięcia udziału w zajęciach szkolnych (art. 198 kodeksu pracy).

Powyższa regulacja określa tylko normę dzienną, nie regulując normy tygodniowej, co oznacza, że tygodniowy wymiar czasu pracy pracowników młodocianych do ukończenia 16 lat wynosi do 30 godzin, a młodocianych po ukończeniu 16 lat wynosi do 40 godzin.

Urlopy wypoczynkowe

Pracownik młodociany nabywa prawo do pierwszego płatnego urlopu wypo-



czynkowego w wymiarze 12 dni po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy (art. 205 par. 1 kodeksu pracy). Po upływie roku pracy młodociany nabywa prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego.

Z powyższego wynika, że po roku pracy urlop młodocianego pracownika, wliczając urlop nabyty po 6 miesiącach pracy, wynosi 38 dni (o ile wcześniej nie kończy w danym roku kalendarzowym 18 lat). W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, przysługuje mu prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego. Młodociany, który uzyskała pełnoletność, jest traktowany w zakresie uprawnień urlopowych jak pracownik w rozumieniu art. 22 par. 2 kodeksu pracy – a więc osoba, która ukończyła 18 lat. Młodocianemu

pracownikowi, który uczęszcza do szkoły, pracodawca powinien udzielić należnego urlopu wypoczynkowego w czasie ferii szkolnych (art. 205 par. 3 kodeksu pracy). Przepis ten zezwala na udzielenie młodocianemu, który nie nabył jeszcze prawa do urlopu, zaliczkowo, na jego wniosek, urlopu w okresie ferii szkolnych.

W okresie ferii szkolnych pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi młodocianemu bezpłatnego urlopu w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym dwóch miesięcy w roku. Podstawę udzielenia bezpłatnego urlopu stanowi wniosek zainteresowanego młodocianego pracownika. Okres urlopu bezpłatnego podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze.

Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie pracowników młodocianych przysługuje w jednakowej wysokości bez względu na ilość, jakość i rodzaj wykonywanej pracy. W pewnym sensie zasada ustalania wysokości wynagrodzenia pracowników młodocianych, opierająca się na technice ryczałtu, wydaje się uzasadniona, ponieważ pracodawca zatrudniający młodocianych obowiązany jest wypłacić im wynagrodzenie również za pracę niewykonaną lub wadliwie wykonaną, za którą wynagrodzenie nie przysługuje (art. 80 i 82 par. 1 kodeksu pracy). Z powyższego wynika, że pracownikom młodocianym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, które odbywa się w formie nauki zawodu, przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. Stosunek procentowy wynagrodzenia młodocianego w czasie nauki zawodu do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia 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%. Młodocianemu, który przyrzucza się do wykonywania określonej pracy, przysługuje nie mniej niż 4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Zasady wynagradzania pracowników młodocianych reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania wydane na podstawie art. 191 par. 3 kodeksu pracy.

Ochrona zdrowia

Ochrona zdrowia pracowników młodocianych polega, między innymi – na zakazie zatrudniania przy pracy zagrażającej ich zdrowiu. Badanie przydatności młodocianego do pracy, odbywa się przez przeprowadzenie wstępnych badań lekarskich przed przyjęciem do pracy celem uzyskania orzeczenia o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Pracownik młodociany w czasie zatrudnienia podlega badaniu kontrolnemu i okresowemu. Jeżeli orzeczenie lekarza potwierdzi, że praca, którą wykonuje pracownik młodociany w trakcie przygotowania zawodowego, zagraża jego zdrowiu, to pracodawca jest zobowiązany do zmiany rodzaju pracy, przy której zatrudniony jest młodociany. Jeśli pracodawca nie będzie mógł dokonać takiej zmiany, niezwłocznie rozwiązuje umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego i wypłaca młodocianemu pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia przysługującego za okres wypowiedzenia (art. 201 par. 2 kodeksu pracy). Okres, za który wypłacono odszkodowanie, podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia.

Przed rozpoczęciem pracy należy podać pracownika młodocianego wstępnym

szkoleniom z zakresu bhp (tj. instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu). W celu zapewnienia mu bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca jest zobowiązany do udostępnienia środków ochrony indywidualnej obejmujących wszelkie wyposażenie, z którego korzysta pracownik młodociany w trakcie wykonywania pracy. Środki ochrony indywidualnej powinny być zaprojektowane i wykonane w taki sposób, aby w przewidywanych warunkach użytkowania, do których są one przeznaczone, ich użytkownicy mogli normalnie wykonywać czynności związane z wykonywaniem pracy, korzystając jednocześnie z odpowiedniej ochrony zdrowia na możliwie najwyższym osiągalnym poziomie. Środki ochrony indywidualnej pracodawca dostarcza nieodpłatnie.

Ochrona zdrowia pracowników młodocianych przejawia się również w obowiązku przekazania im informacji o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, także w zapewnieniu pracownikowi młodocianemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz zatrudniania go tylko przy pracach dla niego odpowiednich.

Pracodawca musi też zapewnić młodocianym opiekę i pomoc niezbędną do właściwego wykonywania pracy.

Powyższe obowiązki pracodawcy wynikają z rozporządzenia z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego i ich wynagradzania (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 278) oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej na-

uki zawodu (Dz. U. 02.113.988 zm. Dz. U. 03.192.1875).

Przepisy a praktyka

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2007 r. u pracodawców zatrudniających pracowników młodocianych stwierdzono nieprawidłowości dotyczące nieprzebrzeżenia przepisów o czasie pracy. Dotyczyły one w szczególności zatrudniania pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych, niezapewnienia im nieprzerwanego 48-godzinnego odpoczynku obejmującego niedzielę w każdym tygodniu, jak również nieprowadzenia ewidencji czasu pracy dla pracowników młodocianych.

Stwierdzono także zatrudnianie pracowników młodocianych bez aktualnych badań lekarskich oraz fakt niezapewnienia im odzieży i obuwia roboczego zgodnie ustalonymi w zakładzie zasadami przydziału odzieży i obuwia roboczego na danym stanowisku pracy.

Ewa Skierska
OIP Katowice

Źródła:

– Dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych.

– Ustawa – kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (J. t. Dz. U. 98.21.94, z późn. zm.).

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 278).

– Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 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. z 2002 r. Nr 214, poz. 1808).

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. 04.200.2047 z późn. zm.).

– Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. 02.113.988 zm. Dz. U. 03.192.1875).

