

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Jakie są ograniczenia przy zatrudnianiu młodocianych

Pracodawca zatrudniając młodocianego musi się liczyć z tym, że wobec takiego pracownika ma on szczególne obowiązki. Za naruszenie obowiązujących w tym zakresie przepisów może być ukarany karą grzywny.

Warunki zatrudniania pracowników młodocianych zostały uregulowane w kodeksie pracy w odrębnym dziale. Zapisy w nim ujęte wprowadzają kilka definicji, z którymi pracodawca musi się zapoznać, zanim postanowi zatrudnić takiego pracownika. Należy również pamiętać, że w stosunku do tej grupy zatrudnionych obowiązują surowsze rygory w zakresie warunków pracy.

W stosunku do wszystkich młodocianych na pracodawcy ciąży generalny obowiązek zapewnienia opieki i pomocy, niezbędnej dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy oraz prowadzenia ewidencji ich czasu pracy. Poza tym istnieje jeszcze szereg obowiązków, które generalnie wiążą się z surowszymi wymogami w zakresie ochrony zdrowia młodocianych.

W celu przygotowania zawodowego

Przygotowanie zawodowe może odbywać się w formie nauki zawodu, przyuczenia do wykonywania określonej pracy i rzemieślniczego przygotowania zawodowego. We wszystkich formach konieczna jest umowa, która nie jest typową umową o pracę, ale wskazuje w stosunku do niej szereg podobieństw. W zakresie zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego art. 194 k.p. odsyła do przepisów kodeksu dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony, ale z pewnymi wyjątkami. Odstępstwa od ogólnie obowiązujących zasad zastały przewidziane w art. 195 i 196 k.p. Umowę w celu przygotowania zawodowego zawiera się na piśmie, określając w niej:

- n rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- n czas trwania i miejsca odbywania przygotowania zawodowego,
- n sposób dokształcania teoretycznego,
- n wysokość wynagrodzenia.

Wypowiedzenie tylko z określonych przyczyn

Pracodawca zatrudniając młodocianego musi pamiętać, że nie tylko podlega on szczególnej ochronie, ale także wypowiedzenie mu umowy jest znacznie trudniejsze. Stosunek pracy zawarty z młodocianym podlega bowiem szczególnej ochronie, która przejawia się m.in. zamkniętym katalogiem przyczyn wypowiedzenia zawartej z nim umowy ujętym w art. 196 k.p.

Oznacza to, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy zawartej w celu przygotowania zawodowego z przyczyn innych niż wymienione w tym przepisie. W każdym czasie strony mogą jednak rozwiązać umowę w drodze porozumienia. Poza tym możliwe jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, zarówno przez pracodawcę (art. 52 i 53 k.p.), jak i przez młodocianego (55 k.p.).

ENCYKLOPEDIA PRAWA

- n Pracownik młodociany jest to osoba podejmująca pracę, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zasadniczo młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu

przygotowania zawodowego. Oprócz tego, młodocianego na umowę o pracę można zatrudnić tylko przy wykonywaniu lekkich prac.

Zatrudnienie przy pracach lekkich

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.

Przy formułowaniu wykazu należy pamiętać, że nie może on zawierać prac wzbronionych młodocianym. Poza tym pracodawca jest zobowiązany współdziałać z innymi instytucjami. Musi on bowiem uzyskać zgodę lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy oraz zatwierdzenie ustalonego wykazu przez właściwego inspektora pracy.

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 (art. 200² k.p.).

W każdym razie jednak tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin, a w dniu, w którym młodociany uczestniczy w zajęciach szkolnych 2 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 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Dlatego też przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od niego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Czego nie wolno

Zatrudniając młodocianych pracodawca musi pamiętać o innych ważnych zasadach. Przede 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.

Poza tym pracownika młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pora nocna dla tej kategorii pracowników przypada pomiędzy godzinami 22 a 6, a w przypadku młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum lub nie mają 16 lat jest ona dłuższa i przypada pomiędzy godzinami 20 a 6.

Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Poza tym takiemu pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę. Pracodawca musi pamiętać, że naruszenie powyższych zakazów stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny (art. 281 pkt 5 k.p.).

W przypadku gdy dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany zapewnić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, która wliczana jest do czasu pracy.

WAŻNE WYJAŚNIENIA

n W jakiej formie Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego pracodawca jest obowiązany zawrzeć z młodocianym na piśmie.

n Kogo powiadomić Pracodawca o zawarciu umowy z młodocianym jest zobowiązany zawiadomić wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego, a w przypadku pracodawcy będącego rzemieślnikiem również właściwej izby rzemieślniczej (cechu).

DANUTA KLUCZ

gp@infor.pl

PODSTAWA PRAWNA

n **Art. 190, art. 191, art. 194 art. 196, art. 200, art. 200¹, art. 200² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

n **Rozporządzenie 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.).**

n **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. nr 200, poz. 2047 z późn. zm.).**