

TEMAT TYGODNIA

## Zasady zatrudniania młodocianych

TEMAT TYGODNIA

## Zasady zatrudniania młodocianych

**Statystyki przedstawiają alarmujące dane dotyczące bezrobocia, a jednocześnie pracodawcy narzekają na brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Receptą może być zatrudnianie młodocianego. Umożliwia to pracodawcy wykształcenie pracownika posiadającego umiejętności potrzebne w danym zakładzie pracy. Jednak należy zdawać sobie sprawę ze specyfiki zatrudniania młodocianych pracowników.**

Podstawowym celem zatrudnienia młodocianego jest umożliwienie mu zdobycia kwalifikacji zawodowych. Jego realizacja odbywa się przy zachowaniu szczególnych zasad ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego młodocianego oraz szczególnych procedur chroniących stosunek pracy, którego stroną jest młodociany. Zasady zatrudniania młodocianych określają przepisy kodeksu pracy oraz wydane na ich podstawie rozporządzenia wykonawcze.

### Kto jest młodocianym

Młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, ale nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 16 lat (art. 190 k.p.). Wyjątki od tej zasady określają przepisy rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 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). Zatrudnienie zatem osoby, która nie ukończyła 16 lat, jest wykroczeniem przewidzianym w art. 281 pkt 5 k.p. Nie przesądza to jednak o nieważności umowy o pracę zawartej z osobą poniżej 16 lat. Zakaz zatrudniania takich osób dotyczy bowiem pracodawcy. Natomiast negatywne skutki jego naruszenia nie mogą dotknąć zatrudnionego dziecka. W uchwale z 26 stycznia 1982 r. (V PZP 8/81; OSNC z 1982 r. nr 7, poz. 94) SN stwierdził, że "małoletni, który nie ukończywszy 14 lat zawarł umowę o pracę i doznał w związku z zatrudnieniem na skutek wypadku uszczerbku na zdrowiu, uprawniony jest do dochodzenia przed organami powołanymi do rozstrzygania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy świadczeń na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (...)".

Jednak nie każde wykonywanie pracy jest równoznaczne z pozostawaniem w zatrudnieniu w rozumieniu kodeksu pracy. W postanowieniu z 11 grudnia 1979 r. (III UZP 10/79; OSNC z 1980 r. nr 5, poz. 101) SN wyjaśnił, że "do wykonywania przez dzieci rolnika »czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego« nie mają zastosowania ograniczenia dotyczące wieku zatrudnienia młodocianych z art. 190 par. 2 i 191 k.p., które odnoszą się tylko do zatrudniania w ramach stosunku pracy".

### W kulturze i reklamie

Kolejnym ograniczeniem w zatrudnianiu osób poniżej 16 roku życia jest art. 304<sup>5</sup> k.p. Jest on wynikiem dostosowywania polskiego prawa do wymogów ustawodawstwa europejskiego. W literaturze prawa pracy wyrażane są wątpliwości, czy przepis ten określa zasady wykonywania przez dzieci pracy na podstawie umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej. Część autorów uważa, że zasady zawarte w tym przepisie dotyczą niepracowniczego zatrudnienia (np. K. Walczak w Kodeks pracy. Komentarz pod red. prof. W. Muszalskiego, C.H. Beck 2005, s. 966).

Natomiast moim zdaniem z treści tego przepisu należy wnosić, że dotyczy on zatrudniania w ramach stosunku pracy. Przemawia za tym okoliczność, że kiedy ustawodawca chciał określić sytuację osób wykonujących pracę na podstawie innych umów niż umowa o pracę, to jednoznacznie wskazał takie założenie np. w art. 304 k.p.

Artykuł 304<sup>5</sup> k.p. przewiduje możliwość zatrudniania dzieci (a więc osób poniżej 16 roku życia) wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową, ale tylko po uprzednim uzyskaniu zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy. Wydając zezwolenie inspektor pracy określa w nim szczegółowo warunki, w jakich dziecko może pracować (np. rodzaj pracy, czas zatrudnienia, dobowy wymiar czasu pracy). Inspektor pracy może wydać zezwolenie wyłącznie, gdy podmiot zamierzający zatrudnić dziecko przedstawi: pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych

zajęć zarobkowych,  
opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,  
orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,  
jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

### **SŁOWNICZEK**

**NAUKA ZAWODU** ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach oraz dokształcanie teoretyczne.

**PRZYUCZENIE DO WYKONYWANIA OKREŚLONEJ PRACY** ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu.

## **Warunki zatrudnienia**

Zasadniczym powodem zatrudnienia młodocianego jest umożliwienie mu zdobycia kwalifikacji zawodowych. Przepisy kodeksu pracy określają to mianem zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego. Ponadto można zatrudnić młodocianego, jeżeli ukończył co najmniej gimnazjum oraz przedstawi świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu.

Szczegółowe zasady odbywania przygotowania zawodowego oraz wynagradzania młodocianego ustala 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.).

## **Przygotowanie zawodowe**

Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się przez:

naukę zawodu,

przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

Pracodawca zatrudniając młodocianego musi zawrzeć z nim umowę o pracę, określającą co najmniej: rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),

czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,

sposób dokształcania teoretycznego,

wysokość wynagrodzenia.

Są to warunki minimum. Strony mogą w umowie określić również inne elementy. Pracodawca może, np. chcieć wykształcić sobie dobrego pracownika, który po uzyskaniu stosownych kwalifikacji spożytkowałby nabytą wiedzę i umiejętności właśnie u niego. Młodocianemu może natomiast zależeć na kontynuowaniu zatrudnienia. Strony mogą więc w umowie postanowić, że po zakończeniu kształcenia zawodowego młodociany (już jako dorosły pracownik) będzie dalej zatrudniony u tego pracodawcy. Nie są natomiast dopuszczalne klauzule umowne uzależniające samo zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego od zobowiązania młodocianego do przepracowania u pracodawcy określonego czasu. W uchwale z 7 grudnia 1988 r. (III PZP 32/88; OSNZ z 1989 r. nr 3, poz. 44) SN uznał za nieważne zobowiązanie się młodocianego pracownika, zatrudnionego u danego pracodawcy w celu przygotowania zawodowego, do przepracowania oznaczonego okresu po ukończeniu tego przygotowania i do zwrotu na rzecz pracodawcy kosztów związanych z przygotowaniem, w razie rozwiązania przez młodocianego umowy o pracę przed upływem umówionego okresu.

Jako zasadę należy traktować zawieranie umów o pracę z młodocianym na czas nieokreślony. Wyjątek od tej zasady przewiduje par. 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. W myśl tego przepisu pracodawca zatrudniający w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia określony w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika.

W przypadku nauki zawodu umowa z młodocianym powinna zawierać konkretne ustalenia dotyczące dokształcania teoretycznego (par. 10 ww. rozporządzenia z dnia 28 maja 1996 r.). Pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu może zatem:

kierować ich na dokształcanie teoretyczne do zasadniczej szkoły zawodowej albo

kierować ich na dokształcanie teoretyczne do ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego, albo

organizować dokształcanie teoretyczne we własnym zakresie.

Jeżeli pracodawca organizuje dokształcanie teoretyczne we własnym zakresie, powinien realizować obowiązkowe zajęcia edukacyjne z zakresu teoretycznego kształcenia zawodowego wynikające z odpowiedniego programu.

Pracodawca może w umowie zobowiązać się do sfinansowania kosztów dojazdu i pobytu w ośrodku młodocianego zatrudnionego w celu nauki zawodu i doksztalającego się w ośrodkach doksztalania i doskonalenia zawodowego, znajdujących się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy młodocianego. Obowiązkom pracodawcy w zakresie doksztalania pracownika odpowiadają obowiązki młodocianego. Powinien on bowiem doksztalać się do ukończenia 18 lat. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany: do doksztalania się w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył, do doksztalania się w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych. Obie strony umowy o pracę powinny traktować ten obowiązek poważnie. Współczesny rynek pracy stawia bowiem pracownikami coraz większe wymagania, co wiąże się z koniecznością stałego poszerzania wiedzy i umiejętności zawodowych.

Niezbędnym elementem umowy o pracę zawartej z młodocianym jest wysokość wynagrodzenia. Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Monitorze Polskim. Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi co najmniej:

w pierwszym roku nauki 4 proc.,

w drugim roku nauki 5 proc.,

w trzecim roku nauki 6 proc.

Natomiast młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4 proc. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

### **W innym celu niż przygotowanie zawodowe**

Młodociany w innym celu niż przygotowanie zawodowe może zostać zatrudniony przy wykonywaniu tzw. prac lekkich. Wykaz tych prac sporządza pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Następnie wykaz jest przedstawiany do zatwierdzenia właściwemu inspektorowi pracy.

#### **RADZIMY**

! Nie można zobowiązać młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego, do przepracowania oznaczonego okresu po ukończeniu tego przygotowania i do zwrotu na rzecz pracodawcy kosztów związanych z przygotowaniem, w razie rozwiązania przez niego umowy o pracę przed upływem umówionego terminu.

! Pracodawca może organizować doksztalanie teoretyczne we własnym zakresie.

Jeżeli pracodawca ma obowiązek tworzenia regulaminu pracy, właśnie w nim zamieszcza taki wykaz (art. 104<sup>1</sup> par. 1 pkt 7a k.p.). Natomiast gdy pracodawca nie ma obowiązku tworzenia regulaminu pracy (zatrudnia mniej niż 20 pracowników lub organizację i porządek pracy określają przepisy układu zbiorowego pracy), wykaz prac lekkich dozwolonych młodocianym stanowi osobny akt wewnętrzzakładowy.

Wykaz prac lekkich powinien być zsynchronizowany z przepisami rozporządzenia 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.).

Z wykazem młodociany powinien zapoznać się przed podpisaniem umowy o pracę, a w każdym razie przed rozpoczęciem pracy. Fakt zapoznania się z wykazem powinien zostać udokumentowany.

Ustalając wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy pracy lekkiej pracodawca powinien uwzględnić tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

Przedstawiony wymiar czasu pracy obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy (art. 200<sup>2</sup> k.p.).

### **Młodociany szczególnie chroniony**

Głównym celem zatrudnienia młodocianego jest jego kształcenie zawodowe. Wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych jest podporządkowane szczególnej ochronie zdrowia młodocianego.

#### **Badania lekarskie**

Młodociany podlega wszystkim rodzajom badań przewidzianym dla pracowników: wstępnym, okresowym i kontrolnym.

Badania wstępne są wykonywane przy przyjmowaniu do pracy oraz przy przenoszeniu młodocianego na inne

stanowisko niż umówione w umowie o pracę. Częstotliwość badań okresowych ustalają przepisy rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 69, poz. 332 z późn. zm.). Natomiast badania kontrolne przeprowadzane są po trwającej dłużej niż 30 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Celem tych badań jest przede wszystkim ochrona zdrowia młodocianego, ale równocześnie zabezpieczają one interes pracodawcy. Eliminują sytuacje, w których mogłoby dojść do zatrudnienia osoby nieposiadającej niezbędnych predyspozycji zdrowotnych do wykonywania określonej pracy.

Jeżeli lekarz wyda orzeczenie, w którym stwierdzi, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca ma obowiązek przenieść go do innej, zgodnej z zaleceniami lekarza pracy, a gdy taka zamiana nie byłaby możliwa (np. ze względów organizacyjnych), niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę. Informacja o podstawie prawnej rozwiązania umowy będzie umieszczona w świadectwie pracy. Jednocześnie młodocianemu należy wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 201 k.p.). Odszkodowanie oblicza się według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Przejawem szczególnej ochrony zdrowia młodocianego jest również obowiązek współpracy pracodawcy z jego przedstawicielami ustawowymi. Pracodawca musi przekazać im informacje dotyczące ryzyka zawodowego oraz zasad ochrony przed zagrożeniami.

### **Czas pracy**

Czas pracy młodocianego dostosowano do jego możliwości psychofizycznych. Młodocianych obowiązują skrócone normy czasu pracy. Osoba, która nie ukończyła 16 lat, nie może pracować dłużej niż 6 godzin na dobę, a młodociany po ukończeniu 16 roku życia nie dłużej niż 8 godzin.

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.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy (art. 202 k.p.). W przypadku tego przepisu warto zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję ustawodawcy mówi on o młodocianym w wieku do 16 lat. Natomiast z definicji młodocianego zawartej w art. 190 k.p. wynika, że młodocianym jest osoba, która ukończyła 16, a nie przekroczyła 18 lat. W innych przepisach pracowników, którzy nie ukończyli 16 roku życia, nie określa się mianem młodocianych.

### **Nadgodziny i pora nocna**

Młodociany nie może pracować w godzinach nadliczbowych. Ewentualne zatrudnienie młodocianego w nadgodzinach naraża pracodawcę na odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.), a ponadto zobowiązuje do wypłaty stosownego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie wolno zatrudniać młodocianego w porze nocnej, która dla niego mieści się pomiędzy 22.00 a 6.00. Dla osób, które nie ukończyły 16 lat, wydłużono porę nocną o dwie godziny i przypada ona między 20.00 a 6.00. Ponadto przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną nie może trwać krócej niż nieprzerwanie 14 godzin. Dodatkowym uprawnieniem młodocianego jest prawo do 48-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu, obejmującego niedzielę.

### **Urlop wypoczynkowy**

Ochronie zdrowia młodocianego pracownika służy szczególne uregulowanie uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

#### **RADZIMY**

! Młodocianego nie można zatrudniać w nadgodzinach i w porze nocnej.

! Po przepracowaniu pierwszych 12 miesięcy młodociany ma prawo do 38 dni urlopu.

Już po sześciu miesiącach pierwszej pracy młodociany ma prawo do 12 dni roboczych urlopu. Po upływie roku pracy ma prawo do 26 dni urlopu. Oznacza to, że po przepracowaniu pierwszych 12 miesięcy młodociany ma prawo do 38 dni urlopu (art. 205 par. 1 i 2 k.p.).

Zmniejszeniu ulega liczba dni urlopu w przypadku młodocianego, który w danym roku kalendarzowym kończy 18 lat. W tym bowiem roku młodociany ma prawo do 20 dni urlopu, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 roku życia.

Jeżeli młodociany uczęszcza do szkoły, pracodawca powinien udzielić mu urlopu w okresie ferii szkolnych. Jest to bezwzględny obowiązek pracodawcy, zmierzający do zapewnienia młodocianemu rzeczywistych możliwości wypoczynku w sytuacji, gdy jednocześnie uczy się i pracuje.

Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych (art. 205 par. 3 k.p.). Ze względu na cel uregulowań dotyczących młodocianych, pracodawcy powinni przychylić się do wniosków o zaliczkowy urlop. Jednak należy również pamiętać o art. 205 par. 5 k.p., w myśl którego w sprawach nieuregulowanych przepisami rozdziału o urloпах wypoczynkowych

młodocianych, stosuje się do nich przepisy działu siódmego kodeksu pracy. Pracodawca może zatem uzależnić uwzględnienie wniosku o zaliczkowy urlop od tego, czy uda się go pogodzić z przyjętym planem urlopów. Natomiast pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesiące (art. 205 par. 4 k.p.). Zasadniczą różnicą pomiędzy tym urlopem a urlopem bezpłatnym udzielanym na zasadach ogólnych (art. 174 k.p.) jest fakt, że młodocianemu okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Na zasadach ogólnych młodociany ma prawo do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

## **Rozwiązanie umowy z młodocianym**

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w dziale IX dotyczącym zatrudniania młodocianych. Pracodawca musi zatem zachować wszelkie wymogi proceduralne związane z wypowiedzeniem.

### **Warunki wypowiedzenia umowy**

Przepisy kodeksu pracy są w tym przypadku rygorystyczne i przewidują wyczerpujący katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy. Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku kształcenia się, pomimo stosowania wobec niego 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. Oświadczenie o wypowiedzeniu musi nastąpić na piśmie. Należy w nim wskazać przyczynę wypowiedzenia oraz zastosowany okres wypowiedzenia zgodny z art. 36 k.p. Ponadto pracodawca ma obowiązek pouczyć młodocianego (w treści pisma) o przysługującym mu prawie do odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę. W indywidualnych przypadkach może zajść potrzeba dokonania konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy młodocianemu, jeżeli jest on członkiem związku zawodowego lub jako niezrzeszony zwróci się do organizacji związkowej o obronę swoich praw.

Przyczyny wypowiedzenia muszą być zgodne z ogólnie przyjętymi i wykształconymi przez praktykę oraz orzecznictwo SN zasadami. W wyroku z 13 października 1999 r. (I PKN 304/99; OSNP z 2001 r. nr 4, poz. 118) SN stwierdził, że "podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 par. 4 k.p. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 par. 1 k.p.)". Natomiast w wyroku z 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 645/98; OSNP z 2000 r. nr 11, poz. 420) SN uznał, że "naruszeniem art. 30 par. 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej".

W wyroku z 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/00; OSNP z 2003 r. nr 3, poz. 65) SN podkreślił, że "w kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 par. 4 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 par. 1 k.p.)". Jeżeli zatem pracodawca poda w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę przyczynę (lub przyczyny), o których obie strony stosunku pracy będą wiedziały, że nie jest prawdziwa, to umowa o pracę rozwiąże się z tych właśnie przyczyn, jeżeli młodociany pracownik nie odwoła się od wypowiedzenia do sądu. Dopiero udowodnienie przed sądem, że powołane przyczyny wypowiedzenia nie są rzeczywiste, powoduje uznanie całego wypowiedzenia za nieuzasadnione.

### **RADZIMY**

! Umowa o pracę z młodocianym może zostać rozwiązana bez wypowiedzenia. W razie więc ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, można zwolnić młodocianego dyscyplinarnie. Utrzymanie właściwej dyscypliny pracy oraz konieczność stosownego oddziaływania na pozostałych zatrudnionych mają bardzo istotne znaczenie. Jednak z uwagi na zakres przepisów dotyczących młodocianych bardzo starannie należy rozważyć zastosowanie wobec niego art. 52 k.p.

! Umowa o pracę z młodocianym może wygasnąć na zasadach określonych w art. 63-66 k.p. Umowa wygasa wskutek śmierci pracownika, pracodawcy albo z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy pracownika z powodu tymczasowego aresztowania.

### **Niewypełnianie obowiązków**

Niewypełnianie przez młodocianego obowiązków pracowniczych powinno być dokumentowane. Pracodawca nie

może dopuszczać do sytuacji, w której zarzuty wobec młodocianego byłyby gołosłowne. Ponadto należy pamiętać, że wypowiedzenie umowy powinno być ostatecznością, gdy stosowane środki oddziaływania wychowawczego nie dadzą rezultatu. Pracodawca powinien zainteresować się także przebiegiem nauki młodocianego, a ponadto nie negując potrzeby samodzielności młodocianego, powinien również utrzymywać kontakt z jego rodzicami.

### **Upadłość lub reorganizacja firmy**

Ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy to okoliczność oceniana w kontekście konkretnych przepisów prawa. Należy podkreślić, że chodzi wyłącznie o ogłoszenie upadłości lub likwidacji, nie zaś o rzeczywiste zaprzestanie prowadzenia działalności przez pracodawcę postawionego w stan upadłości czy likwidacji. Reorganizacja zakładu pracy jest dość częstym zjawiskiem w obecnej sytuacji gospodarczej. Jednak młodocianemu można wypowiedzieć umowę z tego powodu, gdy reorganizacja uniemożliwia kontynuowanie przygotowania zawodowego. Jeżeli zatem zlikwidowana zostanie ta część zakładu pracy, w której byli zatrudnieni pracownicy posiadający kwalifikacje zdobywane przez młodocianego i w pozostałych działach zakładu, kwalifikacje te są nieprzydatne, będziemy mieli do czynienia z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy. Ponadto całkowite przeorganizowanie pracodawcy czy pełna zmiana profilu działalności mogą także uniemożliwiać kontynuację przygotowania zawodowego.

### **Nieprzydatność do pracy**

Stwierdzenie nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe, ma charakter obiektywny i w zasadzie niezależny od obu stron stosunku pracy, np. można wypowiedzieć umowę, gdy wstępne badania lekarskie zakwalifikowały młodocianego do danego rodzaju pracy (w związku z określonym przygotowaniem zawodowym), a badania przeprowadzone w późniejszym terminie ujawniły braki zdrowotne dyskwalifikujące go. Może także dojść do sytuacji, w której po upływie jakiegoś czasu młodociany utwierdzi się w przekonaniu, że nie jest zainteresowany wykształceniem zawodowym i pracą danego rodzaju. Ta okoliczność ma subiektywny charakter, ale nie ma sensu w utrzymywaniu "na siłę" pracownika. Jednak nawet w takim przypadku należy pamiętać o szczególnej ochronie młodocianych, którzy nie są w pełni dojrzałymi i mogą podejmować nieprzemyślane czy nierozważne decyzje. Zgodnie z par. 4 rozporządzenia z dnia 28 maja 1996 r., w razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu, pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, jeżeli młodociany doksztala się w szkole, a także izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie.

**DARIUSZ GAWRON-JEDLIKOWSKI**  
radca prawny

### **CZYTELNICZY PYTAJĄ**

#### **Czy można zwolnić z powodu nauki**

Prowadzę zakład naprawy samochodów. Zatrudniam młodocianych pracowników. Stwierdziłem, że jeden z nich nie jest przydatny do pracy u mnie, ponieważ trzy razy w tygodniu musi uczęszczać na zajęcia szkolne. Inni młodociani pracownicy chodzą do szkoły dwa razy w tygodniu. Chciałbym wypowiedzieć mu z tego powodu umowę. Czy mogę to zrobić?

NIE. Katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę młodocianemu wyczerpująco określa art. 196 k.p. Zatrudnienie młodocianego pracownika ma przede wszystkim na celu umożliwienie mu doksztalania się, w tym w ramach zajęć szkolnych. Dla pracodawcy fakt uczęszczania młodocianego do szkoły nie może być zaskoczeniem. Ma on obowiązek zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkolnych. Nie może więc jednocześnie czynić młodocianemu z tego powodu zarzutu.

#### **Czy można ukarać grzywną za nadgodziny**

Jestem właścicielem hurtowni artykułów spożywczych, w której zatrudniam m.in. młodocianego. Na początku września jeden z dostawców przywiózł mi towar około godziny 20. Wszyscy pracownicy zostali w pracy (poza swoimi normalnymi godzinami), aby wyładować i zaewidencjonować towar. Młodociany sam zaproponował, że zostanie. Zgodziłem się. Rozładunek i związane z tym prace administracyjne trwały do około 23.30. Po ich zakończeniu odwiozłem młodocianego do domu. Następnego dnia do mojej firmy przyszedł inspektor pracy. Dowiedział się o późnej dostawie towaru poprzedniego dnia i o udziale w rozładunku młodocianego. Po wysłuchaniu mnie i młodocianego inspektor stwierdził, że popełniłem wykroczenie, ponieważ taki pracownik nie może pracować w nadgodzinach. Zostałem ukarany grzywną i mam zapłacić młodocianemu dodatek. Czy inspektor ma rację?

TAK. Zakaz zatrudniania młodocianych w godzinach nadliczbowych ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Ponadto młodociany był zatrudniony w porze nocnej (po 22.00), co także jest zabronione. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że młodociany sam wyraził chęć pracy po normalnych godzinach. Zezwalając

młodocianemu na pracę w nadgodzinach, popełnił pan wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.).

Natomiast gdy mimo zakazu młodociany pracował w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej, powinien otrzymać zarówno specjalny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz stosownie zwiększone wynagrodzenie za pracę w porze nocnej.

Odrębną kwestią jest wysokość nałożonej na pracodawcę grzywny. Sądzę, że w tym zakresie pracodawca może odwoływać się powołując wszystkie okoliczności świadczące na jego korzyść. Kara bowiem powinna być indywidualizowana i uwzględniać wszelkie elementy konkretnego zdarzenia.

### **Czy można zwolnić młodocianego**

Przedsiębiorstwo od kilku lat zatrudnia młodocianych. Część z nich po uzyskaniu pełnoletności i zakończeniu kształcenia pozostaje w zakładzie. Ostatnio jeden z młodocianych (pracujący drugi rok) zadzwonił w poniedziałek rano przed pracą do siedziby spółki i poprosił o 3 dni urlopu. Rozmowę prowadził członek zarządu, który zaskoczony wnioskiem pracownika stwierdził, że ostateczną decyzję musi skonsultować z dyrektorem administracyjnym. Młodociany pracownik przez kolejne 3 dni nie pojawił się w pracy. Po stawieniu się do pracy oświadczył, że był to urlop na żądanie i pracodawca musiał mu go udzielić. Postawa pracownika zaskoczyła negatywnie zarząd spółki, który chciałby podjąć decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę lub nawet o zwolnieniu dyscyplinarnym. Czy takie działanie będzie właściwe?

Na tak postawione pytanie nie można odpowiedzieć jednoznacznie. Z jednej bowiem strony do młodocianych stosuje się przepisy działu siódmego (dotyczące urlopów wypoczynkowych), jeżeli przepisy szczególne dotyczące urlopów dla młodocianych (art. 205 k.p.) nie stanowią inaczej. Analiza tych przepisów prowadzi do wniosku, że młodocianemu przysługuje tzw. urlop na żądanie (art. 167<sup>2</sup> k.p.). Teoretycznie zatem, jeżeli młodociany zwróci się z wnioskiem o udzielenie takiego urlopu (w praktyce w zasadzie składa tylko oświadczenie, że z takiego urlopu chce skorzystać) pracodawca musi mu takiego urlopu udzielić. Wychodząc z takiego założenia, nie można za skorzystanie ze swojego uprawnienia karać młodocianego (zwolnienie z pracy byłoby de facto karą).

Jednak do młodocianego stosuje się także inne przepisy kodeksu pracy. Zgodnie z art. 100 par. 1 k.p., podstawowym obowiązkiem pracownika (również młodocianego) jest sumienne i staranne wykonywanie pracy. Pracownik obowiązany jest m.in. dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie, a także przestrzegać zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Te przepisy mają odniesienie także do urlopu na żądanie.

Udowodnione zachowania młodocianego mające znamiona braku lojalności wobec pracodawcy mogą stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę także, gdy pracownikowi udzielono urlopu na żądanie. Młodociany pracownik powinien mieć świadomość nie tylko swoich uprawnień, ale także możliwości korzystania z nich w sposób odpowiedzialny, tj. uwzględniający również interes drugiej strony umowy o pracę.

Jeżeli pracownik miał pełną świadomość, że jego nieoczekiwana nieobecność w pracy i żądanie udzielenia urlopu spowoduje (lub może spowodować) poważne perturbacje dla pracodawcy, jego zachowanie można zakwalifikować jako czynienie z tego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Takie zaś działanie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.). Pracodawca powinien przy tym pamiętać o konieczności bardzo starannego udowodnienia (udokumentowania) okoliczności towarzyszących żądaniu urlopu.

**DARIUSZ GAWRON-JEDLIKOWSKI**  
radca prawny

### **Z ORZECZNICTWA**

#### **Zakres obowiązków zakładu pracy**

1. Zakres obowiązków zakładu pracy objętych umową o pracę w celu przygotowania zawodowego wyznaczają także plany i programy praktycznej nauki zawodu ustalone przez właściwe organy.
2. Roszczenia wynikające z naruszenia tych obowiązków są roszczeniami z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 par. 1 k.p.c.

Uchwała SN z 17 września 1991 r. (I PZP 22/91; OSP z 1992 r. nr 10, poz. 224)

#### **Nauka zawodu**

Zajęcia szkolne odbywające się na terenie zakładu przemysłowego nie są równoznaczne z zatrudnieniem w ramach nauki zawodu.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 16 listopada 1995 r. (III AUr 925/95; OSA z 1996 r. nr 3, poz. 8)

#### **Wiek pracownika**

Granica wieku jest również warunkiem, od którego prawo uzależnia możliwość uzyskania przymiotu pracownika. Postanowienie SN z 22 listopada 1979 r. (III PZ 7/79; OSNC z 1980 r. nr 4, poz. 83)

#### **Zwrot kosztów kształcenia**

Zobowiązanie się młodocianego w umowie o pracę w celu przygotowania zawodowego do zwrotu kosztów

kształcenia w razie zawinionego przez niego nieukończenia szkoły uzasadnia roszczenie zakładu pracy o zwrot tych kosztów.

Uchwała SN z 15 lipca 1986 r. (III PZP 40/86; OSNC z 1987 r. nr 5-6, poz. 80)

### **Odpowiedzialność pracodawcy**

Odpowiedzialność pracodawcy za niezawinione niezrealizowanie przygotowania zawodowego pracownika nie może rozciągać się na zdarzenia przyszłe i niepewne, jakimi są możliwości otrzymania zatrudnienia w wyuczonym zawodzie i za statystycznie średnim wynagrodzeniem, i nie może wywodzić się z przepisów art. 354 i 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdy pracodawca w umowie o pracę w celu przygotowania zawodowego ograniczył się do zobowiązania przeprowadzenia szkolenia zawodowego.

Wyrok SN z 2 lutego 2001 r. (I PKN 232/00; PiZS z 2002 r. nr 2, poz. 32)