PRAWO PRACY I PRAWA MŁODZIEŻY W PRACY

Zadanie jest finansowane ze środków budżetu państwa w ramach dotacji celowej przekazanej Powiatowi Siedleckiemu.

Fundacja Młodzi Ludziom

NIEODPŁATNE USŁUGI
-POMOC PRAWNA
-PORADY OBYWATELSKIE
-MEDIACJA

Ministerstwo Sprawiedliwości

Zatrudnianie pracowników młodocianych 03

Przygotowanie zawodowe 03

Wymagania wobec pracodawcy 04

Zawieranie umów z pracownikiem młodocianym 04

Rozwiązywanie umów przez pracodawcę 05

Czas pracy 06

Zatrudnianie przy pracach lekkich 06

Wymiar i rozkład czasu pracy przy pracach lekkich 06

Prace wzbronione młodocianym 07

Urlop pracownika młodocianego 08

Obowiązki młodocianego 09

Obowiązki pracodawcy 09

Zatrudnianie dzieci 10

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

Młodociany, czyli osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat, może być zatrudniony na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego, a po skończeniu 16 lat na podstawie umowy o pracę, ale tylko przy wykonywaniu prac lekkich.

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE

Na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego można zatrudnić tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową,
- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

WAŻNE! Zatrudnianie młodocianych poniżej 15 roku życia dopuszczalne jest tylko w przypadkach wymienionych w ustawie:

- zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej,
- zatrudnienie osób niemających 15 lat, którzy ukończyli ośmioletnią szkołę podstawową,
- zatrudnienie osób niemających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

PAMIĘTAJ! Osoba młodociana, niemająca kwalifikacji zawodowych, może zostać zatrudniona jedynie w celu przygotowania zawodowego.

WYMAGANIA WOBEC PRACODAWCY

Przygotowanie zawodowe pracownika młodocianego może prowadzić pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu:

- pracodawca,
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- osoba zatrudniona u pracodawcy.

Posiadanie kwalifikacji nie dotyczy pracodawców, w imieniu których przygotowanie zawodowe młodocianych będą prowadzić uprawnieni do tego pracownicy.

WAŻNE! Kwalifikacje zawodowe i przygotowanie pedagogiczne wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu określone zostało w Rozporządzeniu MEN z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu.

ZAWIERANIE UMÓW Z PRACOWNIKIEM MŁODOCIANYM

Przepisy Kodeksu pracy – dalej k.p. wskazują, iż do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy dotyczące umów na czas nieokreślony.

Pracodawca sporządza umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego na piśmie, w której zobowiązany jest określić w szczególności:

1. rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
2. czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
3. sposób dokształcania teoretycznego,
4. wysokość wynagrodzenia.

Określenie w umowie o pracę w celu przygotowania zawodowego, czas trwania i miejsca odbywania przygotowania zawodowego, nie oznacza, iż dana umowa zawarta jest na czas określony. Co do zasady, wyłączona jest możliwość zawierania z młodocianymi zatrudnianymi w celu przygotowania zawodowego innych rodzajów umów o pracę, tj. na okres próbny, na czas określony.

WAŻNE!

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym (w przypadku, gdy rodzic lub opiekun prawny stwierdzi, że stosunek pracy sprzeciwia się dobru młodocianego, może - za zezwoleniem sądu opiekuńczego - rozwiązać umowę).

Niedopuszczalne jest zamieszczanie w takich umowach klauzul zobowiązujących młodocianych do przepracowania określonego okresu po ukończeniu przygotowania zawodowego i do zwrotu pracodawcy kosztów tego przygotowania w przypadku rozwiązania przez młodocianego umowy przed upływem tego okresu.

Możliwe jest wprowadzenie do umowy postanowień korzystniejszych, niż przewidują to przepisy; a także dodanie elementów, których Kodeks pracy nie przewiduje, np. zapisu dotyczącego wykupienia na koszt pracodawcy dodatkowego ubezpieczenia.

Umowę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym:

w terminie przyjęcia kandydatów do branżowych szkół I stopnia,

w innym terminie, gdy młodociany nie dokształca się w branżowej szkole I stopnia.

ROZWIĄZANIE UMÓW PRZEZ PRACODAWCĘ

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

- niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy
- o pracę lub obowiązku dokształcania 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.

Wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy w celu przygotowania zawodowego są jedynymi dopuszczalnymi, co oznacza, że wypowiedzenie jest możliwe, ale tylko z wymienionych w przepisie przyczyn.

PAMIĘTAJ! Okres wypowiedzenia uzależniony jest od stażu młodocianego u pracodawcy, u którego odbywa on przygotowanie zawodowe - stosuje się ogólne zasady prawa pracy.

Dopuszczalne jest również rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, na ogólnych zasadach, z przyczyn określonych art. 53 § 1 k.p., jak i rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

CZAS PRACY

Pracownik młodociany, który nie ukończył 16 lat nie może pracować dłużej niż 6 godzin na dobę, pracownik powyżej 16 roku życia nie może pracować dłużej niż 8 godzin na dobę.
WAŻNE! Do czasu pracy osoby młodocianej wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
Młodocianego nie wolno zatrudniać:

- w godzinach nadliczbowych,
- w porze nocnej, która przypada pomiędzy godzinami 22.00-6.00.

Przerwa w pracy pracownika młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Młodocianemu przysługuje również w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

ZATRUDNIANIE PRZY PRACACH LEKKICH

Młodociany a po ukończeniu 16 lat może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ale tylko przy wykonywaniu lekkich prac.
Praca lekka to taka, która:

- nie stwarza zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego pracownika młodocianego,
- nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego,
- nie należy do wykazu prac wzbronionych osobom młodocianym.

Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego okręgowego inspektora pracy.
WAŻNE! Przed dopuszczeniem do pracy pracodawca ma obowiązek zapoznać młodocianego z wykazem prac lekkich.
Przykłady prac lekkich:

- zbieranie owoców (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- sprzątanie wnętrz i pomieszczeń,
- obsługa komputera.

UWAGA! Pracodawca, który nie przestrzega przepisów dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych popełnia wykroczenie.
Zawarcie umowy o pracę oznacza konieczność zrobienia wstępnych badań lekarskich przed przyjęciem młodocianego do pracy. Takiemu pracownikowi należy również zapewnić przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wymiar i rozkład czasu pracy przy pracach lekkich

Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając 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.
Czas pracy młodocianego w czasie ferii zimowych i letnich nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 tygodniowo. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a po ukończeniu 16 lat 8 godzin na dobę.

Młodocianego nie wolno zatrudniać:

- w godzinach nadliczbowych,
- w porze nocnej, która przypada pomiędzy godzinami 22.00-6.00.

PAMIĘTAJ! 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.
WAŻNE! Przed zatrudnieniem należy uzyskać od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu lub niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy, ponieważ limity obowiązują łącznie u wszystkich pracodawców.

PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych.
Wykaz prac wzbronionych, obejmuje prace, przy których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne oraz prace szczególnie uciążliwe i zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu. Są to prace np.: związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.
Ochrona młodocianych w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, stwarzające zagrożenie wypadkowe.
WAŻNE! W ustaleniu prac wzbronionych musi uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianym.

URLOP PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO

Młodociany nabywa prawo do urlopu w wymiarze 12 roboczych dni z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy. Po upływie roku pracy młodocianemu przysługuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Zatem młodociany pracownik, w pierwszym roku pracy nabywa prawo do dwóch urlopów w łącznym wymiarze 38 dni (12+26).

WAŻNE! Prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar każdego następnego urlopu wypoczynkowego wynosi 26 dni roboczych, aż do roku, w którym młodociany kończy 18 lat. W roku kalendarzowym, w którym młodociany ukończy 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu w wymiarze 12 lub 26 dni roboczych pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii.

W celu skorzystania przez młodocianego z zaliczkowego urlopu konieczny jest wniosek o jego udzielenie i zgoda pracodawcy. W razie braku stosownego wniosku i/lub zgody pracodawcy, pracownik jest zobowiązany świadczyć pracę.

Urlop bezpłatny młodocianego

Młodociany ma możliwość skorzystania z urlopu bezpłatnego w okresie ferii. Co istotne, pracodawca jest obowiązany na wniosek pracownika młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres tego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

OBOWIĄZKI MŁODOCIANEGO

Do Twoich podstawowych obowiązków jako pracownika młodocianego należy m.in.:

- przestrzeganie czasu i organizacji pracy ustalonych u pracodawcy,
- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- dokształcanie się,
- przystąpienie do stosownego egzaminu, kończącego naukę zawodu lub przyuczenie.

WAŻNE! Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Do podstawowych obowiązków Twojego pracodawcy należy m.in.:

- zapewnienie opieki i pomocy niezbędnej do przystosowania się młodocianego do właściwego wykonywania pracy,
- założenie i prowadzenie akt osobowych tak, jak dla każdego innego pracownika,
- organizowanie i realizowanie kształcenia zawodowego młodocianych,
- prowadzenie ewidencji – wykazu pracowników młodocianych,
- dokonywanie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych,
- w przypadku pracodawcy zobowiązanego do tworzenia funduszu,
- stosowanie przepisów dotyczących potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Jeśli jesteś zatrudniony w celu nauki zawodu to pracodawca ma obowiązek:

- realizować program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego określonym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w zakresie nauczanego zawodu lub,
- realizować program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- odpowiadać za to, aby osoby szkolące młodocianych posiadały odpowiednie kwalifikacje.

ZATRUDNIANIE DZIECI

Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność:

- kulturalną,
- artystyczną,
- sportową,
- reklamową.

PAMIĘTAJ! Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy. Zezwolenie lub odmowa jest wydawane w drodze decyzji administracyjnej.

Do wniosku o wydanie zezwolenia należy dołączyć:

- pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka,
- 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,
- opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza – jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu.

WAŻNE! Właściwy inspektor pracy może odmówić wydania zezwolenia jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych:

- powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka,
- zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.