

Zatrudnianie młodocianych

Dodatek nr 12 do Ubezpieczeń i Prawa Pracy nr 12 (534) z dnia 10.06.2021

www.czasopismaksiegowych.pl

wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o. ul. Owocowa 8, 66-400 Gorzów Wlkp.
www.gofin.pl sklep internetowy: www.sklep.gofin.pl

WARUNKI DOTYCZĄCE STOSUNKU PRACY

1. Obowiązki pracodawcy i pracownika młodocianego

Zawarcie każdego dozwolonego typu umowy o pracę z młodocianym uruchamia obowiązki dla obu jej stron. W ich zakres wchodzi obowiązek ogólne dotyczące każdego stosunku pracy (w tym z młodocianym), określone:

- dla pracodawcy w **art. 94 i nast.** K.p. (m.in. zaznajamianie pracowników z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami; prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji pracowniczej, tj. dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników), a także z innych przepisów, np. w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- dla pracownika w **art. 100** K.p. (m.in. wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę; przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku).

Mieszczą się w nich również szczególne obowiązki przewidziane wyłącznie dla pracodawcy zatrudniającego młodocianego (patrz tabela 4), w tym w zakresie szczególnej ochrony zdrowia. Pracownik młodociany jest natomiast zobowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat, zwłaszcza w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej (jeżeli młodociany jej nie ukończył) oraz szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych (**art. 197** K.p.). Obowiązek dokształcania się może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego, jeżeli młodociany nie zdażył tego uczynić przed osiągnięciem 18 lat (**art. 199** K.p.).

Tabela 4. Katalog szczególnych obowiązków pracodawcy

Rodzaj obowiązku	Uwagi
zapewnianie pracownikom młodocianym opieki i pomocy, niezbędnej dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy (art. 192 K.p.)	obowiązek niesankcjonowany, stanowiący wskazówkę interpretacyjną wszystkich przepisów o zatrudnianiu młodocianych
zwolnienie młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się (art. 198 K.p.)	wymiar i sposób udzielania zwolnienia należy do kompetencji pracodawcy, lecz wprowadzone reguły nie mogą utrudniać kształcenia
przekazanie informacji o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami nie tylko młodocianemu, lecz również jego przedstawicielowi ustawowemu (art. 201 § 3 i art. 226 pkt 2 K.p.)	realizacja obowiązku może nastąpić w dowolnej formie ze względu na brak jej określenia w przepisach
prowadzenie ewidencji pracowników młodocianych (art. 193 K.p.)	w formie i o treści przyjętej swobodnie przez pracodawcę, gdyż przepisy nie wskazują jej wzoru

2. Badania profilaktyczne

Przed przyjęciem do pracy pracodawca musi skierować młodocianego na badania wstępne, których celem jest uzyskanie świadectwa lekarskiego stwierdzającego, że dana praca nie zagraża (lub zagraża) jego zdrowiu (**art. 201 § 1** w zw. z **art. 191**

§ 1 pkt 2 i art. 229 § 4a K.p.). Dotyczy to:

- każdego rodzaju umowy o pracę, jaka może być zawarta z młodocianym,
- przeniesienia pracownika młodocianego na inne stanowisko pracy, na którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe (art. 229 § 1 pkt 2 K.p.).

W trakcie zatrudnienia młodociany podlega badaniom okresowym i kontrolnym. Przepis art. 201 § K.p., który wprowadza to zobowiązanie, nie uszczegółowia sposobu jego wykonania. W efekcie stosuje się odpowiednio zasady określone w art. 229 K.p. (m.in. o kosztach pokrywania badań przez pracodawcę) oraz w **rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy** (Dz. U. z 2016 r. poz. 2067 z późn. zm.). Z art. 201 § 2 K.p. wynika natomiast, że orzeczenie lekarskie stwierdzające zagrożenie ze strony danej pracy dla zdrowia młodocianego obliuguje pracodawcę do:

- zmiany rodzaju pracy (tryb polecenia, a nie porozumienia czy wypowiedzenia zmieniającego) lub
- niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę i wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w razie braku możliwości powierzenia innego rodzaju pracy; okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który pracodawca przyznał odszkodowanie wlicza się do okresu zatrudnienia.

Uwaga! Obowiązek wykonania badań wstępnych, okresowych i kontrolnych przez młodocianego musi być realizowany również w okresie stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii, gdyż nie został wyłączony na mocy **art. 12a** specustawy.

3. Czas pracy i odpoczynku

Czas pracy pracownika młodocianego różni się od przewidzianego dla pracowników pełnoletnich, przy czym przepisy ogólne stosuje się wobec młodocianych w obszarach nieunormowanych w dziale IX Kodeksu pracy. Inaczej jest również uregulowany w razie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę o przygotowanie zawodowe niż przy wykonywaniu prac lekkich, przy czym część zasad jest wspólna - patrz tabela 5.

Tabela 5. Reguły dotyczące czasu pracy i odpoczynku młodocianych

Zagadnienie	Przygotowanie zawodowe	Prace lekkie
Norma dobową czasu pracy	<ul style="list-style-type: none"> - maksymalnie 6 godzin dla młodocianego do 16 lat (art. 202 § 1 K.p.) - maksymalnie 8 godzin dla młodocianego powyżej 16 lat (art. 202 § 2 K.p.); dotyczy również pracownika pełnoletniego, który ma przedłużony obowiązek doksztalcenia w trybie art. 199 K.p. oraz zatrudnionego w celu ukończenia nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy na mocy § 13 i 18a rozporządzenia o przygotowaniu zawodowym 	<ul style="list-style-type: none"> - maksymalnie 2 godziny w dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych (art. 200² § 2 zd. 2 K.p.) - maksymalnie 7 godzin w okresie ferii szkolnych dla młodocianego powyżej 16 lat (art. 200² § 3 zd. 1 K.p.) - maksymalnie 6 godzin w okresie ferii szkolnych dla młodocianego do 16 lat (art. 200² § 3 zd. 2 K.p.) - normy wskazane w poprzednich myślach obowiązują niezależnie od liczby pracodawców (art. 200² § 4 zd. 1 K.p.)
Norma tygodniowa czasu pracy	<ul style="list-style-type: none"> - maksymalnie 30 godzin dla młodocianego do 16 lat 	<ul style="list-style-type: none"> - maksymalnie 12 godzin w okresie odbywania zajęć szkolnych (art. 200² § 2 zd. 1

	- maksymalnie 40 godzin dla młodocianego powyżej 16 lat (art. 129 § 1, art. 130 K.p. oraz pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, znak PIP 2010/257/7, dalej pismo resortu pracy)	K.p.) - maksymalnie 35 godzin w okresie ferii szkolnych (art. 200 ² § 3 zd. 1 K.p.) - normy wskazane w poprzednich myślnikach obowiązują niezależnie od liczby pracodawców (art. 200 ² § 4 zd. 1 K.p.)
Tydzień pracy	pięciodniowy (a nie średniopięciodniowy) z uwagi na obowiązkowe 48 godzin odpoczynku w każdym tygodniu art. 203 § 3 K.p. (por. pismo resortu pracy)	
Przerwa w pracy	30 minut nieprzerwanie, wliczana do czasu pracy, udzielana obowiązkowo młodocianemu, którego dobowy wymiar czasu przekracza 4,5 godziny (art. 202 § 3 ¹ K.p.)	
Okres nauki	wliczany do czasu pracy w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy (art. 202 § 3 K.p.)	tygodniowa liczba godzin nauki wynikająca z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego ma być uwzględniana przy ustalaniu wymiaru czasu pracy i rozkładu czasu pracy (art. 200 ² § 1 K.p.)
Normy odpoczynku	dobowa: nieprzerwanie minimum 14 godzin, obejmujące porę nocną (art. 203 § 2 K.p.)	
	tygodniowa: nieprzerwanie minimum 48 godzin, obejmujących niedzielę (art. 203 § 3 K.p.)	

4. Zakaz pracy w nadgodzinach i w porze nocnej

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (art. 203 § 1 K.p.). Jest to zakaz bezwzględny, którego nie uchyla zgoda młodocianego. Musi być stosowany w przypadku umowy o przygotowanie zawodowe, jak i o prace lekkie.

Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. Dłużej o dwie godziny (od 20⁰⁰ do 6⁰⁰) trwa natomiast w stosunku do młodocianych, którzy zostali zatrudnieni na zasadach wyjątków wskazanych w art. 191 § 2¹⁻³ i § 2⁶ K.p. Dotyczy osób poniżej i powyżej 15 lat, które ukończyły lub nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej (por. rozdział III. pkt 1, pkt 2 i rozdział VI. pkt 1 dodatku). Tak wynika z art. 203 § 1¹ K.p.

5. Urlop wypoczynkowy

5.1. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego

Zasady nabywania uprawnień urlopowych w pierwszym roku pracy przez pracowników młodocianych są odmienne od obowiązujących pracowników pełnoletnich. Młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze:

- 12 dni roboczych z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy (art. 205 § 1 K.p.) - okresy zatrudnienia sumuje się w razie zmiany pracodawcy przed upływem 6 miesięcy (por. Komentarz. Walczak. Kom. do art. 205),
- 26 dni roboczych z upływem roku pracy (art. 205 § 2 zd. 1 K.p.),
- 20 dni roboczych w roku kalendarzowym, w którym kończy 18 lat (art. 205 § 2 zd. 2 K.p.).

Łącznie po pierwszym roku pracy młodociany (z wyjątkiem wskazanego w ostatnim myślniku) ma prawo do 38 dni urlopu, ponieważ każda z pul urlopowych, wskazana w dwóch pierwszych myślnikach ma odrębny charakter.

Przykład

Młodociany został pierwszy raz zatrudniony na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe 1 września 2020 r., lecz 1 lutego 2021 r. zmienił pracodawcę, kontynuując naukę zawodu. U pierwszego pracodawcy nie zdążył nabyć prawa do 12 dni urlopu, ponieważ nie przepracował 6 miesięcy. Uzyskał go u drugiego pracodawcy, który uwzględnił 5 miesięcy dotychczasowego zatrudnienia. Kolejne 26 dni urlopu nabędzie z upływem 31 sierpnia 2021 r.

Prawo do urlopu wypoczynkowego w kolejnych latach pracy młodociany nabywa z góry, z początkiem każdego następnego roku kalendarzowego (art. 153 § 2 w zw. z art. 205 § 5 K.p.). Zatem dokładnie tak samo, jak pracownik pełnoletni. Wynika to z faktu, że w sprawach nieuregulowanych w art. 205 K.p. stosuje się zasady ogólne określone w **dziale VII** Kodeksu pracy o urlopach wypoczynkowych.

5.2. Udzielanie urlopu wypoczynkowego

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Jeśli nie nabył prawa do urlopu do ich rozpoczęcia, pracodawca może (nie musi), na jego wniosek, udzielić urlopu zaliczkowo (art. 205 § 3 K.p.). Jest to tzw. urlop zaliczkowy, którego wykorzystanie zmniejsza pulę 12 dni urlopowych. Młodocianemu nie przysługuje roszczenie o udzielenie tego urlopu.

Przykład

Ferie zimowe w roku szkolnym 2020/2021 przypadały w województwie kujawsko-pomorskim od 15 do 28 lutego 2021 r. Oznacza to, że młodociany zatrudniony w celu przygotowania zawodowego od 1 września 2020 r. nie nabył do czasu ich rozpoczęcia 12 dni urlopu. Złożył jednak wniosek o urlop zaliczkowy od 22 do 26 lutego (5 dni roboczych), na który pracodawca przystał. Z upływem 28 lutego 2021 r. pracownik uzyskał zatem 7 dni roboczych urlopu.

Młodociany, który nabył prawo do urlopu wypoczynkowego nie może odmówić jego wykorzystania w okresie ferii szkolnych. Taki wniosek płynie z odpowiedzi resortu pracy na pytanie naszego Wydawnictwa (pismo z 8 maja 2017 r.), w której czytamy: "(...) pracodawca ma obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego młodocianemu - bez jego wniosku - w okresie ferii szkolnych, jeżeli ten uczęszcza do szkoły. Natomiast młodocianemu, który nie nabył jeszcze prawa do urlopu wypoczynkowego pracodawca może, ale nie musi udzielić "zaliczkowego" urlopu w okresie ferii. (...)".

Obowiązek udzielania urlopu wypoczynkowego podczas ferii zimowych i letnich nie rozciąga się na zimową i wiosenną przerwę świąteczną. Są to bowiem osobne okresy "wolnego" od nauki, przypadające w różniących się od siebie terminach. Rozróżnienie wynika z § 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1603 z późn. zm.).

Pracodawca udziela urlopu na zasadach ogólnych pracownikowi młodocianemu, który:

- nie uczęszcza do szkoły,
- nie wykorzystał urlopu podczas ferii szkolnych.

5.3. Urlop bezpłatny

Młodociany będący uczniem szkoły dla pracujących może zawnieść o urlop bezpłatny w czasie ferii. Ma prawo wystąpić, licząc łącznie z urlopem wypoczynkowym, o nie więcej niż 2 miesiące. Pracodawca musi uwzględnić jego wniosek, a następnie wliczyć wykorzystany urlop do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze młodocianego (art. 205 § 4 K.p.).

Ponadto młodocianemu wolno złożyć wniosek o urlop bezpłatny na ogólnych zasadach, przewidzianych w art. 174 K.p. Pracodawca może go jednak rozpatrzyć negatywnie, a jeśli go zaakceptuje, nie zaliczy okresu urlopowego do stażu pracy wpływającego na uprawnienia pracownicze.

5.4. Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent

Młodocianemu przysługuje wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy tak jak pracownikowi pełnoletniemu (**art. 205 § 5** w zw. z **art. 172** K.p.). Należy mu się również ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego przed ustaniem zatrudnienia (**art. 171 § 1** K.p.). Powinien go otrzymać w dniu rozwiązania umowy o pracę (por. postanowienie SN z 5 grudnia 1996 r., sygn. akt **I PKN 34/96**, OSNP 1997/13/237 i wyrok SA w Gdańsku z 16 marca 2016 r., sygn. akt **III APa 2/16**).

6. Wynagrodzenie za pracę

Od zastosowanego typu umowy o pracę zależy minimalne wynagrodzenie za pracę młodocianego. W przypadku umowy o przygotowanie zawodowe na jego poziom wpływają trzy czynniki:

- forma odbywania przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- rok nauki, w którym jest młodociany; nie dotyczy przyuczenia do wykonywania określonej pracy,
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązujące od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Monitorze Polskim (dalej: przeciętne wynagrodzenie), które powoduje zmianę stawek minimalnych od 1 marca, 1 czerwca, 1 września i 1 grudnia każdego roku.

Stawki minimalne ustala się w stosunku procentowym do przeciętnego wynagrodzenia, wynoszącym co najmniej: 5% w pierwszym roku nauki, 6% w drugim roku nauki, 7% w trzecim roku nauki, 4% w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Ten sposób postępowania wskazują **§ 19-20** rozporządzenia o przygotowaniu zawodowym.

Pracowników młodocianych zatrudnionych przy wykonywaniu prac lekkich obowiązuje powszechne minimum ustawowe, wynikające z **ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207). Przy pełnym etacie wynosi ono w 2021 r. 2.800 zł, natomiast przy części etatu ustala się je proporcjonalnie do liczby godzin do przepracowania w danym miesiącu. Jeśli pracodawca zamierza wynagradzać młodocianego według stawek minimalnych, może to zapisać w umowie w formie opisowej (np. miesięczne wynagrodzenie za pracę pracownika młodocianego odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia) lub liczbowej (konkretna kwota). Pierwszy sposób pozwala uniknąć modyfikacji umowy w kwestii płacowej po każdej zmianie minimum ustawowego. Natomiast drugi wymaga zaktualizowania wartości wynagrodzenia, co może nastąpić w trybie porozumienia stron, a jeśli młodociany odmówi - wypowiedzenia zmieniającego (**art. 42** K.p.).

7. Rozwiązanie stosunku pracy

Umowa o przygotowanie zawodowe i o prace lekkie może być rozwiązana:

- za porozumieniem stron,
- za wypowiedzeniem złożonym przez każdą ze stron,
- bez wypowiedzenia przez pracodawcę w tzw. trybie dyscyplinarnym na podstawie **art. 52** K.p. oraz z powodu upływu okresów ochronnych na mocy **art. 53** K.p.,
- bez wypowiedzenia przez młodocianego w okolicznościach wskazanych w **art. 55** K.p.

W każdym z tych przypadków procedura prowadząca do ustania zatrudnienia jest identyczna, jak dla pracowników pełnoletnich, z jednym wyjątkiem. Umowa o przygotowanie zawodowe może być wypowiedziana jedynie w okolicznościach wskazanych w **art. 196** K.p. Jest to zatem dopuszczalne wyłącznie, gdy:

- młodociany nie wypełnia obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- została ogłoszona upadłość lub likwidacja pracodawcy,
- niemożliwa jest kontynuacja przygotowania zawodowego po reorganizacji zakładu pracy,
- stwierdzono nieprzydatność młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

W razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o przygotowanie zawodowe w formie nauki zawodu, pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, jeżeli młodociany dokształca się w szkole, a także izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania

nauki zawodu w dotychczasowym lub zbliżonym zawodzie. Obowiązek ten wynika z § 4 rozporządzenia o przygotowaniu zawodowym.