



NIEODPŁATNE USŁUGI

-POMOC PRAWNA
-PORADY OBYWATELSKIE
-MEDIACJA

MŁODOCIANI I DZIECI NA RYNKU PRACY



Publikacja bezpłatna nieprzeznaczona do sprzedaży.
Zawiera stan prawny na wrzesień 2024 r.

E-WYDANIE



Ministerstwo
Sprawiedliwości



POWIAT
DĘBICKI

sursuŋ
corda
STOWARZYSZENIE
w dobre serca

Zadanie publiczne z zakresu administracji rządowej, finansowane ze środków przekazanych przez Powiat Dębicki.

Zakres Nieodpłatnej Pomocy



NIEODPŁATNA POMOC PRAWNA

- informacja o stanie prawnym lub obowiązkach i uprawnieniach • wskazanie sposobów rozwiązania problemu prawnego • sporządzenie projektu pisma (z wyłączeniem spraw w toczących się już postępowaniach), w tym o zwolnienie z kosztów sądowych lub o ustanowienie pełnomocnika
- poinformowanie o kosztach i ryzyku finansowym skierowania sprawy do sądu
- nieodpłatna mediacja • informacja o możliwościach innej, darmowej pomocy



NIEODPŁATNE PORADNICTWO OBYWATELSKIE

- rozpoznanie problemu i udzielenie porady dostosowanej do indywidualnej sytuacji, zwłaszcza w sprawach zadłużenia, mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego • poinformowanie o przysługujących uprawnieniach lub ciążących obowiązkach • wsparcie w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, np. poprzez sporządzenie planu wyjścia z trudnej sytuacji oraz udzielenie pomocy w jego realizacji • skierowanie do odpowiednich instytucji lub placówek nieodpłatnej pomocy • nieodpłatna mediacja



NIEODPŁATNA MEDIACJA

- poinformowanie o możliwościach i korzyściach polubownych metod rozwiązywania sporów • przygotowanie projektu umowy o mediację lub wniosku o przeprowadzenie mediacji • przygotowanie projektu wniosku o przeprowadzenie mediacji w sprawie karnej • przeprowadzenie mediacji
- udzielenie pomocy w sporządzeniu do sądu wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem

MEDIACJA jest dobrowolna, nieformalna i poufna, a mediator jest osobą bezstronną.

Młodociani i dzieci na rynku pracy

– zatrudnianie osób poniżej 18. roku życia –

- według stanu prawnego na dzień 30.09.2024 r. -

Opracowanie: Anna Ślusarczyk

Zatrudnianie osób poniżej 18. roku życia uregulowane jest w poniższych aktach prawnych:

- **Kodeks pracy** z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.; dalej „k.p.”) - art. 190-206, art. 304 – 3045 k.p.;
- **Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania** z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 278 z późn. zm.);
- **Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac** z dnia 19 czerwca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1240 z późn. zm.);
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego** z dnia 15 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 316 z późn. zm.).

Z niniejszej broszury dowiesz się:

- Kim jest pracownik młodociany?
- Jakie warunki pracy trzeba zapewnić młodocianemu pracownikowi?
- Na czym polega przygotowanie zawodowe i na jakich zasadach się odbywa?
- Kiedy można zatrudnić młodocianego do tzw. „lekkich prac”, a kiedy można zatrudnić go do niektórych innych, cięższych prac i na jakich warunkach?
- Kiedy i do jakiej pracy można zatrudnić dziecko i jakie warunki muszą zostać spełnione?

Pracownik młodociany

Pracownik młodociany to osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła lat 18.

Zatrudnieni mogą zostać Ci, którzy:

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

Osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej i która nie ma ukończonych 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych wyłącznie w celu przygotowania zawodowego, w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, ale nie ma jeszcze 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. Na zatrudnienie takiej osoby zgodę wyrazić musi jej przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny. Ponadto potrzebna jest pozytywna opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej.



Przedstawiciel ustawowy – osoba dokonująca czynności prawnej w cudzym imieniu, której źródłem umocowania są inne zdarzenia prawne niż czynność prawna reprezentowanego, tj. udzielenie przez niego pełnomocnictwa. Przedstawicielami ustawowymi mogą być osoby fizyczne, mające pełną zdolność do czynności prawnych. Co do zasady przedstawicielami ustawowymi dzieci są ich rodzice.

Opiekun prawny - osoba powołana do ochrony interesów osobistych i majątkowych innej osoby, gdy ta takiej opieki potrzebuje. Instytucja opiekuna prawnego dotyczy dwóch przypadków: małoletnich – czyli osób fizycznych, które nie ukończyły jeszcze 18 lat (pełnoletność uzyskują w dniu, w którym ukończą 18 lat, albo w którym zawrą małżeństwo) oraz osób całkowicie ubezwłasnowolnionych – osoba, która ukończyła lat trzynaście, może być ubezwłasnowolniona całkowicie, jeżeli wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, nie jest w stanie kierować swym postępowaniem). Opiekun dba o potrzeby życiowe osoby oddanej mu pod opiekę oraz o jej majątek. Opiekun jest jednocześnie przedstawicielem ustawowym swojego podopiecznego, czyli może dokonywać czynności prawnych w jego imieniu. Stosunek prawny łączący opiekuna z podopiecznym nazywa się opieką lub opieką prawną. Opieka została uregulowana w tytule III Kodeksu rodzinnego i z dnia 25 lutego 1964 r. (Dz.U. Nr 9, poz. 59 z późn. zm.) - art. 145-177 k.r.o.

Osoby, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową, ale nie ukończyły jeszcze 15 r.ż., mogą być zatrudnione na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończą 15 lat, na podstawie umów o naukę zawodu, przyuczenie do wykonywania określonej pracy i o wykonywanie prac lekkich. W takim przypadku nie jest wymagana żadna zgoda, ani opinia.

Osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym ukończyła tę szkołę.

Warunki pracy dla młodocianego

Młodocianego można zatrudnić:

- w celu przygotowania zawodowego – jeżeli młodociany nie posiada kwalifikacji zawodowych, można zatrudnić go wyłącznie w takim celu, lub
- do wykonywania prac lekkich.

Aby zatrudnić młodocianego należy wypełnić poniższe obowiązki:

- zapewnić młodocianemu opiekę i pomoc niezbędną do przystosowania się do właściwego wykonywania pracy;
- prowadzić ewidencję młodocianych pracowników;
- zgłosić młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę do ubezpieczenia społecznego na takich samych zasadach jak innych pracowników.



Umowa z pracownikiem młodocianym

Co do zasady, młodociani zatrudniani są w celu przygotowania zawodowego na umowę o pracę na czas nieokreślony. To ograniczenie nie obowiązuje w przypadku zatrudniania młodocianych pracowników przy pracach lekkich, gdzie z reguły zatrudnienie ma charakter terminowy (okresowy).

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym.

Jeżeli rodzic lub opiekun prawny stwierdzi, że stosunek pracy sprzeciwia się dobru młodocianego, może - za zezwoleniem sądu opiekuńczego - rozwiązać umowę.

Pracodawca, który zatrudnia większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z nimi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż:

- okres kształcenia określony w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub
- okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika.

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego należy zawrzeć na piśmie.

Umowa ta powinna określać:

- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy);
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego;
- sposób doksztalcania teoretycznego;
- wysokość wynagrodzenia.

Z młodocianym można również zawrzeć umowę cywilnoprawną (np. umowę zlecenia).

W takim przypadku należy pamiętać jednak, że:

- zgodę na zawarcie takiej umowy wyrazić przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny;
- faktyczne warunki wykonywania tej umowy nie mogą odpowiadać warunkom charakterystycznym dla stosunku pracy;
- choć przepisy dotyczące zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych pozostawiają pracodawcy decyzję, w jaki sposób będzie chronił zdrowie młodocianego, to powinno się go uprzednio skierować na badania profilaktyczne oraz zapewnić szkolenie BHP.

Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową i nie ma ukończonych 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego pod warunkiem, że wyrazi na to zgodę przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny tej osoby oraz że poradnia psychologiczno-pedagogiczna wyda pozytywną opinię.

Dodatkowo, w tym przypadku, o zawarciu umowy z młodocianym należy zawiadomić urząd miasta lub gminy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego.

W przypadku, gdy pracodawcą pracownika młodocianego jest rzemieślnik, musi on dodatkowo o fakcie tego zatrudnienia zawiadomić również izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika (przez izbę należy rozumieć także cech, jeżeli sprawuje on nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych na podstawie upoważnienia udzielonego przez izbę rzemieślniczą).

Należy także pamiętać o obowiązku dokształcania się przez pracownika młodocianego, aż do ukończenia przez niego 18 r.ż. Dlatego też pracodawca ma obowiązek zwalniania młodocianego pracownika od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych związanych z dokształcaniem się.

Pracownik młodociany jest w szczególności obowiązany:

- do dokształcania się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;
- do dokształcania się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych.

Pracownik, który ukończył szkołę branżową I stopnia, a nie skończył 18 lat może być zatrudniony jedynie przy pracach lekkich.



Rozwiązanie umowy z pracownikiem młodocianym

Rozwiązać umowę o pracę zawartą w celu przygotowania zawodowego z młodocianym, pracodawca może rozwiązać za wypowiedzeniem, wypłacając mu za ten okres wynagrodzenie, tylko wtedy, gdy:

- młodociany nie wypełniał obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo że stosowane były wobec niego środki wychowawcze;
- pracodawca ogłasza upadłość lub likwiduje firmę;
- pracodawca reorganizuje zakład pracy tak, że kontynuowanie przygotowania zawodowego jest niemożliwe;
- pracodawca stwierdzi nieprzydatność młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Ochrona zdrowia młodocianego pracownika



Przed przyjęciem do pracy młodociany musi przejść wstępne badania lekarskie, a w czasie zatrudnienia – podlega obowiązkowi wykonania badań okresowych i kontrolnych. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest zobowiązany zmienić danemu młodocianemu rodzaj pracy. Jeśli takiej możliwości nie ma, pracodawca powinien niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę z młodocianym pracownikiem i wypłacić mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za dany okres wypowiedzenia.

Czas pracy młodocianego pracownika

- Młodociany nie może pracować więcej niż 8 godzin na dobę (młodociany do 16. roku życia – 6 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 na dobę, należy wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.
- Nie można zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej (pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22:00 a 6:00, a w szczególnych przypadkach - zwłaszcza młodocianego, który nie ukończył 15 lat - pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20:00 a 6:00).
- Przerwa w pracy młodocianego, obejmująca porę nocną, powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Urlopy wypoczynkowe

- Po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy młodociany ma prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.
- Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednak w roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.
- Pracodawca ma obowiązek udzielić młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlopu w okresie ferii szkolnych (jeżeli nie ma on jeszcze prawa

do urlopu, to pracodawca może mu udzielić – na jego wniosek – zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych).

- Na wniosek młodocianego – ucznia szkoły dla pracujących – pracodawca musi udzielić w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy; okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Przygotowanie zawodowe

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może odbywać się przez:

- naukę zawodu (czyli przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika; obejmuje ono praktyczną naukę zawodu oraz dokształcanie teoretyczne);
- przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

Nauka zawodu

Umowę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu można zawrzeć w terminie przyjęć kandydatów do branżowych szkół I stopnia.

Wyjątkiem jest umowa zawierana z młodocianym, który nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej. Taką umowę można podpisać również w innym terminie.

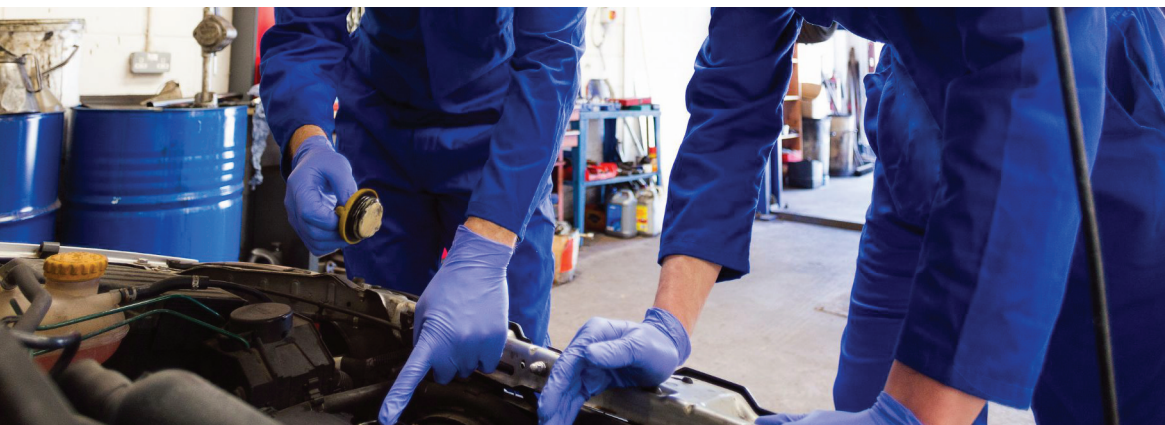
Nauka zawodu trwa 36 miesięcy, chyba że:

- młodociany kształcący się w branżowej szkole I stopnia nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły – w takim przypadku pracodawca na wniosek młodocianego albo izba rzemieślnicza na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki

w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach – nie więcej niż o 6 miesięcy;

- pracodawca na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, to izba rzemieślnicza na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego wyrazili zgodę na skrócenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie doksztala się w branżowej szkole I stopnia.

Zawody, w których odbywa się nauka zawodu, określają przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Nauka zawodu u pracodawców będących rzemieślnikami może odbywać się także w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieuwjętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Kwestię te reguluje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 316 z późn. zm.).



Zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.

Jeśli pracodawca zatrudnia młodocianego w celu nauki zawodu:

- powinien 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;
- zapewnia, aby osoby szkolące młodocianych posiadały stosowne kwalifikacje.

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 prawa lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika.



Jeśli pracodawca zatrudnia młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu, musi on:

- skierować ich na kształcenie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia, albo
- skierować ich na kształcenie teoretyczne do centrum kształcenia zawodowego lub do szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe realizowane w formie turnusu kształcenia teoretycznego młodocianych, zgodnie z przepisami w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, albo
- zorganizować kształcenie teoretyczne we własnym zakresie.

Pracodawca może także sfinansować młodocianemu zatrudnionemu w celu nauki zawodu, koszty dojazdu i pobytu w centrum kształcenia zawodowego lub szkole prowadzącej kształcenie zawodowe, które znajdują się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy młodocianego.

Jeśli pracodawca organizuje kształcenie teoretyczne we własnym zakresie, musi wówczas zrealizować obowiązkowe zajęcia edukacyjne z teoretycznego kształcenia zawodowego, wynikające z odpowiedniego programu kształcenia. Wiedza i umiejętności nabyte przez młodocianego podczas nauki zawodu są sprawdzane w trakcie egzaminu. Koszty tego egzaminu ponosi pracodawca (dotyczy to egzaminu w pierwszym terminie i ewentualnie poprawki).

Młodociany zatrudniony u pracodawcy będącego rzemieślnikiem zdaje egzamin kwalifikacyjny na tytuł czeladnika przeprowadzany przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, zgodnie z przepisami w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego.

Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę na warunkach określonych dla młodocianych.

Wynagrodzenie młodocianego w okresie nauki zawodu

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. Informację o wysokości tego wynagrodzenia podaje co kwartał GUS. Podaną kwotę bierze się pod uwagę od pierwszego dnia następnego miesiąca po jej ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Kwota wynagrodzenia miesięcznego z tyt. pracy zatrudnienia w zakresie przyuczenia do wykonywania danej pracy określana jest procentowo odnośnie wynagrodzenia bazowego (od 7% do 10%) i uzależniona jest od roku nauki w danej szkole branżowej.

***Minimalne wynagrodzenie młodocianego, który odbywa przyuczenie do wykonywania określonej pracy za okres od 1 września do 30 listopada 2024 roku wyniesie 643,07 zł w pierwszym roku nauki zawodu, 723,46 zł w drugim roku nauki zawodu, 803,84 zł, a w trzecim roku nauki zawodu i za przyuczanie do wykonywania określonej pracy - 562,69 zł.**



Przyuczenie do wykonywania pracy

Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy.

Dla młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres przyuczania może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej, jednak nie może on trwać łącznie dłużej niż 22 miesiące.

Pracodawca ustala czas trwania, zakres oraz program przyuczania do wykonywania określonej pracy, biorąc pod uwagę wybrane treści:

- programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub
- programu zapewniającego spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach, które są podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym. Młodociani zatrudnieni przez rzemieślników zdają egzamin przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, a młodociani zatrudnieni u pracodawców niebędących rzemieślnikami składają egzamin bezpośrednio u swoich pracodawców.

Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, pracodawca lub izba rzemieślnicza wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie, oraz określające jego rodzaj, czas trwania i uzyskaną ocenę.

W razie negatywnego wyniku egzaminu pracodawca, a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem – izba rzemieślnicza – ustala, na jaki okres trzeba przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy.

Młodocianemu, który ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy z wynikiem pozytywnym i podjął naukę zawodu obejmującą zakres przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zalicza się okres przyuczenia do okresu praktycznej nauki zawodu.

Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletność, kończą przyuczenie na warunkach określonych dla młodocianych.



Zatrudnianie młodocianego do lekkich prac

Młodociany może być zatrudniony na podstawie przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego oraz nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

Przepisy nie definiują pojęcia "pracy lekkiej". Wyznacznikiem ciężkości pracy jest wydatek energetyczny według ogólnej definicji:

Praca lekka to praca wykonywana w swobodnym tempie, podczas której ciężar stosowanych narzędzi i transportowanych przedmiotów jest znikomy.

Nie ma nigdzie ustalonego wykazu prac lekkich. Pracodawca wykaz ten musi ustalić samodzielnie kierując się wyżej wymienionymi kryteriami.

Pracodawca zatrudniający pracownika młodocianego musi ustalić w regulaminie pracy:

- wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym;
- rodzaje prac i wykaz stanowisk dozwolonych pracownikom młodocianym w celu przygotowania zawodowego;
- wykaz prac lekkich dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

Jeśli dany pracodawca nie ma obowiązku opracowania regulaminu pracy (obowiązek ten ciąży na pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników), a chce on zatrudniać młodocianych, wykazy prac lekkich musi ustalić w odrębnym dokumencie wewnątrzzakładowym.

Wykazy prac lekkich musi zatwierdzić właściwy inspektor pracy.

Przed dopuszczeniem młodocianego do pracy pracodawca musi zapoznać go z tym wykazem. Wykaz powinien być wywieszony na terenie zakładu pracy w miejscu ogólnodostępnym tak, aby każdy z pracowników mógł się z nim zapoznać.

Nie można zatrudniać młodocianego przy pracach wzbronionych, chyba że młodociany ma powyżej 16 lat i wykonywanie takiej pracy jest potrzebne do jego przygotowania zawodowego.

Co do zasady wykaz prac lekkich nie może zawierać prac zabronionych młodocianym, wymienionych w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac z dnia 19 sierpnia 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1240 z późn. zm.). Zezwolone jest jednak zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, które są określone w załączniku nr 2 do rozporządzenia, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego. Zatrudnienie młodocianych przy tych pracach nie może mieć jednak charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się jedynie do zaznajamiania młodocianych z czynnościami niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.

Pracodawca zatrudniający pracowników młodocianych podejmuje wówczas działania niezbędne do zapewnienia im bezpieczeństwa i szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc pod uwagę zwiększone ryzyko wynikające z braku ich doświadczenia, świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej, w tym:

- zapewnia stały nadzór nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nad wykonywaniem pracy przez młodocianych;
- informuje młodocianych, w sposób dla nich zrozumiały, o możliwych zagrożeniach i o wszelkich podjętych działaniach dotyczących ochrony ich zdrowia;
- organizuje przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;

- dostarcza młodocianemu nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informuje młodocianych o sposobach posługiwania się tymi środkami;
- dostarcza młodocianemu nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, zgodnie z przepisami art. 2377 k.p.

Do prac bezwzględnie wzbronionych młodocianym, zgodnie z załącznikiem nr 1 do rozporządzenia dot. prac wzbronionych należą np.: prace z substancjami psychoaktywnymi i ich mieszaninami, prace w narażeniu na azbest oraz ołów i jego związki, prace nurków i płetwonurków, w tym w kesonach, a także pod ziemią, w tym w podziemnych zakładach górniczych, i innych.

Natomiast do niektórych prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, zgodnie z załącznikiem nr 2 do rozporządzenia dot. prac wzbronionych, należą np.: prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę, prace pokojowe w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, z wyłączeniem hoteli robotniczych, prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę, prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez młodocianych, prace związane z rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa czy przy filetowaniu ryb, a przy pracach przy nieodpowiednim oświetleniu - w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę, a w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego: w konserwatoriach filmów, w ciemniach filmowych, przy montażu filmów oraz w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 4 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów, i innych.

Pracodawca musi ustalić czas pracy młodocianego, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych, zgodnie z poniższymi zasadami:

- tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin
- jeśli w danym dniu młodociany uczestniczy w zajęciach szkolnych, to nie może pracować więcej niż 2 godziny
- w okresie ferii szkolnych czas pracy nie może przekraczać 7 godzin w ciągu doby i 35 godzin w tygodniu; jeżeli młodociany ma mniej niż 16 lat, to w ciągu doby nie może pracować więcej niż 6 godzin
- przed nawiązaniem stosunku pracy musisz uzyskać od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy (wymiar czasu pracy określony powyżej obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy).

W przypadku zatrudnienia młodocianego przy pracach lekkich nie jest wymagana zgoda rodziców lub opiekunów prawnych.



Zatrudnianie dzieci

W przypadku zatrudniania dziecka do 16 r.ż, należy dokonać poniższego rozróżnienia:

- dziecko, które nie ukończyło 13 r.ż.;
- dziecko w przedziale wiekowym od 13 do 16 r.ż.

Z prawnego punktu widzenia, dziecko, które nie ukończyło 13 lat, pozbawione jest całkowicie zdolności do czynności prawnych, a zatem umowa zawarta przez takie dziecko będzie bezwzględnie nieważna. Umowę w imieniu dziecka do lat 13 powinien zatem zawrzeć rodzic lub opiekun. Natomiast dzieci, które ukończyły lat 13, mogą same zawrzeć umowę, ale do jej ważności potrzebna jest zgoda rodzica.

Co do zasady w Polsce praca dzieci poniżej 16. roku życia jest zabroniona. Dzieci są traktowane jako szczególnie wrażliwa grupa ryzyka, a przepisy zarówno prawa międzynarodowego i europejskiego, jak również prawa polskiego chronią ich zdrowie i bezpieczeństwo. W okresie tym obowiązek pracy powinien ustępować miejsca obowiązkowi szkolnemu. Niezależnie od powyższego oraz zasad zatrudnienia pracowników młodocianych, przepisy umożliwiają w pewnych sytuacjach i po spełnieniu określonych warunków zlecenie wykonania pracy lub innych zajęć zarobkowych dziecku przed ukończeniem przez nie 16. roku życia. Dotyczy to działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej. Regulacja ta znajduje się w art. 3045 k.p.

Świadczenie pracy przez osoby w tej kategorii wiekowej jest możliwe wyłącznie na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.



Pracodawca prowadzący działalność w ramach ww. kategorii, aby zatrudnić dziecko, które nie ukończyło 16 r.ż., musi pamiętać o konieczności spełnienia dwóch warunków:

- uzyskaniu zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka;
- uzyskaniu od właściwego inspektora pracy zezwolenie na wykonywanie pracy przez dziecko.

Do wniosku o wydanie takiego zezwolenia należy dołączyć:

- 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.

Zezwolenie na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, które nie ukończyło 16. r.ż., powinno zawierać:

- dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna;
- oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową;
- określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko;
- określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych;

- określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych;
- inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Właściwy inspektor pracy odmawia jednak wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych ww. zajęć zarobkowych, tj. związanych z działalnością kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka lub zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

Zezwolenie może zostać cofnięte na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka złożony do właściwego inspektora pracy. Ponadto właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Podstawa prawna:

1. *Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.);*
2. *Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 278 z późn. zm.);*
3. *Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac z dnia 19 czerwca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1240 z późn. zm.);*
4. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 316 z późn. zm.).*

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

Ponad połowa punktów nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego w Polsce jest prowadzona przez organizacje pozarządowe, jako zadanie publiczne powierzane przez starostów lub prezydentów, w efekcie corocznego, otwartego konkursu ofert.

SURSUM CORDA oznacza „w górę serca!”.

W tym zawołaniu zawiera się cała nasza misja – **pomagać w trudnej sytuacji** i dawać nadzieję na to, że może być lepiej. Dla tych, którzy chcą się angażować i wspierać projekty dobroczynne - tworzymy warunki do skutecznego działania, w klimacie zaufania i czytelnych zasad.

Jedną z form naszej aktywności jest prowadzenie od 2016r. sieci punktów **nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego i mediacji** oraz urozmaicona edukacja prawna.

Stowarzyszenie Sursum Corda powstało w 2000 roku z inicjatywy grupy przyjaciół i profesjonalistów, którzy wcześniej – przez 6 lat – angażowali się społecznie jako wolontariusze. Jako organizacja pozarządowa jesteśmy apolityczni działamy na zasadzie „non profit”, czyli nie dla zysku.

Posiadamy status **organizacji pożytku publicznego**, co oznacza, że możesz przekazać nam 1,5% podatku, który codziennie inwestujemy w mądre pomaganie.

Będzie nam miło, jeśli dołączysz do naszej załogi!



wolontariat



wypłyczalnia
SPRZĘTU REHABILITACYJNEGO I MEDYCZNEGO

**NIEODPŁATNA
pomoc prawna
poradnictwo
obywatelskie**

OŚRODEK POMOCY **prst
penitencjarnej**

**wypoczynek
na plus+**

szkolenia >>>

POMOC
ukrainie



KRS 00000 20382

KRS na **SMS**

Wyślij SMS o treści KRS
na nr **4628**, odeślemy Ci
za darmo nasz nr KRS!

Rozlicz
swój
PIT 
za darmo!

www.sc.org.pl



System Nieodpłatnej Pomocy



Odwiedź
naszą stronę!



Potrzebujesz wsparcia?

Prawnika • Doradcy • Mediatora

Jesteś w trudnej sytuacji życiowej?

Skorzystaj z naszego systemu!



**Nieodpłatna
Pomoc Prawna**



**Nieodpłatne
Poradnictwo
Obywatelskie**



**Nieodpłatna
Mediacja**

 /NieodplatnaPomoc

**Numer telefonu
do zapisów:**

690 901 136