

Zatrudnianie młodocianych - wszystko, co musisz wiedzieć!

Pracodawca jest zobowiązany do stworzenia warunków pracy uwzględniających fakt zatrudniania młodocianych jak choćby w zakresie czasu pracy i odpoczynku pracowników młodocianych, ochrony zdrowia młodocianego oraz innych wynikających z obowiązujących przepisów. W zamian zatrudniający pracowników młodocianych może osiągnąć korzyści m.in. związane z możliwością uzyskania dofinansowania do ich wynagrodzeń. Z dniem 1 września 2012 r. wejdzie w życie ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206) - dalej u.z.u.s.o., która wprowadzi istotne zmiany w systemie kształcenia zawodowego. Zasadnicza zmiana w systemie kształcenia polega na tym, iż w nowym systemie nie będzie już dwuletnich szkół zawodowych - wszystkie szkoły zawodowe realizować będą jednolity, trzyletni cykl kształcenia.

Z uwagi na fakt, iż powyższe zmiany będą miały również wpływ na kształcenie młodocianych, od 1 września 2012 r., czyli od nowego roku szkolnego, pracownicy młodociani będą zdobywać przygotowanie zawodowe, zgodnie z nowymi zasadami.

1. Definicja młodocianego

Definicja pracownika młodocianego wraz ze wskazaniem granicy wieku, poniżej której zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest wzbronione zostały zawarte w art. 190 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) - dalej k.p.

Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Osoba, która ukończyła 16 lat może samodzielnie nawiązać stosunek pracy. Warto dodać, że zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 56, poz. 458 z późn. zm.) z dniem 1 września 2018 r. młodocianym w rozumieniu k.p. będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

W obecnym stanie prawnym zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat jest zabronione. Ma to na celu ochronę zdrowia młodocianych oraz zapewnienie realizacji wobec nich obowiązku szkolnego. Zakaz ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Pracodawca, który go łamie, popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.). Niestety do chwili obecnej w orzecznictwie SN jak i w doktrynie nie rozstrzygnięto, czy zawarta umowa o pracę jest nieważna czy też ważna, ale wadliwa. Jest natomiast pewne, iż osoba zatrudniona wbrew zakazowi w zakresie uprawnień pracowniczych powinna być traktowana tak, jak pracownik skutecznie zatrudniony (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1972 r., III CRN 83/72).

2. Warunki zatrudnienia młodocianego

Co do zasady, można zatrudnić młodocianego, który łącznie spełnia następujące dwa warunki tj. ukończył co najmniej gimnazjum oraz przedstawi świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu (art. 191 k.p.).

Niezależnie od wyżej przedstawionych obowiązków, pracodawca ma obowiązek skierować młodocianego na wstępne badania lekarskie przed dopuszczeniem do pracy na określonym stanowisku, a następnie na badania okresowe i kontrolne (zob. art. 201 i 229 k.p. oraz § 1-3 rozporządzenia 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 wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.). Pracownik młodociany ma obowiązek poddać się badaniom zleconym przez pracodawcę.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż pracodawca powinien prowadzić akta osobowe dla pracowników młodocianych, w ramach których należy przechowywać zaświadczenia lekarskie dotyczące zdrowia danego młodocianego (zob. art. 193 k.p. oraz § 1, 6 i 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach ze stosunku pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, Dz. U. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.).

Pracodawca zatrudniający pracowników młodocianych nie może ponadto zapomnieć o wprowadzeniu do treści regulaminu pracy wykazu prac wzbronionych młodocianym, rodzaju prac i wykazu stanowisk pracy dozwolonych

pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego, wykazu lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe (art. 1041 § 1 pkt 6, 7 i 7a k.p.).

Dodatkowo pracodawca, u którego w zakładzie pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia powinien prowadzić rejestr wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy, z wyodrębnieniem stanowisk pracowników młodocianych (art. 227 oraz § 2 i nast. wraz z załącznikiem - rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 9 lipca 1996 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, Dz. U. Nr 86, poz. 394 z późn. zm.).

Z przepisów kodeksu pracy wynika też jeden ogólny obowiązek dla pracodawcy dotyczący zapewnienia zatrudnianym pracownikom młodocianym niezbędnej opieki i pomocy. Niektórzy praktycy uważają, iż obowiązek pracodawcy należy traktować również jako element funkcji wychowawczej sprawowanej przez pracodawcę wobec młodych pracowników (zob. Kodeks Pracy. Komentarz, red. K.W. Baran Nr LEX 126718). Jednak obowiązujące przepisy nie uszczegóławiają na czym miałyby polegać opieka i pomoc udzielana młodocianemu. Mając na uwadze obowiązujące przepisy kodeksu pracy z całą pewnością pracodawca jest obowiązany m.in. zapoznać pracowników podejmujących pracę w tym młodocianych, z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 k.p.).

3. Zawieranie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

o rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),

o czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego; należy podkreślić, że chodzi o czas trwania przygotowania zawodowego, a nie samej umowy, która co do zasady zawierana jest na czas nieokreślony,

o sposób dokształcania teoretycznego,

o wysokość wynagrodzenia.

Umowę o pracę z pracownikiem młodocianym w celu przygotowania zawodowego zawiera się na czas nieokreślony. Oznacza to, że umowa taka nie rozwiązuje się wraz z upływem okresu przygotowania zawodowego, lecz trwa nadal po uzyskaniu przez niego kwalifikacji zawodowych, przekształcając się z mocy prawa w zwykły umowny stosunek pracy na czas nieokreślony wymagający przekształcenia stosownie do nowych warunków (tak m.in.: Kodeks pracy. Komentarz, red. M. Piskowski, Fun.Gosp., 2004, LEX 66264).

Wyjątkowo, w niektórych przypadkach taką umowę można zawrzeć na czas określony. Należy podkreślić, że jest to możliwe wyłącznie w przypadku przygotowania zawodowego mającego na celu naukę zawodu, a nie jedynie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Umowy o pracę z młodocianym w celu przygotowania zawodowego nie mogą być poprzedzone umową na okres próbny (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem. Tom I. LEX 115751).

Podstawowym celem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego jest praktyczne przygotowanie do wykonywania pracy przez pracownika młodocianego oraz możliwość dokształcania teoretycznego. Mając na uwadze wysokość wynagrodzenia pracownika młodocianego wydaje się, iż trudno w tym przypadku mówić o celu zarobkowym.

Przygotowanie zawodowe może się odbywać poprzez naukę zawodu albo poprzez przyuczenie do wykonywania określonej pracy. Umowa o przygotowanie zawodowe powinna określać, który z tych rodzajów przygotowania zawodowego ma miejsce.

Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianych 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 w systemie szkolnym poza zakładem pracy (§ 1 ust. 2 rozporządzenia 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.) - dalej r.p.z.m.

Zgodnie z § 7 r.p.z.m. zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu. Ponadto pracodawca powinien realizować program nauczania dopuszczony do użytku w szkole uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub program zapewniający spełnienie wymagań

egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieuwjętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Od dnia 1 września 2012 r. zmienia się brzmienie przepisu § 6 r.p.z.m. poprzez rezygnację z określenia minimalnego okresu czasu trwania nauki. Aktualnie przepis rozporządzenia mówi, że nauka zawodu trwa nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy. Z uwagi na fakt, iż znowelizowana ustawa o systemie oświaty zakłada wprowadzenie ujednoliconego, 3-letniego cyklu kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych dla wszystkich zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego - minimalny 24-miesięczny okres trwania kształcenia zawodowego nie będzie miał racji bytu. Reasumując od 1 września 2012 r. obowiązywać będzie jedynie 36-miesięczny okres trwania nauki zawodu.

Zawody, w których odbywa się nauka zawodu oraz czas jej trwania, określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. Nr 124, poz. 860). Nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem. Od 1 września 2012 r. będą obowiązywać nowe zasady egzaminowania młodocianego po ukończeniu nauki zawodu polegające na tym, iż zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje w danym zawodzie będzie organizowany w zakresie jednej kwalifikacji. Dotychczas egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie był przeprowadzany z zakresu całego zawodu. Wyjątek będzie dotyczyć tylko tzw. zawodów jednokwalifikacyjnych, gdzie egzamin dotyczy i nadal będzie dotyczył całego zawodu. Powyższe dotyczy zewnętrznego egzaminu na tytuł czeladnika. Dodatkowo będą organizowane egzaminy przez okręgowe komisje egzaminacyjne przeprowadzane w toku nauki w szkole.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego (przyuczonego) pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu (§ 1 ust. 3 r.p.z.m.). Przyuczenie może trwać od 3 do 6 miesięcy, a w odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące. Przedłużenie czasu trwania przyuczenia o 3 miesiące jest możliwe w razie negatywnego wyniku egzaminu końcowego (§ 17 ust. 2 r.p.z.m.). Czas trwania, zakres oraz program przyuczenia do wykonywania określonej pracy ustala pracodawca. 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 (§ 18 r.p.z.m.). Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.

4. Wynagrodzenie młodocianego podczas realizacji umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Do wynagrodzenia pracownika młodocianego stosuje się takie same zasady jego wypłaty i ochrony, jakie dotyczą płacy pracowników pełnoletnich (art. 84 k.p. i nast.). Zaniżanie wynagrodzenia na rzecz młodocianych, jak również nieterminowe i nieprawidłowe jego wypłacanie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 i art. 282 § 1 pkt 1 k.p.). Młodociany ma także prawo - na zasadach ogólnych - do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy na skutek choroby lub wypadku przy pracy, a następnie do zasiłku chorobowego. Nie ma przeszkód prawnych, aby w układzie zbiorowym pracy czy regulaminie wynagradzania, jak i w umowie o pracę w celu przygotowania zawodowego, pracodawca określił wynagrodzenie w sposób bardziej korzystny dla młodocianego.

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 Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej Monitor Polski. Stosunek procentowy tego wynagrodzenia wynosi: w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 4 proc., w drugim roku - nie mniej niż 5 proc., a w trzecim roku nauki - nie mniej niż 6 proc. (§ 19 r.p.z.m.). Wynagrodzenie to podlega kwartalnej waloryzacji, która następuje każdego pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym ogłoszono informację o jego wysokości w poprzednim kwartale.

Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4 proc. wynagrodzenia należnego młodocianym odbywającym naukę zawodu.

5. Dofinansowanie do wynagrodzenia

Ustawa u.z.u.s.o. wprowadza w art. 70b ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.) - dalej u.s.o., ust. 11 zgodnie, z którym dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników należy traktować, jako pomoc de minimis udzielaną zgodnie z warunkami określonymi w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5).

Zgodnie ze znowelizowanym art. 70b ust. 1 u.s.o., dofinansowanie kosztów kształcenia przysługiwać będzie pracodawcom, jeżeli spełnią dwa warunki. Pierwszy dotyczy pracodawcy (lub osoby prowadzącej zakład w imieniu pracodawcy albo osoby zatrudnionej u pracodawcy), od którego wymaga się aby zawierając z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego posiadał kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych, określone w przepisach w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. Drugi warunek dotyczy młodocianego pracownika. Aby pracodawca uzyskał dofinansowanie pracownik młodociany musi ukończyć naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i musi zdać egzamin, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Od 1 września 2012 r., przy okresie nauki zawodu wynoszącym 36 miesięcy, kwota dofinansowania na jednego młodocianego pracownika będzie wynosić 8.081 zł. Jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia.

W związku ze zniesieniem, od 1 września 2012 r., minimalnego okresu kształcenia przestanie też obowiązywać kwota dofinansowania w przypadku 24-miesięcznego okresu nauki. Ponadto zostanie podwyższona kwota dofinansowania w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy z 240 zł do 254 zł. Warto zwrócić uwagę, iż powołanej wyżej kwoty będą podlegać waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych. O ile wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, będzie wynosił co najmniej 105 proc.

Należy uzupełnić, iż nowelizacja ustawy o systemie oświaty wprowadza przepis przejściowy dotyczący dofinansowania przy okresie kształcenia wynoszącym 24 miesiące. Dofinansowanie kosztów kształcenia pracownika - ucznia uczęszczającego do dwuletniej zasadniczej szkoły zawodowej będzie przyznawane w kwocie 4.587 zł nie dłużej niż do 31 grudnia 2014 r. Okres przejściowy jest konieczny, bowiem uczniowie, którzy we wrześniu 2012 r. rozpoczną naukę w klasach dwuletnich zasadniczych szkół zawodowych, będą ją kontynuować na dotychczasowych zasadach.

Dofinansowanie będzie przyznawane na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu zgodnie z przepisami w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. Do wniosku o dofinansowanie pracodawca będzie musiał dołączyć potwierdzone za zgodność z oryginałem m.in.: kopie dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji wymaganych do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych, kopię umowy o pracę zawartej z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego, kopię dyplomu, świadectwa lub zaświadczenia potwierdzającego ukończenie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy oraz zaświadczenie potwierdzające zdanie egzaminu. Dodatkowo w przypadku zmiany pracodawcy w czasie trwania nauki należy dołączyć świadectwo pracy poprzedniego pracodawcy.

Każdy wnioskodawca, oprócz wyżej wymienionych dokumentów, jest zobowiązany na podstawie art. 37 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jedn.: Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404 z późn. zm.) do przedłożenia dodatkowych dokumentów: wszystkich zaświadczeń o pomocy de minimis, jakie otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc oraz w ciągu dwóch poprzedzających go lat lub oświadczenia o wielkości pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie oraz oświadczenia o wielkości i przeznaczeniu informacji niezbędnych do udzielenia pomocy de minimis dotyczących w szczególności wnioskodawcy i prowadzonej przez niego działalności gospodarczej oraz wielkości i przeznaczenia pomocy publicznej otrzymanej w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, na pokrycie których ma być przeznaczona pomoc de minimis.

Małgorzata Skibińska