

Polskie prawo pozwala zatrudnić osobę, która ukończyła 16. rok życia, a nie osiągnęła jeszcze pełnoletności. Jest to tak zwany **młodociany**. Młodociany to osoba, która ukończyła 16 lat i nie przekroczyła jeszcze 18. Może być zatrudniony na umowę o pracę, jeżeli:

- ukończył co najmniej gimnazjum,
- posiada świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca, którą ma wykonywać, nie zagraża jego zdrowiu.

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Młodocianego można zatrudnić:

- w celu przygotowania zawodowego lub
- przy wykonywaniu prac lekkich (np. prace sezonowe bądź dorywcze).

Przygotowanie zawodowe

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego należy zawrzeć na piśmie. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 195), umowa powinna określać:

- rodzaj przygotowania zawodowego,
- czas i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób dokształcania teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia.

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy lub osoba zatrudniona u pracodawcy, pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu. Przygotowanie zawodowe występuje w dwóch postaciach:

- nauki zawodu
- przyuczenia do wykonywania określonej pracy

Nauka zawodu

Celem nauki zawodu jest przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika. Obejmuje ona praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy oraz dokształcanie teoretyczne. Kończy się egzaminem, którego koszt pokrywa pracodawca zatrudniający młodocianego. Nauka zawodu trwa od 24 do 36 miesięcy. Umowę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym:

- w terminie przyjęcia kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych,
- w innym terminie, gdy młodociany nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy

Przyuczenie trwa od 3 do 6 miesięcy. Jego celem jest przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika. Dla uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres przyuczenia może być przedłużony do momentu ukończenia gimnazjum, maksymalnie do 22 miesięcy. Czas trwania, zakres oraz program przyuczania do wykonania określonej pracy ustala pracodawca, uwzględniając wybrany program nauczania dopuszczony do użytku szkolnego. Przyuczenie, podobnie jak nauka zawodu, kończy się egzaminem. Jeśli młodociany go nie zda, to okres przyuczenia można wydłużyć o dodatkowe 3 miesiące.

Przy pracach lekkich

Młodociani mogą być również zatrudniani w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Istnieje jednak zastrzeżenie – mogą wykonywać jedynie prace lekkie. W myśl przepisów, praca lekka nie może stanowić zagrożenia dla życia i zdrowia młodocianego. Nie może go nadmiernie obciążać fizycznie lub psychicznie. Nie powinna też być barierą w wypełnianiu obowiązku szkolnego. Pracodawca sporządza wykaz lekkich prac. Wykaz ten musi uzyskać zgodę lekarza medycyny pracy i zostać zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy. W wykazie nie mogą się znaleźć prace wzbronione młodocianym – ich listę można znaleźć w Rozporządzeniu Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r.

Przywileje młodocianego w pracy

Młodociany ma status pracownika. Przysługuje mu urlop wypoczynkowy oraz normalne wynagrodzenie. Dodatkowo, w przypadku osoby zatrudnionej w celu przygotowania zawodowego jej czas nauki wlicza się do czasu pracy. Całkowicie bez znaczenia jest to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy czy też nie. Czas pracy małoletniego zależy od jego wieku. Gdy zatrudniasz pracownika w wieku:

- do 16 lat – nie wolno mu pracować dłużej niż 6 godzin na dobę,
- powyżej 16 lat – może pracować do 8 godzin na dobę.

Młodocianego nie wolno zatrudniać:

- w godzinach nadliczbowych (nawet gdyby wyraził na to zgodę),
- w porze nocnej, czyli od 22.00 do 6.00 (a dla osoby, która nie ukończyła 16 lat – od 20.00 do 6.00).

W każdym tygodniu młodocianemu przysługuje prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Odpoczynek ten powinien obejmować niedzielę.

Jak wynagradzać

Wysokość wynagrodzenia młodocianego pracownika zależy od stażu nauki i poziomu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS.

I tak, młodocianemu przysługuje:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4 proc. średniej płacy,
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 5 proc. średniej płacy,
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6 proc. średniej płacy.

Jeżeli młodociany odbywa przyuczenie do wykonywania określonej pracy, to należy mu się przynajmniej 4 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Nieobecność w szkole nie uprawnia pracodawcy do obniżenia z tego tytułu wynagrodzenia młodocianego pracownika.

Trudniej rozwiązać umowę

Jeśli pracodawca zawarł z młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, to może ją wypowiedzieć tylko wtedy, gdy:

- młodociany nie wypełnia swoich obowiązków związanych z pracą i doształcaniem się,
- ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy,
- odbywa się reorganizacja zakładu pracy, która uniemożliwia kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdza się nieprzydatność młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa się przygotowanie zawodowe.

Młodociany na urlopie

Po przepracowaniu 6 miesięcy młodociany nabywa prawo do **12 dni urlopu**, a po roku – do **26 dni**. Jeśli pracownik uczęszcza do szkoły, to urlopu należy mu udzielić w okresie ferii szkolnych. W razie gdy do rozpoczęcia ferii młodociany przepracował mniej niż 6 miesięcy i nie nabył jeszcze prawa do urlopu pracodawca może, na wniosek zainteresowanego, udzielić w tym czasie urlopu zaliczkowo. Młodocianemu przysługuje także urlop bezpłatny. Pracownik, który uczęszcza do szkoły dla pracujących, może złożyć wniosek o udzielenie mu w czasie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze do 2 miesięcy (łącznie z przysługującym mu urlopem wypoczynkowym). Co istotne, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pieniądze na młodocianego pracownika

Pracodawca, który rozważa możliwość zatrudnienia młodocianego, powinien pamiętać, że może starać się o refundację jego pensji i składek ZUS oraz o zwrot kosztów kształcenia. Pomoc finansowa, którą pracodawca może uzyskać, przysługuje z dwóch źródeł. Przy refundacji wynagrodzeń młodocianych właściwy jest resort pracy, a przy dofinansowaniu kosztów kształcenia – resort edukacji. Każde ministerstwo ma inne wymagania, z którymi pracodawca wnioskujący o pomoc powinien się zapoznać. Wniosek o refundację wynagrodzeń małoletnich pracowników składa się do 15 listopada każdego roku. Wypłata refundacji zależy m.in. od tego, czy pracodawca zawarł z młodocianym umowę na czas nieokreślony i czy zobowiązał się, że po zakończeniu przygotowania zawodowego przedłuży angaż na dodatkowe pół roku. Wniosek o wypłatę dofinansowania należy złożyć w ciągu 3 miesięcy od dnia ukończenia przez młodocianego nauki zawodu lub przyuczenia do

wykonywania określonej pracy. Co ważne, pracodawca musi zadbać o to, by młodociany zdał egzamin przed komisją oceniającą jego zawodowe kwalifikacje. Jeżeli młodociany nie przystąpi do egzaminu, to pracodawca nie otrzyma pieniędzy.