

# Zatrudnianie młodocianych może być problematyczne

Od 1 września 2018 r. został obniżony wiek pracowników młodocianych. Za takiego pracownika uważana jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18. roku życia. Nie zmieniono jednak przepisów zakazujących pracę dzieciom poniżej 16 lat. Z tego powodu nie wiadomo obecnie, czy można zatrudniać młodocianych, którzy ukończyli 15 lat.

Dotychczas pracownikiem młodocianym była osoba, która ukończyła co najmniej 16 lat, a nie miała skończonych 18 lat. Obniżenie wieku pracowników młodocianych miało na celu dostosowanie przepisów do istniejącego systemu edukacji. Obniżenie wieku pracowników młodocianych z 16 do 15 lat zostało uchwalone w 2009 r. i miało wejść w życie dopiero od 1 września 2018 r. Było to związane z reformą systemu edukacji. Obniżenie wieku rozpoczynania nauki z 7 do 6 lat w 6-letniej szkole podstawowej miało skutkować obniżeniem wieku ukończenia gimnazjum przez uczniów (15 lat). Spowodowało to konieczność obniżenia wieku młodocianego oraz wprowadzenia wyjątkowej dopuszczalności zatrudniania osób, które ukończyły gimnazjum, nie mając 15 lat, oraz osób niemających 15 lat, które nie ukończyły gimnazjum. Ponieważ od 1 września 2018 r. na rynku pracy mieli znaleźć się pierwsi absolwenci gimnazjum, którzy rozpoczęli spełnianie obowiązku szkolnego po zmianach, znowelizowane przepisy w zakresie obniżenia wieku młodocianych miały obowiązywać od 1 września 2018 r.

Od 1 września 2017 r. wprowadzono 8-letnią szkołę podstawową i zlikwidowano gimnazja. Podniesiono również z 6 do 7 lat wiek dziecka rozpoczynającego naukę w szkole. To wszystko spowodowało, że obniżenie wieku pracownika młodocianego do 15 lat jest nadal uzasadnione, ponieważ taki wiek osiągną osoby kończące 8-letnią szkołę podstawową.

Jednak w związku z obniżeniem wieku pracowników młodocianych nie zmieniono innego przepisu (art. 304<sup>5</sup> Kodeksu pracy), który stanowi, że co do zasady zabronione jest zatrudnianie osób poniżej 16 roku życia. Zatrudnianie zatem młodocianego w wieku 15 lat będzie więc problematyczne, bo oba przepisy - w zakresie dopuszczania takich osób do pracy - są ze sobą sprzeczne. Sposób postępowania pracodawców w tym zakresie będzie zależny w dużej mierze od stanowiska PIP, który jest organem kontrolnym w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

za: infor.pl