

Zatrudnianie młodzieży w okresie wakacyjnym - obowiązki pracodawcy

Zatrudnianie młodzieży w okresie wakacyjnym - obowiązki pracodawcy

Sezon wakacyjny to dla części młodych ludzi okazja do zarobienia pierwszych pieniędzy. Prawo pozwala na pracę młodzieży, a nawet dzieci, ale nie każdą pracę mogą one podjąć. Przepisy określają, jakie warunki muszą być spełnione, by młodzi ludzie mogli bezpiecznie i legalnie pracować.

Powierzając niepełnoletniemu wykonywanie pracy, pracodawca musi przeanalizować, jaki typ zatrudnienia będzie odpowiedni. Jeżeli praca ma się odbywać w warunkach typowych dla stosunku pracy (podporządkowanie, wyznaczone godziny pracy), wówczas należy zawrzeć umowę o pracę.

W innych przypadkach może być to umowa cywilnoprawna. W obu wypadkach konieczna jest zgoda przedstawiciela ustawowego (zwykle rodzica) lub opiekuna dziecka. Niepełnoletni nie mają bowiem pełnej zdolności do czynności prawnych, a więc także do podpisywania umów.

Niezależnie od tego, jaka umowa będzie podstawą świadczenia pracy bardzo ważne jest sformalizowanie zatrudnienia czyli podpisanie umowy. Jeżeli pracodawca nie chce podpisać umowy lub odwleka moment jej podpisania, powinno to być sygnałem ostrzegawczym. Należy więc pamiętać, że zgodnie z przepisami umowa o pracę ma być zawarta na piśmie, podpisana przed dopuszczeniem pracownika do pracy i zawierać elementy wymagane przez Kodeks pracy. Umowa na okres nawet krótkiej próby powinna być podpisana przed dopuszczeniem do pracy. Często osoby, które pracują bez umowy mają kłopot z uzyskaniem należnego wynagrodzenia. Nie ma przecież żadnego formalnego śladu ich zatrudnienia.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Osoby w wieku od 16 do 18 lat (młodociani), nie posiadające kwalifikacji zawodowych, mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

W dokumentacji pracownika młodocianego muszą się znaleźć m.in. zaświadczenia lekarskie stwierdzające, że określony w umowie rodzaj pracy nie zagraża jego zdrowiu. Pracodawca ma też obowiązek opiekować się i pomagać młodocianemu pracownikowi.

Warunkiem zatrudniania młodocianych jest ukończenie gimnazjum. Do tego czasu trwa bowiem w Polsce obowiązek szkolny. Istnieją jednak wyjątki, kiedy można zatrudnić osobę młodocianą, która nie spełnia kryterium wieku i ukończenia gimnazjum, określone przepisami rozporządzenia MPIPS.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego może zostać zawarta z osobą młodocianą w formie: nauki zawodu albo przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Nauka zawodu trwa nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy, natomiast przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy.

Pracodawca zawiera z młodocianym pracownikiem umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego na piśmie na czas nieokreślony, mimo że czas trwania nauki zawodu jest ściśle określony, co jest elementem szczególnej ochrony zatrudnienia młodocianego.

Pracownikowi młodocianemu za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie. Pracodawca ma obowiązek wypłacać to wynagrodzenie i z tego tytułu odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne.

Czas pracy pracownika młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Ponadto, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Istnieje bezwzględny zakaz zatrudniania młodocianych w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej

(pomiędzy godzinami 22.00. a 6.00). Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

Ponadto, młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych, a z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych. Zatem w pierwszym roku pracy młodocianemu przysługuje 38 dni urlopu wypoczynkowego. Jednakże 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.

Prace lekkie

Istnieje również możliwość zatrudniania młodocianego na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac (art.200¹ Kodeksu pracy), które nie mogą powodować zagrożenia dla zdrowia, życia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

Sporządzenie wykazu lekkich prac należy do pracodawcy. Tworząc go musi uwzględnić występujące u niego warunki pracy i stanowiska. Wykaz prac lekkich nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym (rozp. RM z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac). Jego treść musi zaakceptować lekarz medycyny pracy, a zatwierdzić inspektor pracy.

Mimo generalnego zakazu, można przy pracach lekkich zatrudnić osoby mające mniej niż 16 lat.

Rodzic młodocianego powinien zainteresować się, w jakich warunkach będzie pracowało niepełnoletnie dziecko. Dorosły z pewnym doświadczeniem życiowym po wizycie u pracodawcy lub analizie obowiązków, jakie dziecko ma wykonywać jest w stanie ocenić, czy podejmowane zatrudnienie może stanowić jakieś zagrożenie. Sam fakt, że rodzic interesuje się tym, co robi jego dziecko może ostudzić ewentualne nieuczciwe zamiary pracodawcy. Oczywiście, w przypadku kłopotów z pracodawcą, brakiem wypłacenia wynagrodzenia należy zgłosić się do PIP (adresy i telefony: www.pip.gov.pl)

Umowy cywilnoprawne

Małoletni, czyli w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego, osoba która ukończyła 13 lat, a nie ukończyła 18-tu może skorzystać z możliwości zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło).

Na pracę małoletniego, musi wyrazić zgodę jego przedstawiciel ustawowy, czyli zwykle jego rodzic.

Praca dzieci

Na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia zezwala też art. 304⁵ k. p., ale tylko w niektórych dziedzinach i przy dopełnieniu określonych warunków.

Praca dziecka jest dozwolona wyłącznie na rzecz ograniczonej liczby podmiotów, bo jedynie tych, które prowadzą działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Najczęściej o zezwolenie występują teatry i agencje reklamowe. Zazwyczaj chodzi o występowanie w przedstawieniach lub reklamach. Warto też zauważyć, że przepis mówi o dzieciach, które nie ukończyły 16 lat, a więc nie określa dolnej granicy wieku.

Aby zatrudnić dziecko, konieczna jest uprzednia zgoda rodzica (opiekuna) dziecka. Trzeba też zwrócić się o zezwolenie do właściwego inspektora pracy.

Ubiegając się o nie należy załączyć do wniosku:

- 1) pisemną zgodę na zarobkowanie dziecka przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka,
- 2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej o braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 3) orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,

4) opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko obowiązku szkolnego w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych (dotyczy dzieci uczących się).

Inspektor odmówi wydania zezwolenia, jeżeli praca mogłaby spowodować zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka albo dla wypełniania przez nie obowiązku szkolnego. W dwóch sytuacjach inspektor może cofnąć zezwolenie: na wniosek rodzica lub opiekuna dziecka (bez względu na jego zasadność) oraz z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Kto bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

W 2017 r. inspektorzy pracy wydali 3 613 zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci. W 14 przypadkach odmówili wydania takiego zezwolenia.

Źródło: Państwowa Inspekcja Pracy