

Podstawowym aktem prawnym regulującym sprawę zatrudniania pracowników młodocianych jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.). Dział IX w całości poświęcony kwestiom młodocianych pracowników.

KODEKS PRACY DZIAŁ DZIEWIĄTY

Zatrudnianie młodocianych

Art. 190.

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 21–23 Art. 191. § 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

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

1. Zawarcie umowy z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego.

a. Umowa zawierana na okres 36 miesięcy.

b. Powinna być zawarta na czas nieokreślony. Jedynie pracodawca zatrudniający w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż to wynika z jego potrzeb, może zawrzeć taką umowę na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia wymagany do odbycia nauki zawodu lub przystąpienia do egzaminu na tytuł czeladnika

2. Nauka zawodu (zatrudnienie młodocianego pracownika) następuje przez podpisanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Umowę taką, jeśli pracodawca jest zrzeszonym rzemieślnikiem, sporządza Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości lub w innym przypadku - sam pracodawca. Uczeń zobowiązany jest dostarczyć tą umowę szkole do kierownika szkolenia praktycznego w terminie najpóźniej do końca września. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

1. rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
2. czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
3. sposób dokształcania teoretycznego,
4. wysokość wynagrodzenia.

3. Wynagrodzenie młodocianego.

Młodociany odbywający przygotowanie zawodowe w formie nauki zawodu otrzymuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. Stosunek ten wynosi:

- 1) w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 8%
- 2) w drugim roku nauki - nie mniej niż 9%
- 3) w trzecim roku nauki - nie mniej niż 10%

4. Czas pracy młodocianego.

- a. w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę (art. 202 § 1 K.P.),
- b. osoby w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę (art.202 § 2 K.P). 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.
- c. W uzasadnionych przypadkach dobowy wymiar pracy młodocianego może wynosić 12 godzin.(§ 5 Rozporządzenia w/s praktycznej nauki zawodu).

5. Urlop młodocianego pracownika.

Okres pracy		Wymiar urlopu
Z upływem 6 miesięcy	-	12 dni roboczych
Z upływem pierwszego roku pracy	-	26 dni roboczych
Z początkiem kolejnego roku kalendarzowego	-	26 dni roboczych
W roku, w którym młodociany ukończy 18 lat	-	20 dni roboczych

Prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych pracownik młodociany będzie nabywał z początkiem każdego roku kalendarzowego. Przy czym ich wymiar wynosi 26 dni roboczych, aż do roku, w którym młodociany skończy 18 rok życia. W tym bowiem roku nabywa on prawo jedynie do 20 dni urlopu.

Młodociany objęty obowiązkiem szkolnym powinien mieć zapewnioną możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych. Jeżeli jednak do czasu rozpoczęcia ferii szkolnych młodociany nie nabędzie prawa do pierwszego urlopu, może zostać udzielony mu urlop na wniosek pracownika młodocianego.

Pracodawca może na wniosek pracownika młodocianego, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy

6. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych – FREKWENCJA na zajęciach praktycznych
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

7. Okres wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

Umowa o pracę może być rozwiązana przez pracownika młodocianego za wypowiedzeniem oraz za porozumieniem stron. W przypadku wypowiedzenia należy zachować okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 K.P. Zgodnie z tym przepisem okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- a. 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- b. 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- c. 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata

8. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę (Art. 30 K.P.).

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca