Prawa i obowiązki pracownika młodocianego

Młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat a nie przekroczyła 18 lat (art. 190 § 1 kp).

Podstawowe warunki zatrudnienia młodocianego:

- ukończenie co najmniej ośmioletniej szkoły podstawowej;
- przedstawienie zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.
- osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołą podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat. (art.191 § 2/1 KP)
- zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z osobą, która ukończyła ośmioletnią szkołą podstawową, niemająca 15 lat (np. 15 lat kończy w następnym roku kalendarzowym) jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby, a także wydania pozytywnej opinii poradni pedagogiczno- psychologicznej. (art.191 § 2/4 KP)

Umowę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym (opiekunem prawnym):

- w terminie przyjęcia kandydatów do branżowej szkoły I stopnia (nie później niż do 31 sierpnia danego roku)
- rozpoczęcie kształcenia od 01 września danego roku.

Umowa powinna być zawarta z zachowaniem formy pisemnej i określać w szczególności:

- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przygotowanie do wykonania określonej pracy),
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób dokształcania teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia. (art.195 § 1 KP)

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- niewypełniania przez młodocianego obowiązku wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych (np. nieobecności nieusprawiedliwione na zajęciach szkolnych, nieodpowiednie zachowanie, negatywne wyniki w nauce)
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenie nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe. (art.196 KP)

Przy zawieraniu umów o pracę w celu przygotowania zawodowego zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony.

Nauka u pracodawcy w celu przygotowania zawodowego trwa nie dłużej niż 36 miesięcy i musi kończyć się wraz z upływem danego roku szkolnego, w którym młodociany kończy szkołę czyli do 31 sierpnia.

Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy młodociany dokształcający się w branżowej szkole I stopnia nie otrzymał promocji do klasy wyższej lub jej nie ukończył. Przedłużyć można czas trwania nauki zawodu do 12 miesięcy w celu umożliwienia ukończenia nauki w szkole.

Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu ukończyły pełnoletniość, kończą tę naukę na zasadach określonych dla młodocianych.

Nauka zawodu kończy się egzaminem. Koszty pierwszego egzaminu pokrywa pracodawca, który może również pokryć koszty egzaminu poprawkowego.

Czas pracy

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się. (art.198 KP)

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Do czasu pracy młodocianych wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Wymiar i rozkład czasu pracy ustala pracodawca biorąc pod uwagę liczbę godzin oraz zakres zajęć szkolnych młodocianego. (art.202 § 1,2,3 KP)

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny, młodocianemu przysługuje przerwa trwająca nieprzerwanie 30 minut wliczana do czasu pracy. (art.202 § 3/1KP)

Młodocianemu przysługuje prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę. (art.203 § 3 KP)

Obowiązuje bezwzględny zakaz zatrudniania młodocianych w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Urlop

Młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem:

- 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych,

- 12 miesięcy - 26 dni roboczych.

Oznacza to, że młodociany ma prawo w pierwszym roku nauki zawodu do 38 dni urlopu wypoczynkowego, udzielanego przez pracodawcę zaliczkowo w okresie ferii zimowych oraz letnich. W okresie ferii pracodawca jest zobowiązany do udzielenia takiego urlopu ale tylko na pisemny wniosek młodocianego.

Urlop zaliczkowy - kodeks pracy daje możliwość udzielenia urlopu zaliczkowego w okresie ferii szkolnych po złożeniu wniosku przez pracownika, gdy pracownik nie nabył jeszcze prawa do urlopu.

Urlop bezpłatny - na wniosek młodocianego ucznia szkoły branżowej I stopnia, pracodawca zobowiązany jest udzielić urlopu w okresie ferii w wymiarze nieprzekraczającym 2 miesięcy łącznie z urlopem wypoczynkowym.

W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, przysługuje mu prawo do 20 dni urlopu, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat. (art.205 § 1,2,3,4 KP)

Wynagrodzenie

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 RP "Monitor Polski"

Stosunek wynagrodzenia wynosi:

- w pierwszym roku nauki --- nie mniej niż 5% przeciętnego wynagrodzenie w danym kwartale
- w drugim roku nauki - - - - -nie mniej niż 6% przeciętnego wynagrodzenie w danym kwartale
- w trzecim roku nauki - - - -- nie mniej niż 7% przeciętnego wynagrodzenie w danym kwartale

§ 19 i 20 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.).

Obowiązki pracownika młodocianego wobec pracodawcy:

Młodociany pracownik zobowiązany jest:

- dążyć do jak najlepszych wyników w pracy i nauce,
- przestrzegać czasu i porządku pracy ustalonych przez pracodawcę,
- przestrzegać przepisów BHP oraz p/pożarowych,
- wypełniać systematycznie obowiązek dokształcania,
- odnosić się z szacunkiem do przełożonego i przestrzegać zasad koleżeńskiej współpracy,
- przystąpić do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zakończeniu nauki.
- w przypadku zmiany zakładu pracy należy niezwłocznie zawrzeć kolejną umowę z nowym pracodawcą i dostarczyć ją w ciągu 14-tu dni do szkoły pod rygorem skreślenia z listy uczniów.

Obowiązki pracownika młodocianego wobec szkoły:

Uczeń zobowiązany jest:

- posiadać i sumiennie prowadzić dzienniczek zajęć praktycznych,
- posiadać i sumiennie prowadzić Kartę oceny ucznia,
- nieobecności usprawiedliwiać tylko na podstawie:
  -zwolnienia lekarskiego druk e-ZLA (L4)
  -wpisu pracodawcy w dzienniczku praktyk o usprawiedliwieniu nieobecności z powodu choroby (czytelny podpis pracodawcy, daty i pieczątka) lub potrzebie świadczenia pracy przez ucznia na rzecz zakładu pracy w dniu szkolnym lub,
  -wystawienia przez lekarza poświadczenia o terminie niezdolności do pracy-nauki - należy zaznaczyć, że takie poświadczenie nie jest dokumentem dla pracodawcy- dotyczy tylko zajęć lekcyjnych
  -usprawiedliwienia wysłanego przez dziennik elektroniczny przez rodzica (opiekuna prawnego) wraz z uzasadnieniem nieobecności – maksymalnie do 5 dni w semestrze – dotyczy tylko zajęć lekcyjnych,
- raz w miesiącu przedkładać wychowawcy klasy Dzienniczek zajęć praktycznych oraz Kartę oceny pracy celem wpisu frekwencji oraz rozliczenia się z ocen i podpisów pracodawcy (instruktora) na godzinie wychowawczej.