

Organizacja i zarządzanie małą firmą informatyczną

Temat pracy:

Warunki zatrudnienia osób młodocianych w firmie

Marcel Solon 173716

2EF-DI

Pojęcie osoby młodocianej

Osoba młodociana to jednostka, osiągająca wiek pomiędzy piętnastym rokiem życia, a poniżej pełnoletności, czyli poniżej osiemnastu lat. Pojęcie to odnosi się do okresu rozwoju człowieka między dzieciństwem a dorosłością. W różnych kulturach i systemach prawnych definicja osoby młodocianej może się różnić, ale w wielu przypadkach przyjmuje się, że osoba młodociana to jednostka, która nie osiągnęła pełnej zdolności prawnej.

Warunki dopuszczalności zatrudniania osób młodocianych

Osoby młodociane zaliczają się do grupy pracowników traktowanych w sposób szczególny. Przy nawiązywaniu stosunku pracy z młodocianymi należy mieć na względzie właściwości charakterystyczne dla młodego organizmu, który nie jest jeszcze w pełni ukształtowany zarówno fizycznie jak i umysłowo. Szczególnej ochrony wymaga przede wszystkim sfera zdrowia takiego pracownika. Stanowisko pracy osoby młodocianej powinno być zorganizowane w taki sposób aby umożliwić jej łączenie pracy z nauką.

Warunkiem zatrudnienia młodocianego jest ukończenie przez niego szkoły podstawowej jak również przedstawienie świadectwa lekarskiego potwierdzającego, że praca o danym charakterze nie stwarza zagrożenia dla zdrowia tego pracownika.

Polskie regulacje prawne przewidują możliwość zatrudniania młodocianych w celu przygotowania zawodowego jak również w celach zarobkowych.

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Pracodawca zawsze powinien świadomie respektować i przestrzegać przepisów dotyczących zatrudniania osób młodocianych, mając na uwadze ich bezpieczeństwo, zdrowie i rozwój.

Do podstawowych obowiązków należy:

- zapewnienie mu opieki i pomocy niezbędnej do przystosowania się młodocianego do właściwego wykonywania pracy,
- założenie i prowadzenie akt osobowych tak, jak dla każdego innego pracownika,
- organizowanie i realizowanie kształcenia zawodowego młodocianych,
- prowadzenie ewidencji – wykazu pracowników młodocianych,
- dokonywanie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, w przypadku pracodawcy zobowiązanego do tworzenia funduszu,
- stosowanie przepisów dotyczących potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Podstawowe obowiązki pracownika młodocianego

Osoba młodociana, zanim przystąpi do pracy, powinna być świadoma swoich praw i obowiązków związanych z zatrudnieniem. Poniżej znajdują się ogólne obowiązki młodocianego pracownika:

- przestrzeganie czasu i organizacji pracy ustalonych u pracodawcy,
- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- dokończanie się,
- przystąpienie do stosownego egzaminu, kończącego naukę zawodu lub przyuczenie.

Zawieranie umów z pracownikiem młodocianym

Osoba młodociana może pracować na podstawie dwóch umów:

- Umowa w celu przygotowania zawodowego,
- Umowa o pracę.

Trzeba jednakże pamiętać, iż umowę o pracę można zawrzeć z osobą młodocianą tylko w przypadku, gdy ukończy ona 16 lat oraz będzie pracowała przy wykonywaniu prac lekkich, czyli takich, które:

- nie stwarzają zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego pracownika młodocianego,
- nie utrudniają młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego,
- nie należą do wykazu prac wzbronionych osobom młodocianym.

Umowy zawierane w celu przygotowania zawodowego

Podstawę zatrudnienia młodocianego w celu przygotowania zawodowego stanowi umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego określająca w szczególności jego czas trwania oraz rodzaj. Kwestię zatrudniania osób młodocianych w celu przygotowania zawodowego w sposób kompleksowy reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania

Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych może przybrać jedną z dwóch form: nauki zawodu bądź przyuczania do wykonywania określonej pracy.

Wypowiedzenie umowy

Pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi młodocianemu umowę o pracę zawartą w celu przygotowania zawodowego jedynie w przypadku wystąpienia jednej z następujących przesłanek:

- niewypełniania przez pracownika młodocianego obowiązków, które wynikają z umowy o pracę bądź obowiązku doksztalcania się (pomimo zastosowania wobec niego odpowiednich środków wychowawczych);
- ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy;
- reorganizacji zakładu pracy, która uniemożliwia kontynuowanie przygotowania zawodowego;
- stwierdzenia, że pracownik młodociany stał się nieprzydatny do pracy, w stosunku do której odbywa się przygotowanie zawodowe

Zatrudnienie przy wykonywaniu prac lekkich

Z pracownikiem młodocianym może zostać nawiązany stosunek pracy także w innym celu niż przygotowanie zawodowe, przy wykonywaniu tzw. „pracy lekkiej”. Należy jednak pamiętać, że praca tego typu nie może stwarzać w żaden sposób zagrożenia dla zdrowia, życia oraz rozwoju psychofizycznego młodocianego. Nie powinna również stanowić utrudnienia w wypełnianiu obowiązku szkolnego. Pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy określa wykaz prac lekkich. Wykaz nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym oraz musi zostać zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy. Na pracodawcy spoczywa obowiązek zapoznania pracownika młodocianego z wykazem prac lekkich przed jego przystąpieniem do pracy. Wykaz zamieszczany jest w regulaminie pracy lub w osobnym akcie (w przypadku gdy pracodawca nie ma obowiązku wydawania regulaminu pracy).

Wypowiedzenie umowy

W odniesieniu do umów o pracę zawieranych w celu wykonywania prac lekkich co do zasady procedura zakończenia umowy o pracę nie różni od tej stosowanej wobec pracowników pełnoletnich. Nie występuje tutaj wymóg informowania rodziców młodocianego bądź uzyskiwania ich zgody. Jedyny wyjątek stanowi zobowiązanie pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę a także zapłaty należnego odszkodowania za okres wypowiedzenia, w sytuacji gdy lekarz medycyny pracy orzeknie, że praca danego rodzaju stanowi zagrożenie dla zdrowia młodocianego a nie ma możliwości przeniesienia pracownika do innej pracy. Zasada ta znajduje zastosowanie odpowiednio w przypadku umów zawieranych z młodocianymi w celu przygotowania zawodowego.

Czas pracy

Z uwagi na szczególny, specyficzny wiek osoby młodocianej oraz mając na względzie fakt, iż każdy do ukończenia osiemnastego roku życia ma obowiązek do nauki, obowiązują przepisy regulujące czas pracy takiegoż pracownika. Wobec nich pracownik młodociany przed ukończeniem 16 roku życia nie może pracować dłużej niż 6 godzin na dobę, natomiast po 16 roku życia pracownik młodociany może pracować maksymalnie 8 godzin na dobę. Należy pamiętać również, iż 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.

Rozkład pracy

Kolejnym środkiem ochrony pracowników młodocianych jest wprowadzenie zakazu pracy takich pracowników w godzinach nadliczbowych jak również w porze nocnej. Pora nocna trwa od godziny 22.00 do godziny 6.00. Dla osób poniżej 16 roku życia pora nocna trwa od godziny 20.00 do godziny 6.00. W dniach, w których pracownik młodociany pracuje dłużej niż 4,5 godzin ma prawo do 30 minut przerwy wliczanej do czasu pracy

Urlop wypoczynkowy



2022

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników młodocianych jest korzystniejszy niż wymiar pracowników dorosłych. Inaczej kształtuje się również kwestia nabycia prawa do urlopu.

Pracownik młodociany nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 dni roboczych z upływem 6 miesięcy od momentu rozpoczęcia pierwszej pracy. Po roku pracy uzyskuje prawo do urlopu w wyższym wymiarze – 26 dni roboczych. Warto zaznaczyć, że pierwszy urlop stanowi świadczenie dodatkowe i nie jest zaliczany na poczet urlopu rocznego. W efekcie pracownikowi młodocianemu po przepracowaniu pierwszego roku przysługuje aż 38 dni urlopu wypoczynkowego. W sytuacji jednak gdy w danym roku kalendarzowym pracownik skończy 18 lat przysługuje mu urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni roboczych (jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat)

Wynagrodzenie

Kwestia wynagradzania pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego uregulowana została w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. Minimalna stawka pensji młodocianych zarówno tych zatrudnionych w formie nauki zawodu jak również tych przyuczanych do określonej pracy określana jest jako wartość procentowa ogłaszanego w Monitorze Polskim przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, które obowiązuje od pierwszego dnia następnego miesiąca po dokonaniu takiego ogłoszenia

Szczególna ochrona zdrowia pracowników młodocianych

Pracownicy młodociani zaliczani są do grupy pracowników znajdujących się pod szczególną ochroną z uwagi na swój wiek. Ochrona zdrowia pracowników znajduje wyraz w wielu aspektach. Przede wszystkim pracodawca zobowiązany jest do kierowania pracowników młodocianych na badania lekarskie (wstępne, okresowe oraz kontrolne). W sytuacji gdy lekarz wyda orzeczenie stwierdzające, że dana praca stanowi zagrożenie dla zdrowia młodocianego na pracodawcy ciąży obowiązek natychmiastowego odsunięcia pracownika od takiej pracy i przeniesienia go na inne stanowisko bądź też rozwiązania z nim umowy (wówczas pracownikowi młodocianemu przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zaś okres wypowiedzenia wliczany jest do jego stażu pracy)