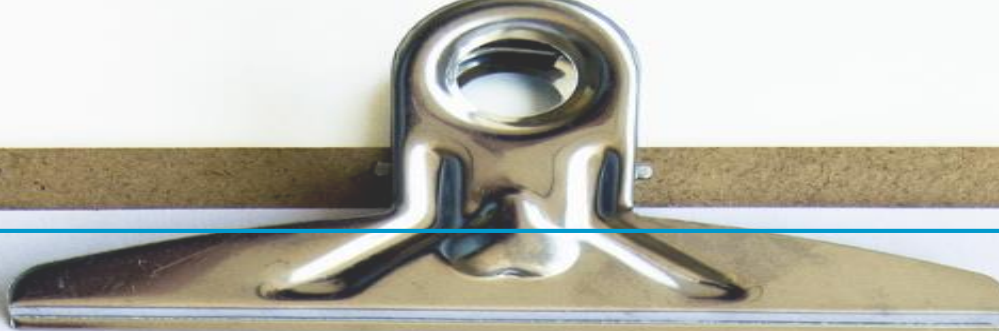




OCHRONA PRACY DZIECI I MŁODOCIANYCH



Autor: Master1305, Źródło: <https://pl.freepik.com/>



AGENDA WEBINARU

Ochrona pracy dzieci i młodocianych

- Zakaz pracy dzieci i wyjątki
- Zasady zatrudniania dzieci
- Kompetencje Inspekcji pracy w zakresie zatrudniania dzieci
- Definicja ustawowa pojęcia „młodociany”
- Zasady zatrudniania młodocianych
- Kompetencje Inspekcji pracy w zakresie zatrudniania młodocianych

Praca dzieci w przeszłości

- Dzieci pracowały w różnym stopniu, przez większą część historii. Jeszcze w XIX i na początku XX wieku wiele dzieci w wieku 5–14 lat, pochodzących z uboższych rodzin pracowało m.in. w Europie, Stanach Zjednoczonych i różnych koloniach europejskich mocarstw. Dzieci te pracowały głównie w rolnictwie, w domowych zakładach montażowych, fabrykach, górnictwie i usługach (np. rozdawnictwo prasy). Niektóre z nich pracowały na nocnych zmianach trwających 12 godzin. Wraz ze wzrostem dochodu gospodarstw domowych, większą dostępnością szkół i uchwaleniem przepisów dotyczących pracy dzieci spadł wskaźnik częstości pracy dzieci. W krajach rozwijających się, o wysokim poziomie ubóstwa i słabych możliwościach kształcenia, praca dzieci jest nadal powszechna.

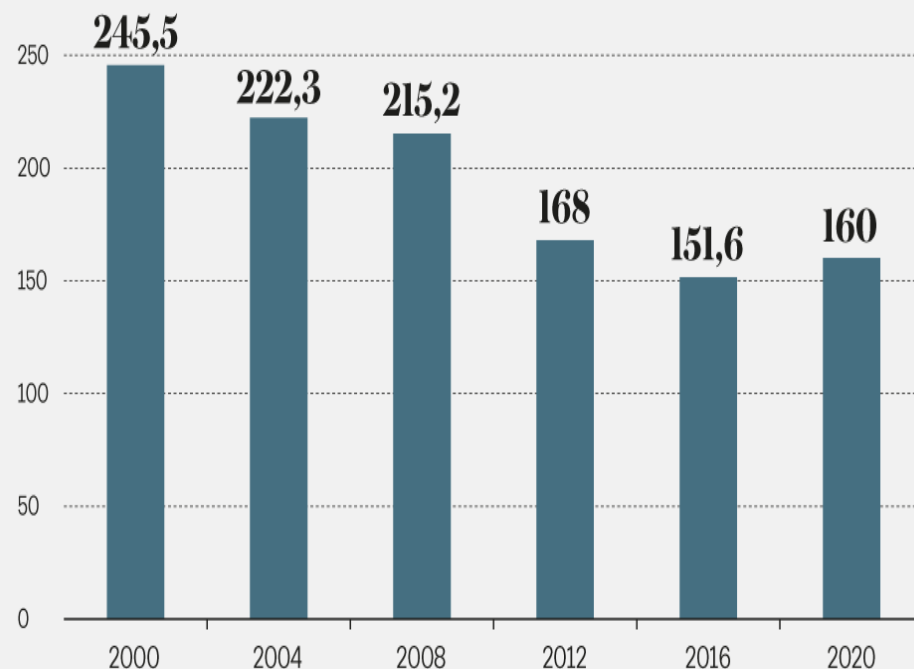


Arthur Rothstein, Praca dzieci przy zbiorach żurawiny, 1939. Brooklyn Museum

- UNICEF oraz Międzynarodowa Organizacja Pracy wykazały w raporcie z 2021 r., że wzrosła liczba dzieci zmuszonych do pracy. Sytuację pogarsza pandemia COVID-19.

Liczba pracujących dzieci na świecie przestała spadać

Dane w mln



© GAZETA WYBORCZA

ŹRÓDŁO: RAPORT UNICEF, 2020

Pierwszy raz od dwóch dekad wzrosła liczba dzieci zmuszonych do pracy. Jest ich aż 160 mln | UNICEF Polska – pomagamy dzieciom

12 czerwca - Światowy Dzień Sprzeciwu wobec pracy Dzieci

- Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), organ Organizacji Narodów Zjednoczonych regulujący pracę, ustanowiła w 2002 roku Światowy Dzień Sprzeciwu wobec Pracy Dzieci w celu zwrócenia uwagi i połączenia wysiłków na rzecz walki z wykorzystywaniem dzieci do wykonywania pracy, która pozbawia dzieci ich dzieciństwa, ich potencjału i godności oraz jest szkodliwa dla rozwoju fizycznego i psychicznego.
- W tym dniu spotykają się rządy, władze lokalne, społeczeństwo obywatelskie oraz organizacje międzynarodowe pracowników i pracodawców, aby wskazać w tej kwestii na problemy dzieci i określić wytyczne dotyczące pomocy dzieciom pracującym.

Wnioski z raportu są następujące:

- 70% dzieci zmuszonych do pracy pracuje w rolnictwie (112 mln), 20% w usługach (31,4 mln), a 10% w przemyśle (16,5 mln).
- Spośród dzieci, które pracują, do szkoły nie chodzi niemal 28% najmłodszych w wieku 5-11 lat i 35% dzieci w wieku 12-14 lat.
- Praca dzieci jest bardziej rozpowszechniona wśród chłopców niż dziewcząt. Natomiast, jeśli wziąć pod uwagę prace domowe wykonywane przez dzieci co najmniej 21 godzin tygodniowo, różnica między płciami zaciera się.
- Praca dzieci na obszarach wiejskich jest trzy razy częstsza niż w miastach

Aby skutecznie walczyć z procederem pracy dzieci, UNICEF i MOP apelują o:

- ☐ odpowiednie zabezpieczenia społeczne dla wszystkich, w tym powszechne świadczenia na dzieci;
- ☐ zwiększenie wydatków na dobrej jakości edukację i powrót wszystkich dzieci do szkoły – w tym dzieci, które nie uczęszczały do szkoły przed pandemią COVID-19;
- ☐ promowanie godnej pracy dla osób dorosłych, aby rodziny nie musiały posyłać dzieci do pracy;
- ☐ walkę z dyskryminacją, która wpływa na pracę dzieci;
- ☐ inwestowanie w systemy ochrony dzieci, rozwój rolnictwa, usługi publiczne na obszarach wiejskich oraz infrastrukturę.

Prawo międzynarodowe

Prawo międzynarodowe wspiera większe ograniczanie pracy dzieci wspierane jest przez prawo międzynarodowe. Znaczącą rolę odgrywa w tym Międzynarodowa Organizacja Pracy.

- ❖ Konwencja genewska z 1956 w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa w art 1.d) zobowiązuje państwa – strony doprowadzić w jak najkrótszym czasie do całkowitego zniesienia lub uchylecia wszelkich instytucji lub praktyk, na mocy których dziecko lub osoba poniżej lat 18 jest oddawana przez którekolwiek lub oboje rodziców, lub przez swego opiekuna innej osobie za wynagrodzeniem bądź bezpłatnie w celu wyzyskiwania takiego dziecka lub osoby poniżej 18 lat albo ich pracy.
- ❖ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (1966) nakazuje w art. 10 Należy podjąć specjalne kroki w celu zapewnienia ochrony i pomocy wszystkim dzieciom i młodzieży bez jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na pochodzenie lub inne przyczyny. Należy chronić dzieci i młodzież przed wyzyskiem ekonomicznym i społecznym. Zatrudnianie ich przy pracy szkodliwej dla ich moralności lub zdrowia bądź niebezpiecznej dla życia lub mogącej przeszkodzić w ich normalnym rozwoju powinno być ustawowo karalne. Państwa powinny również ustalić granicę wieku, poniżej której płatne zatrudnianie dzieci powinno być ustawowo zakazane i karalne.
- ❖ Konwencja Praw Dziecka (1989) w art. 32 uznaje prawo dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym, przed wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna lub też może kolidować z kształceniem dziecka, bądź może być szkodliwa dla zdrowia dziecka lub jego rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego lub społecznego oraz obliuguje Państwa-Strony by podjęły kroki ustawodawcze, administracyjne, socjalne oraz środki w dziedzinie oświaty dla zapewnienia realizacji postanowień niniejszego artykułu. W tym celu, mając na uwadze odnośne postanowienia innych dokumentów międzynarodowych, Państwa-Strony w szczególności:
 - a) ustanowią minimalny poziom lub poziomy wiekowe dla ubiegania się o podjęcie pracy;
 - b) ustanowią właściwe przepisy odnośnie do wymiaru czasowego oraz warunków zatrudnienia;
 - c) ustanowią odpowiednie kary lub inne sankcje do zapewnienia skutecznego stosowania niniejszego artykułu.

MOP

Konwencja MOP Nr 138 z 26 czerwca 1973 r. dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia w art. 1 stanowi, że każda ze stron zobowiązuje się prowadzić politykę krajową zmierzającą do zapewnienia skutecznego zniesienia pracy dzieci oraz do stopniowego podnoszenia najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy do granicy wieku umożliwiającej młodocianym osiągnięcie jak najbardziej wszechstronnego rozwoju fizycznego i umysłowego. Artykuł 2 Konwencji głosi, że najniższy wiek nie może być niższy od tego, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w każdym wypadku nie niższy niż 15 lat, przejściowo (jeśli gospodarka i system szkolny nie są rozwinięte w dostatecznym stopniu), lat 14. Według art. 3 najniższy wiek dopuszczenia do wszelkiego rodzaju zatrudnienia lub pracy, które ze względu na swój charakter lub warunki, w jakich są wykonywane, mogą zagrozić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności młodocianych, nie powinien być niższy niż 18 lat. Ustawodawstwo krajowe lub właściwe władze mogą po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców lub pracowników, jeżeli takie istnieją, zezwolić na zatrudnienie lub pracę młodocianych, począwszy od lat 16, pod warunkiem, że ich zdrowie, bezpieczeństwo i moralność będą w pełni chronione i że otrzymają oni w danej dziedzinie działalności odpowiednie wykształcenie specjalistyczne albo przeszkolenie zawodowe. Konwencja została ratyfikowana przez 135 krajów.

Konwencja MOP Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 17 czerwca 1999 r. głosi w art. 2 dla celów niniejszej konwencji określenie "dziecko" będzie miało zastosowanie do wszystkich osób poniżej 18 roku życia. Artykuł 3 dla celów konwencji wyrażenie najgorsze formy pracy dzieci obejmuje:

- a) wszystkie formy niewolnictwa lub praktyk podobnych do niewolnictwa, takich jak sprzedaż i handel dziećmi, niewolnictwo za długi i pańszczyzna lub praca przymusowa albo obowiązkowa, w tym przymusowe lub obowiązkowe rekrutowanie dzieci do udziału w konflikcie zbrojnym,
- b) korzystanie, angażowanie lub proponowanie dziecka do prostytucji, produkcji pornografii lub przedstawień pornograficznych,
- c) korzystanie, angażowanie lub proponowanie dziecka do nielegalnych działalności, w szczególności do produkcji i handlu narkotyków, jak to określają stosowne traktaty międzynarodowe,
- d) pracę, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w których jest prowadzona, może zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci.

Konwencja Nr 189 dotycząca pracowników domowych z 2011[97] w art. 3 nakazuje zastosować w odniesieniu do pracowników domowych środki wymienione w Konwencji w tym w pkt c) skuteczną likwidację pracy dzieci.

Zakaz pracy dzieci w Konstytucji RP

Konstytucja RP

Art. 65.

1. Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa.
2. Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę.
3. **Stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane. Formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa.**



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.

Art. 304⁵. KP

Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko poniżej 16. roku życia

§ 1. Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

§ 2. Właściwy inspektor pracy wydaje zezwolenie, o którym mowa w § 1, na wniosek podmiotu określonego w tym przepisie.

§ 3. Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych w zakresie przewidzianym w § 1:

- 1) powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka;
- 2) zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

§ 4. Podmiot, o którym mowa w § 1, dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia:

- 1) pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych;
- 2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą 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) jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu - opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

§ 5. Zezwolenie, o którym mowa w § 1, powinno zawierać:

- 1) dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna;
- 2) oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przewidzianym w § 1;
- 3) określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko;
- 4) określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych;
- 5) określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych;
- 6) inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

§ 6. Na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.

§ 7. Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Wniosek o zezwolenie

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).

Opinię wydaje poradnia pedagogiczno-psychologiczna, zgodnie z §4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w *sprawie szczególnych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych* (Dz.U. z 2013 r. poz. 199 z późn. zm.). Ważność opinii uzależniona jest od czasu trwania pracy lub innych zajęć zarobkowych dziecka na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Przepisy prawa oświatowego nie regulują kwestii możliwości istnienia opinii poradni psychologiczno-oświatowej okresowej na pewien typ zajęć zarobkowych. Opinia powinna być wydana dla każdego dziecka bez względu na jego wiek. Opinia powinna zostać wydana na druku poradni.

Orzeczenie lekarskie w efekcie przeprowadzonego badania profilaktycznego wydaje lekarz np. na drukach własnych, obowiązujących w danym podmiocie leczniczym – brak jednoznacznego na tą chwilę stanowiska Ministerstwa Zdrowia na jakim druku takie orzeczenie/zaświadczenie powinno zostać wydane. Nie mniej jednak takie orzeczenie/zaświadczenie powinno zawierać: dane dziecka, kto je wydaje i wskazywać jednoznacznie cel jego wydania. Wskazane jest aby lekarz wskazał termin/ważność takiego dokumentu.

Orzeczenie dopuszcza do pracy lub innych zajęć o charakterze artystyczno-kulturalno-reklamowym. Takie orzeczenie, które wydaje się w formie zaświadczenia zachowuje aktualność w okresie w nim wymienionym. Zaświadczenie o ogólnym stanie zdrowia nie ma mocy prawnej.

Opinia dyrektora szkoły (a nie zgoda), o której mowa w art. 304⁵ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy ma dotyczyć możliwości lub braku możliwości pogodzenia obowiązku szkolnego z konkretnymi zajęciami zarobkowymi. Opinia zachowuje aktualność w okresie w nim wymienionym.

Wnioski składa się oddzielnie na każde dziecko bez względu na to czy dzieci będą brały udział w tym samym projekcie czy też nie.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego o istotnych sprawach dziecka rodzice rozstrzygają wspólnie, w braku porozumienia między nimi rozstrzyga sąd opiekuńczy.

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.

Decyzja zezwalająca

....., dnia r.
(pieczęć nagłkowa inspektora pracy)
Nr rej.:-515-Md-.../...

DECYZJA w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko

Na podstawie art. 304[§] 2 Kodeksu pracy w związku z art. 33 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) oraz art. 104 Kodeksu postępowania administracyjnego, po rozpatrzeniu wniosku z dnia r. złożonego przez:

(oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przewidzianym w art. 304[§] 1 Kodeksu pracy)

o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy/zajęć zarobkowych⁽¹⁾ przez:

(dane osobowe dziecka)

którego(-ej) przedstawicielem ustawowym/opiekunem⁽¹⁾ jest:

(dane osobowe przedstawiciela ustawowego lub opiekuna)

z e z w a l a m n a :

(określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko)

(określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych)

(określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych)

(inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko)

Uzasadnienie:

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do Okręgowego Inspektora Pracy w adres w terminie 14 dni od daty jej doręczenia, za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał decyzję (art. 127 § 2 i art. 129 § 1 i 2 Kodeksu postępowania administracyjnego, w związku z art. 19 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania wobec inspektora pracy, który wydał decyzję. Z dniem doręczenia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania decyzja staje się ostateczna i prawomocna (art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego).

.....
(podpis / pieczęć inspektora pracy)

07.02 – Decyzja inspektora pracy w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez
dziecko 1

Decyzja odmowna

....., dnia ____-____-____ r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej.: ____-515-Mo-____/____

DECYZJA w sprawie odmowy wydania zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko

Na podstawie art. 304³ § 3 Kodeksu pracy w związku z art. 33 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) oraz art. 104 Kodeksu postępowania administracyjnego, po rozpatrzeniu wniosku z dnia ____-____-____ r. złożonego przez:

(oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przewidzianym w art. 304² § 1 Kodeksu pracy)

o d m a w i a m w y d a n i a z e z w o l e n i a

na wykonywanie pracy/zajęć zarobkowych⁽¹⁾

(określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, których dotyczy wniosek)

przez:
(dane osobowe dziecka)

którego(-ej) przedstawicielem ustawowym/opiekunem⁽²⁾ jest:

(dane osobowe przedstawiciela ustawowego lub opiekuna)

ponieważ:

wykonywanie ww. pracy/zajęć zarobkowych⁽¹⁾ powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka,⁽³⁾

wykonywanie ww. pracy/zajęć zarobkowych⁽¹⁾ zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.⁽⁴⁾

Uzasadnienie:

.....
.....
.....

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do Okręgowego Inspektora Pracy w, adres, w terminie 14 dni od daty jej doręczenia, za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał decyzję (art. 127 § 2 i art. 129 § 1 i 2 Kodeksu postępowania administracyjnego w związku z art. 19 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania wobec inspektora pracy, który wydał decyzję. Z dniem doręczenia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania decyzja staje się ostateczna i prawomocna (art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego).

.....
(podpis / pieczęć inspektora pracy)

Cofnięcie decyzji

....., dnia r.
(pieczęć nagłkowa Inspektora pracy)
Nr rej.:-515-Mz-.../...
Dotyczy zezwolenia nr rej.:.....
.....
.....
.....

DECYZJA w sprawie cofnięcia zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko

Na podstawie art. 304[§] 7 Kodeksu pracy w związku z art. 33 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) oraz art. 104 Kodeksu postępowania administracyjnego, po przeprowadzonej kontroli w dniu(-ach) , działając z urzędu

c ofam zezwolenie na wykonywanie

pracy/zajęć zarobkowych^(*)

z dnia r. przez:
(dane osobowe dziecka)

w związku ze stwierdzeniem, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Uzasadnienie:

.....
.....
.....

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do Okręgowego Inspektora Pracy w , adres: , w terminie 14 dni od daty jej doręczenia, za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał decyzję (art. 127 § 2 i art. 129 § 1 i 2 Kodeksu postępowania administracyjnego w związku z art. 19 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrezygnować z prawa do wniesienia odwołania wobec inspektora pracy, który wydał decyzję. Z dniem doręczenia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania decyzja staje się ostateczna i prawomocna (art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego).

^(*) - niepotrzebne skreślić

.....
(podpis / pieczęć Inspektora pracy)

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.

Podstawa prawna: Art. 283 § 2 pkt 9 k.p.



Młodociany

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Przed 1 września 2018 r. pracownikiem młodocianym była osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

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

Od 1 września 2018 r. wyjątkowo dopuszczalne jest:

- zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej,
- zatrudnienie osób niemających 15 lat, którzy ukończyli ośmioletnią szkołę podstawową,
- zatrudnienie osób niemających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

Młodociany niemający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego

Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się w formie:

- nauki zawodu – ma ona na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na podstawie umowy o pracę oraz kształcenia teoretycznego w szkole lub w systemie pozaszkolnym (np. na kursach);
- przyuczenia do wykonywania określonej pracy – ma ono na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego;
- rzemieślniczego przygotowania zawodowego młodocianych zatrudnionych w tym celu u pracodawców będących rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Zatrudnienie młodocianego w innym celu niż przygotowanie zawodowe – jest możliwe przy wykonywaniu tzw. prac lekkich

Wymagania wobec pracodawców

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu:

- pracodawca,
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- osoba zatrudniona u pracodawcy.

Posiadanie kwalifikacji nie dotyczy pracodawców, w imieniu których przygotowanie zawodowe młodocianych prowadzą uprawnieni do tego pracownicy

Zawieranie umów

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony. Wyłączona jest co do zasady możliwość zawierania z młodocianymi zatrudnianymi w celu przygotowania zawodowego innych rodzajów umów o pracę, tj. na okres próbny, na czas określony.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Pracodawca sporządza pisemną umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, która w szczególności powinna określać:

- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób doskonalenia teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym.

- Niedopuszczalne jest zamieszczanie w takich umowach klauzul zobowiązujących młodocianych do przepracowania określonego okresu po ukończeniu przygotowania zawodowego i do zwrotu pracodawcy kosztów tego przygotowania w przypadku rozwiązania przez młodocianego umowy przed upływem tego okresu.
- Możliwe jest wprowadzenie do umowy postanowień dających młodocianemu pracownikowi korzystniejsze świadczenia, niż przewidują to przepisy; a także dodanie elementów, których Kodeks pracy nie przewiduje, np. zapisu dotyczącego wykupienia na koszt pracodawcy dodatkowego ubezpieczenia.

Szczególna ochrona

Do obowiązków pracodawcy należy podejmowanie działań niezbędnych do zapewnienia młodocianym szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc w szczególności pod uwagę ryzyko wynikające z ich braku doświadczenia, braku świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej, w tym:

- zapewnienie wykonywania pracy i zajęć przez młodocianych na stanowiskach pracy i w warunkach niestwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i zdrowia;
- zapewnienie nadzoru nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu;
- informowanie młodocianych o możliwych zagrożeniach i o działaniach dotyczących ich zdrowia;
- organizowanie przerwy w pracy w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
- kierowanie młodocianych na badania lekarskie zgodnie z przepisami i ponoszenie kosztów z tym związanych;
- przekazanie informacji o ryzyku zawodowym, związanym z wykonywaną pracą i zasadach ochrony przed zagrożeniami (także przedstawicielowi ustawowemu);
- zaopatrzenie młodocianego w sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia.

Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca obowiązany jest zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odpowiednie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres pozostawania bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia.

Obowiązki pracodawcy

Do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec młodocianego należy m.in.:

- 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.

Obowiązki młodocianego

Do podstawowych obowiązków młodocianego należy m.in.:

- przestrzeganie czasu i organizacji pracy ustalonych u pracodawcy,
- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- dokończanie się: w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył, w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych,
- przystąpienie do stosownego egzaminu, kończącego naukę zawodu lub przyuczenie

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalcaniem się.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę dopuszczalne jest tylko w razie:

- niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Okres wypowiedzenia uzależniony jest od stażu młodocianego u pracodawcy, u którego odbywa on przygotowanie zawodowe.

Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę dopuszczalne jest:

- na ogólnych zasadach, z przyczyn określonych w art. 52 § 1 oraz art. 53 § 1 Kp,
- na mocy porozumienia między stronami.

Czas pracy

- ❖ W wieku do 16 lat czas pracy nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
- ❖ W wieku powyżej 16 lat czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
- ❖ 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.
- ❖ Nie wolno zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, która dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 - 6.00; w przypadku młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej lub nie ukończyli 15. roku życia, pora nocna przypada pomiędzy 20.00 - 6.00.
- ❖ Przerwa w pracy młodocianego, obejmująca porę nocną, powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- ❖ Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę

Urlop

Młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem:

- ❖ 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze – 12 dni roboczych,
- ❖ roku pracy – w wymiarze 26 dni roboczych.
- ❖ Prawo do kolejnego urlopu młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.
- ❖ Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.
- ❖ Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu (w pierwszym roku nauki), pracodawca może, na jego wniosek, udzielić urlopu zaliczkowo w okresie ferii szkolnych.
- ❖ Urlop bezpłatny

Na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, pracodawca obowiązany jest udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma on prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

- ❖ Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Prace wzbronione

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych.

W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac ustalono wykaz prac wzbronionych oraz zezwolono na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego.

Na podstawie wykazu prac wymienionych w tym rozporządzeniu, pracodawca ma obowiązek sporządzić wykazy prac wykonywanych w jego zakładzie pracy:

- ❖ wzbronionych młodocianym,
- ❖ wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnienie w celu odbycia przygotowania zawodowego.

W ustalaniu wykazów obowiązujących u danego pracodawcy powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi. Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, pracodawca zamieszcza w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych, które mogą być wykonywane w zakresie przygotowania zawodowego przez młodocianego, który ukończył 16 lat, nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego

Nauka zawodu

Umowę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym:

- w terminie przyjęcia kandydatów do branżowych szkół I stopnia,
- w innym terminie, gdy młodociany nie doksztala się w branżowej szkole I stopnia.

Wynagrodzenie młodocianego obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezes GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”, i wynosi: w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 5%, w drugim roku nauki – nie mniej niż 6%, w trzecim roku nauki – nie mniej niż 7%.

Nauka zawodu, co do zasady, trwa nie dłużej niż 36 miesięcy. Młodociany pracownik ma prawo do wynagrodzenia i do odprowadzanej składki na ubezpieczenie społeczne, a okres ten wlicza się do stażu pracy, z którego wynikają uprawnienia emerytalne

Wynagrodzenie młodocianych od 1 czerwca 2022 r. do 31 sierpnia 2022 r.

Okres nauki	Kwota miesięcznego wynagrodzenia
Przyuczenie do wykonywania określonej pracy - nie mniej niż 4% wynagrodzenia bazowego	249,41 zł
W I roku nauki – nie mniej niż 5% wynagrodzenia bazowego	311,76 zł
W II roku nauki – nie mniej niż 6% wynagrodzenia bazowego	374,11 zł
W III roku nauki – nie mniej niż 7% wynagrodzenia bazowego	436,47 zł

Cel nauki zawodu

Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu:

- ❖ realizuje program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego określonym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w zakresie nauczanego zawodu lub
- ❖ realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- ❖ odpowiada za to, aby osoby szkolące młodocianych posiadały odpowiednie kwalifikacje.

Nauka zawodu kończy się egzaminem zawodowym, z tym że młodociani zatrudnieni u rzemieślników zdają egzamin czeladniczy. Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę na warunkach określonych dla młodocianych.

Przyuczanie do określonej pracy

Okres trwania przyuczenia do wykonywania określonych prac wynosi:

- ❖ od 3 do 6 miesięcy,
- ❖ w przypadku młodocianych, będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej i trwa łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.

W razie negatywnego wyniku egzaminu, pracodawca (a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem – izba rzemieślnicza) ustala, na jaki okres należy przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy. Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletniość, kończą przyuczenie na warunkach określonych dla młodocianych.

Wynagrodzenie obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”, i wynosi nie mniej niż 4%

Prace lekkie

Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich. Praca lekka to taka, która:

- ❖ nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego,
- ❖ nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego,
- ❖ nie figuruje w wykazie prac wzbronionych młodocianym.

Pracodawca ma obowiązek:

- określić wykaz prac lekkich, po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy,
- uzyskać od właściwego inspektora pracy zatwierdzenie wykazu prac lekkich,
- zamieścić wykaz prac lekkich w regulaminie pracy lub w osobnym akcie, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do wydania regulaminu,
- zapoznać młodocianego z wykazem prac lekkich przed rozpoczęciem pracy,
- ustalić wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego,
- przed nawiązaniem stosunku pracy uzyskać od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Przykłady prac lekkich:

- zbieranie owoców (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- przenoszenie dokumentacji i sprzętu biurowego (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- pomocnicze prace biurowe, np. jako goniec,
- prace porządkowe wokół budynków, itp.

Wymiar i rozkład czasu pracy

- ❖ Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
- ❖ Tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin.
- ❖ W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin.
- ❖ W okresie ferii szkolnych tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać 35 godzin, a dobowy – 7 godzin.
- ❖ Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin.
- ❖ Określony wyżej wymiar czasu pracy obowiązuje również w przypadku zatrudnienia u więcej niż jednego pracodawcy.
- ❖ 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.

Czy dzień rozpoczęcia roku szkolnego przez pracownika młodocianego należy zaliczyć do czasu pracy młodocianego?

Dzień rozpoczęcia roku przez pracownika młodocianego należy zaliczyć do czasu pracy młodocianego. Jest to zatem nieobecność płatna.

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 - art. 202 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Zaliczany jest rzeczywisty czas nauki, w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy, czy też po pracy (np. w wolną sobotę, w szkole wieczorowej itp.). Należy podkreślić, że nauka oznacza kształcenie teoretyczne (wyłącznie obowiązkowe), a nie praktyczną naukę zawodu. Ta ostatnia odbywa się podczas wykonywania pracy przez młodocianego, czyli w ramach jego czasu pracy. Wprawdzie w dniu rozpoczęcia roku szkolnego nie odbywały się żadne zajęcia, ale obecność ucznia w szkole była obowiązkowa i należała do programu zajęć szkolnych. Pracodawca powinien zatem obecność w szkole, czyli nieobecność w pracy, wliczyć do czasu pracy pracownika młodocianego.

Czy urlop feryjny młodocianego wlicza się do stażu pracy?

Tak, gdyż urlopy feryjne dla młodocianych pracowników – uczniów wliczane są do stażu pracy.

Zgodnie z art. 205 § 4 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy pracodawca jest obowiązany - na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących - udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Jeżeli pracownik – uczeń wnioskował o taki urlop feryjny i go otrzymał, okres tego urlopu należy zaliczyć do stażu pracy.

Jak zaplanować czas pracy pracownika młodocianego?

Pracodawca ustala grafik czasu pracy młodocianego uwzględniając rozkład zajęć szkolnych.

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, natomiast czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. 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 (art. 202 § 1, 2 i 3 k.p.).

Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin (art. 200² § 1 i 2 k.p.).

Przykładowo, rozkład czasu pracy młodocianego, który od poniedziałku do środy uczestniczy w zajęciach lekcyjnych, natomiast w czwartek i piątek ma zajęcia praktyczne u pracodawcy, może przewidywać pracę u pracodawcy w czwartki i piątki w wymiarze 6 godzin. W pozostałe dni tygodnia w rozkładzie czasu pracy należy wykazać jedynie udział w zajęciach szkolnych.

Jak wyliczyć okres urlopu bezpłatnego dla pracownika młodocianego?

Pracodawca udziela młodocianemu urlopu wypoczynkowego na dni, które byłyby dla niego dniami pracy, a na pozostałe dni kalendarzowe w okresie letniej przerwy wakacyjnej, udziela urlopu bezpłatnego. W tym czasie pracownik młodociany zachowuje prawo do wszystkich uprawnień jakie nabywałby gdyby w tym czasie pracował.

Ustawodawca uregulował prawo do urlopu osób młodocianych w art. 205 Kodeksu pracy. W myśl przepisów, młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Pomocna w wyjaśnieniu zapytania jak na wstępie, będzie odpowiedź udzielona przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2014 r. Departament informuje, że "(...) zgodnie z art. 205 § 4 Kp pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym dwóch miesięcy. Zdaniem Departamentu oznacza to, że w okresie ferii pracodawca udziela młodocianemu urlopu wypoczynkowego w dniach, które byłyby dla niego dniami pracy, a na pozostałe dni kalendarzowe ferii udziela urlopu bezpłatnego. Udzielone w ten sposób urlopy nie mogą łącznie przekraczać dwóch miesięcy. Departament zauważa, że urlopy wypoczynkowe udzielane są na dni pracy pracownika, natomiast okres wnioskowanego przez młodocianego urlopu bezpłatnego obejmuje także dni kalendarzowe."

Co się tyczy wliczania okresu urlopu bezpłatnego do uprawnień pracowniczych od których zależą uprawnienia pracownicze, to w tym wypadku pracodawca na korzyść pracowników młodocianych określił zasady odrębnie aniżeli w przypadku generalnej reguły wynikającej z art. 174 § 2 Kodeksu pracy. Co do zasady bowiem okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Dla pracownika młodocianego urlop bezpłatny nie stanowi jednak jak w stosunku do pozostałych pracowników przerwy w zatrudnieniu. Znaczy to, że okres urlopu bezpłatnego bierze się np. pod uwagę przy określaniu zakładowego stażu pracy, okresu od którego liczy się później wymiar urlopu wypoczynkowego, wypłaca odprawy czy stosuje okresy wypowiedzeń. Trudno wskazać wszystkie uprawnienia pracownicze. W każdym razie urlop bezpłatny pracownika młodocianego traktuje się tak jakby młodociany w tym czasie pracował.

Czy okres kształcenia pracownika młodocianego stanowi usprawiedliwioną nieobecność w pracy?

Okres kształcenia pracownika młodocianego jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Stosownie do § 16 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 18.08.2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, młodociani pracownicy są przyjmowani na turnusy kształcenia teoretycznego do ośrodków na podstawie skierowania wydanego przez:

- pracodawcę albo
- szkołę - w przypadku gdy szkoła nie ma możliwości zrealizowania kształcenia zawodowego teoretycznego.

Natomiast zgodnie z art. 198 k.p., pracodawca ma obowiązek zwolnić młodocianego pracownika od pracy na czas potrzebny do wzięcia przez niego udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z kształceniem się. Ponadto na podstawie art. 202 § 3 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.

Biorąc pod uwagę powyższe regulacje, pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika młodocianego na czas potrzebny do udziału w zajęciach związanych z kształceniem, w tym przypadku w określonym ośrodku kształcenia i doskonalenia zawodowego. Okres kształcenia, w którym bierze udział pracownik młodociany jest zaś okresem, za który należy się pracownikowi wynagrodzenie. Tym samym nieobecność pracownika młodocianego jest nieobecnością usprawiedliwioną, płatną.

Czy umowa o przygotowanie zawodowe zawierana może być jedynie na czas nieokreślony?

Co do zasady umowa o przygotowanie zawodowe zawierana z młodocianym jest zawierana na czas nieokreślony. Przypadek, w którym możliwe jest odstępstwo od tej reguły został wskazany w § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i sposobów ich wynagradzania – dalej r.p.z. dotyczy on pracodawców, którzy zatrudniają w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z ich potrzeb.

Zasadą jest, że umowa zawarta z młodocianym na czas nieokreślony z chwilą zakończenia okresu przygotowania zawodowego nie ulega rozwiązaniu, a przekształca się w "normalną" umowę o pracę na czas nieokreślony. Tylko w takim znaczeniu można więc mówić, że umowa zawarta na czas nieokreślony w celu przygotowania zawodowego jest zawierana na czas trwania nauki.

Czy istnieje możliwość świadczenia pracy przez młodocianego w dniu, w którym odbywa naukę?

Nie ma zakazu prawnego świadczenia pracy przez młodocianego w dniu, w którym odbywa naukę. Pracodawca powinien ustalić wymiar i rozkład czasu pracy biorąc pod uwagę liczbę godzin oraz zakres zajęć szkolnych młodocianego. Pamiętać należy, 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.

Zgodnie z art. 202 k.p. czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, natomiast czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

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.

Natomiast art. 200² k.p. precyzuje, iż tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

Natomiast wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

Co powinna zawierać informacja o warunkach zatrudnienia dla pracownika młodocianego?

Informacja o warunkach zatrudnienia młodocianego pracownika powinna zawierać te same zagadnienia, które dotyczą ogółu pracowników. Zgodnie z art. 29 § 3 k.p., pracodawca informuje pracownika (także młodocianego) na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Jeśli chodzi o dobową i tygodniową normę czasu pracy, zgodnie z art. 202 § 1 k.p., dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin. Wynika z tego, że norma dobową to 6 godzin, a tygodniowa – 30 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, gdy pracownik młodociany nie ukończył 16 lat, co należy podać w informacji na podstawie art. 29 § 3 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 (art. 202 § 3 k.p.). 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 (art. 202 § 3¹ k.p.).

Rozkład czasu pracy młodocianego pracownika, który nie musi zostać zawarty ani w umowie o pracę, ani w informacji o warunkach zatrudnienia, w przypadku gdy trzy dni uczestniczy w zajęciach szkolnych, natomiast dwa dni ma zajęcia praktyczne u pracodawcy, obejmuje dwa dni pracy u pracodawcy w wymiarze po 6 godzin (w tym przerwę a w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut), a w pozostałe trzy dni robocze w rozkładzie czasu pracy wykazuje się udział w zajęciach szkolnych.

Do jakich prac w okresie wakacji można zatrudnić młodocianego na umowę zlecenie?

Z uwagi na to, że przepisy prawa cywilnego nie określają do jakich prac dopuszczalnym jest zatrudnianie młodocianych na podstawie umowy zlecenia, warto posiłkować się przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac i zatrudniać takie osoby do prac niewymienionych w tym akcie prawnym.

W myśl art. 190 § 1 k.p., za pracownika młodocianego uważa się osobę, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat co do zasady jest zabronione. Zgodnie z art. 204 § 1 k.p., nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz został zawarty w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r., poz. 1509).

Zgodnie z § 2 przywołanego rozporządzenia, zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego młodocianych.

Należy jednak zauważyć, że zgodnie z § 3 przywołanego rozporządzenia, zatrudnianie młodocianych przy pracach, o których mowa powyżej, nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.

Pomimo tego, że powyższe przepisy odnoszą się do pracowników, to jednak z uwagi na brak stosownych regulacji w przepisach ustawy z 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny, warto posiłkować się przepisami powyższego rozporządzenia.

Mając na uwadze powyższe, zatrudniając młodocianego na podstawie umowy cywilnoprawnej, należałoby unikać powierzania mu prac związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, prac wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała, prac zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu, prac w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, prac w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów, prac w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych, prac w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych, czy też prace stwarzających zagrożenia wypadkowe.

Czy istnieje obowiązek sporządzania wykazu prac lekkich przy zatrudnianiu młodocianych na podstawie umów cywilnoprawnych ?

Zgodnie z art. 200¹ § 1 Kodeksu pracy młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Przepisy nie zawierają jednoznacznego zakazu zawierania z młodocianymi umów cywilnoprawnych, jednak każdorazowej analizy wymaga zagadnienie charakteru zawartej umowy, dla stwierdzenia, czy nie nosi ona cech stosunku pracy. Trudno bowiem wyobrazić sobie zatrudnienie młodocianego, nieposiadającego doświadczenia zawodowego, bez takich elementów stosunku pracy jak jednoznaczne wskazanie miejsca i czasu wykonywania pracy oraz nadzoru osoby reprezentującej podmiot powierzający pracę.

Określony w art. 200¹ § 3 Kodeksu pracy obowiązek określenia przez pracodawcę wykazu prac lekkich ma na celu określenie przy jakich pracach mogą być zatrudniani młodociani z uwzględnieniem niezatrudniania ich przy pracach wzbronionych, których wykaz został ustalony na podstawie art. 204 Kodeksu pracy. Przepis wskazuje jako stronę zobowiązaną do ustalenia wykazu pracodawcę, jednak wzięcia pod uwagę wymagają przepisy art. 304 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, iż pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Wśród obowiązków w tym zakresie, poza oczywistym znaczeniem obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy istotnym w kontekście złożonego zapytania jest zapis o obowiązku uwzględniania ochrony zdrowia młodocianych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych. W świetle ww. przepisów należy stwierdzić, że fakt zatrudnienia młodocianych na podstawie umów cywilnoprawnych nie zwalnia podmiotu zatrudniającego z obowiązku należytej dbałości o ich życie i zdrowie. W tym zakresie szczególne znaczenie ma przestrzeganie zakazu zatrudniania ich przy pracach wzbronionych, są one bowiem zagrożeniem dla życia i zdrowia bądź rozwoju psychofizycznego młodocianych.

W przypadku zatrudniania młodocianych przy pracach lekkich na podstawie stosunku pracy sporządzenie wykazu prac lekkich w uzgodnieniu z lekarzem sprawującym opiekę profilaktyczną nad pracownikami i uzyskanie jego zatwierdzenia przez inspektora pracy jest obowiązkowe niezależnie od charakteru wykonywanych prac. W przypadku powierzania pracy młodocianym na podstawie umów cywilnoprawnych w związku z przywołanymi powyżej przepisami art. 304 i art. 207 § 2 Kodeksu pracy za konieczne należy uznać opracowanie takiego wykazu w podmiotach, w których występują czynności zaliczone do prac wzbronionych młodocianym. Tym samym opracowanie wykazu prac lekkich i zapoznanie z nim młodocianego przed dopuszczeniem go do pracy należy uznać za niezbędne w podmiotach produkcyjnych, budowlanych i innych, w których istnieje możliwość wystąpienia prac wzbronionych.

Zasady powierzania pracy młodocianym cudzoziemcom

W przypadku powierzania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcom będącym osobami młodocianymi (tj. takimi, które nie ukończyły 18 roku życia) muszą być przestrzegane:

przepisy mające na celu objęcie **szczególną ochroną** pracowników młodocianych (w szczególności dział dziewiąty Kodeksu pracy – „Zatrudnianie młodocianych”) oraz regulacje prawne z zakresu **legalności zatrudnienia cudzoziemców** na terytorium Polski.

Zgodnie z art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy cudzoziemiec – obywatel państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), czyli obywatel tzw. kraju trzeciego – może legalnie pracować na terytorium RP, jeżeli – co do zasady – legitymuje się:

- **ważnym zezwoleniem na pobyt** w Polsce (w szczególności wizą, pieczęcią wjazdu w ramach ruchu bezwizowego lub zezwoleniem na pobyt czasowy na terytorium RP) – w formie uprawniającej do wykonywania pracy (nie może to być np. wiza wydana w celu turystycznym)

oraz

- **zezwoleniem na pracę.**

Stosownie do art. 2 i 3 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek:

- **żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP**, w szczególności wizy, karty pobytu lub pieczęci wjazdu w ramach ruchu bezwizowego;
- **przechowywać kopię tego dokumentu** – co najmniej przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca (należy jednak przyjąć, że w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie umowy o pracę kopia ta powinna być przechowywana w aktach osobowych pracownika – na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt).

Nie jest dopuszczalne zawarcie z osobą młodocianą umowy o pomocy przy zbiorach – ponieważ art. 6 pkt 2a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników stanowi, że pomocnik rolnika to osoba pełnoletnia (z którą rolnik zawarł umowę o pomocy przy zbiorach).

Bardzo skomplikowana sytuacja prawna panuje w zakresie legalności powierzania pracy młodocianym cudzoziemcom **w celu przygotowania zawodowego**. Powyższego zagadnienia dotyczy stanowisko Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej. Wynika z niego, że – co do zasady – cudzoziemcy odbywający praktyczne przygotowanie do zawodu powinni posiadać zezwolenie na pracę. W stanowisku tym wskazano jednak, iż podstawę prawną zwolnienia uczniów szkół ponadgimnazjalnych (obecnie ponadpodstawowych) z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę stanowi § 1 pkt 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Zgodnie z tą regulacją zwolnieniem są objęci cudzoziemcy będący uczniami szkół zawodowych w państwach członkowskich UE, którzy wykonują pracę w ramach praktyk zawodowych przewidzianych programem nauczania, pod warunkiem uzyskania skierowania na taką praktykę ze szkoły zawodowej.

Poza tym do zatrudniania młodocianych cudzoziemców z **Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii** na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może być wykorzystywane **oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**, wpisane do ewidencji oświadczeń we właściwym powiatowym urzędzie pracy, a w przypadku **obywateli Ukrainy** – **powiadomienie** przez podmiot powierzający wykonywanie pracy **w terminie 14 dni** od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy – **za pośrednictwem systemu teleinformatycznego: praca.gov.pl** – **właściwego powiatowego urzędu pracy** o powierzeniu pracy temu obywatelowi.

lekkich

.....
(nazwa pracodawcy)¹

(adres pracodawcy)

(region pracodawcy)

(bezpośredni nr telefonu pracodawcy)

/Oddział w

1

(podpis pracodawcy)

¹ - wpisać dane pracodawcy lub przedłożyć pieczęć firmowa.

² - wpisać właściwy adres w zależności od lokalizacji zakładu pracy.

³ - dołączyć wykaz prac lekkich, które mogą wykonywać pracownicy młodociani.

Decyzja w sprawie wykazu prac lekkich

....., dnia ____ . ____ . ____ r.

.....
(pieczęć nagławkowa inspektora pracy)

Nr rej.: ____ -520- Mm ____ - ____ / ____

.....
.....
.....

DECYZJA

Na podstawie art. 200¹ § 3 Kodeksu pracy w związku z art. 33 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) oraz art. 104 Kodeksu postępowania administracyjnego, po rozpatrzeniu wniosku z dnia ____ r. znak ____ w sprawie zatwierdzenia wykazu lekkich prac, przy wykonywaniu których można zatrudniać młodocianych w innym celu, niż przygotowanie zawodowe,

z a t w i e r d z a m / o d m a w i a m z a t w i e r d z e n i a^(*)

wykaz(-u) lekkich prac, stanowiący(-ego) załącznik do wyżej wymienionego wniosku

Uzasadnienie:

.....
.....
.....

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do Okręgowego Inspektora Pracy w ____ adres: w terminie 14 dni od daty jej doręczenia - za pośrednictwem Inspektora pracy, który wydał decyzję (art. 127 § 2 i art. 129 § 1 i 2 Kodeksu postępowania administracyjnego w związku z art. 19 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania wobec inspektora pracy, który wydał decyzję. Z dniem doręczenia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania decyzja staje się ostateczna i prawomocna (art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego).

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

^(*) - niepotrzebne skreślić

Porady prawne

Centrum poradnictwa PIP:

tel. 459 599 000 - z telefonów komórkowych

tel. 801 002 006 - z telefonów stacjonarnych

OIP Warszawa porady prawne:

tel. 801 002 405 - z telefonów stacjonarnych

tel. 459 595 405 - z telefonów komórkowych

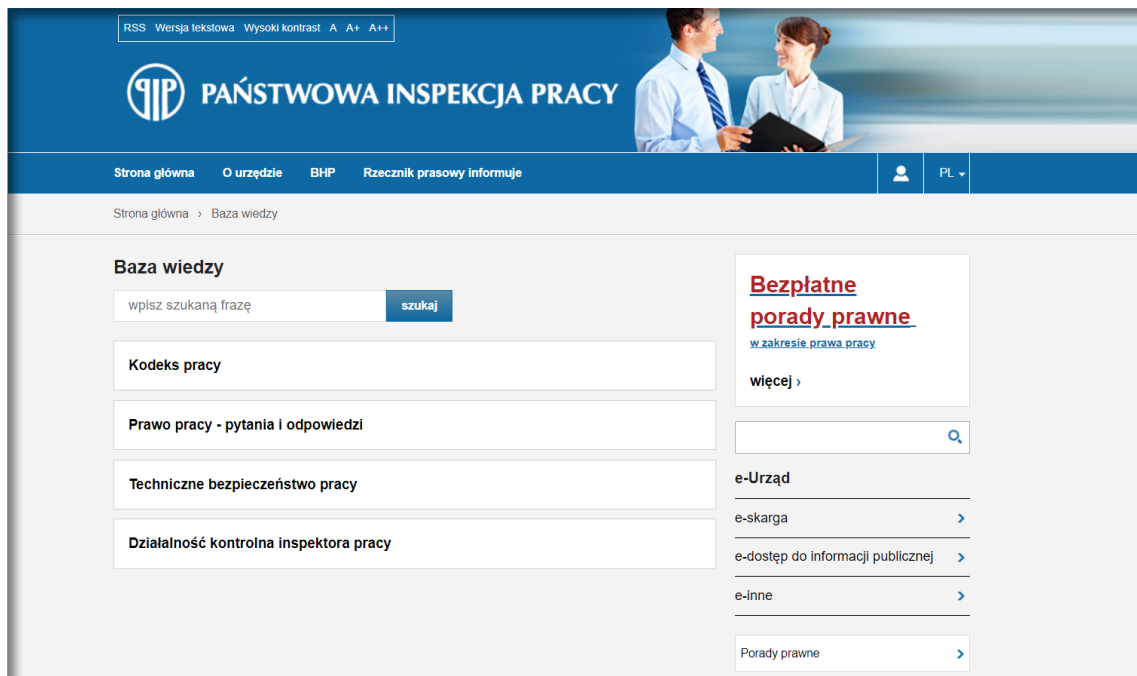
Zapytania prawne pisemne: kancelaria@warszawa.pip.gov.pl

Zapraszamy do przeglądania stron internetowych PIP

<https://www.pip.gov.pl/pl/>

<https://www.pip.gov.pl/pl/baza-wiedzy>

<https://warszawa.pip.gov.pl/>





Dziękuję za uwagę

Pytania proszę przysyłać na adres:

e-mail: prewencja@warszawa.pip.gov.pl

z dopiskiem: dot. webinaru o ochronie pracy dzieci i młodocianych

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie

Bibliografia

1. <https://unicef.pl/co-robimy/aktualnosci/news/160-mln-dzieci-jest-zmuszonych-do-pracy>
2. https://pl.wikipedia.org/wiki/Praca_dzieci
3. Zatrudnianie młodocinyh, PIP Wydawnictwo
4. Kołodziejczyk Edward, Kontrola zatrudniania młodocianych przy pracach lekkich, LEX 2022
5. Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX 2022

Grafiki:

1. <https://pixabay.com/pl/>
2. <https://pl.freepik.com/>
3. [Praca dzieci – Wikipedia, wolna encyklopedia](#)