Szanowni Państwo,

Poniżej przesyłam odpowiedzi na pytania przesłane drogą emaliową oraz na te pytania, które pojawiły się na czacie.

Łączę serdeczne pozdrowienia

Aleksandra Dejniak

OIP Warszawa

**Pytanie nr 1:**

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

**Odpowiedź:**

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.

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 prac wzbronionych. Nie ma obowiązku opracowania wykazu prac lekkich, jednak często się to zdarza.**

**Pytanie nr 2**

Dotyczące czasu pracy dzieci, czy wlicza się czas przerw oraz czy możliwa jest praca w nocy?

Dla branży filmowej bardzo ważna jest interpretacja czy dziecko może pracować na planie 6 h czy przebywać na nim 6 h (co jeśli dziecko np. ma zorganizowany pokój zabaw i ma przerwy
w czasie dnia).

**Odpowiedź:**

Pytania te są otwarte, przepisy nie są jednoznaczne. Biorąc pod uwagę regulację czasu pracy młodocianych zakazana jest praca w nocy, a przerwy powinny być wliczane do czasu pracy.

Prośba o wydanie opinii w tej sprawie została przekazana do Głównego Inspektoratu Pracy.

**Pytanie nr 3:**

Czy można zawrzeć umowę zlecenie z dzieckiem?

Czy zgoda inspektora obowiązuje przy umowach zleceniach zawartych na podstawie KC, czy tylko umów o pracę na podstawie umów o pracę zgodnie z KP.

**Odpowiedź:**

Najczęstszymi formami umów zawieranymi z dziećmi są umowy o dzieło.

Umowa zlecenie czy umowa pracę raczej się nie zdarzają. Nie ma jednak zakazu w tej materii.

Decyzja inspektora będzie dotyczyła każdej umowy zawartej z dzieckiem.

**Pytanie nr 4:**

Czy zgoda poradni psych. na pracę w tv i reklamie może być ogólna, bez sprecyzowania, że zgoda dotyczy pracy w TVP ?

**Odpowiedź:**

Preferowane jest, żeby opinia poradni była jak najbardziej doprecyzowana i wskazywała czego będzie dotyczyć praca dziecka oraz miejsce pracy. Jednak w OIP Warszawa przyjmuje również bardziej ogólne opinie.

**Pytanie nr 5:**

Czy jest możliwe, ze inspektor mógł wydać zgodę na pracę nastolatków na planie bez skonkretyzowanie czasu ich pracy?

**Odpowiedź:**

W decyzji inspektor powinien wskazać czas pracy dziecka.

**Pytanie nr 6:**

Czy opinia powinna być dla wszystkich młodocianych pracowników rozpoczynających kształcenie w szkole branżowej I stopnia czy tylko Ci, którzy nie mają skończone 15 lat przed 01.września.

Czy młodociani, którzy w danym roku kalendarzowym kończą 15 lat, również potrzebują opinii z poradni psychologiczno - pedagogicznej podejmując naukę w szkole branżowej?

**Odpowiedź:**

Po konsultacji z inspektorem pracy specjalizującym się w kontroli zatrudniania młodocianych wskazuję, że inspekcja pracy nie kontroluje opinii poradni, jedynie orzeczenie lekarskie jest weryfikowane przez inspektora pracy. W sprawie opinii poradni należałoby wystąpić z zapytaniem do kuratorium oświaty.

**Pytanie nr 7:**

A jak wygląda praca niemowlęcia na planie? Jakie są granice lat i wymogów pracy na planie?

**Odpowiedź:**

Nie ma dolnej granicy wieku.

**Pytanie nr 8:**

decyzja z dnia na dzień tak - ale pod warunkiem dostarczenia opinii psychologa, szkoły etc. czy tak ?

**Odpowiedź:**

Należy dostarczyć komplet dokumentów łącznie z wnioskiem. Do wniosku należy załączyć:

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).

Jednocześnie wskazuję, że termin na wydanie decyzji administracyjnej zgodnie z kpa to jeden miesiąc. Inspektorzy pracy starają się niezwłoczni załatwić sprawy związane z wydawaniem zezwoleń.

**Pytanie nr 9:**

Urlop wypoczynkowy po upływie roku, pracownik otrzymuje proporcjonalnie czy w całości za cały rok, nawet jak jest to grudzień?

**Odpowiedź:**

Zgodnie z art. art. 205 § 2 k.p. z upływem roku pracy młodociany pracownik zyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych w całości.

**Pytanie nr 10:**

Dzień dobry, a jaki wymiar urlopu należy się młodocianemu, który zmienia miejsce pracy przechodząc z urlopem. Jak ma przeliczyć nowy pracodawca u którego kończy prace ( 2 m-ce) –

**Odpowiedź:**

Okresy zatrudnienia należy zsumować, jeżeli po zsumowaniu okresów młodociany nie przepracował 6 miesięcy, pracodawca może udzielić urlopu zaliczkowo. Jak wynika z art. 205 k.p., młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Z § 3 art. 205 k.p., wnika jasno, że młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych. W takiej sytuacji, po upływie okresu wymaganego do nabycia urlopu wypoczynkowego, z przysługującego pracownikowi urlopu należy potrącić dni urlopu udzielonego zaliczkowo.

Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy - dalej r.u.n., znajdują zastosowanie do pracowników młodocianych na ogólnych zasadach.

**Pytanie nr 11 i 12:**

Czy młodociany w trzecim roku nauki ma urlop 20 dni czy liczy mu się od stycznia do sierpnia jak ma umowę. czyli będzie to mniej niż 20 dni

Ile dni urlopu przysługuje uczniowi trzeciego roku kończącemu w bieżącym roku kalendarzowym 18 lat czy jest to pełne 20 dni do wykorzystania w okresie wakacji czy pracodawca może proporcjonalnie do czasu zakończenia pracy  wyliczyć urlop(od stycznia do sierpnia- ok.13 dni)

**Odpowiedź:**

Kodeks pracy przewiduje, że w roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat (i tym samym może być zatrudniony na zasadach ogólnych po zakończeniu przygotowania zawodowego), ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Młodociani podlegają w czasie zatrudnienia szczególnej ochronie. Jednym z jej przejawów jest korzystniejsze w stosunku do ogólnych zasad uregulowanie uprawnień urlopowych. W art. 205 k.p., ustawodawca uregulował zasady nabywania przez młodocianych prawa do urlopu, jego wymiar oraz zasady korzystania. W § 5 wskazał jednak, że w sprawach nie uregulowanych przepisami tego rozdziału do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy działu siódmego k.p., czyli ogólne przepisy dot. urlopów wypoczynkowych. Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, że wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego przedmiotowemu pracownikowi powinien zostać obliczony proporcjonalnie, czyli w przedmiotowym przypadku będzie to 14 dni urlopu wypoczynkowego.

**Pytanie nr 13 i 14:**

Czy 17 latek po ukończeniu branżowej szkoły i zdaniu egzaminu musi iść dalej do szkoły do momentu ukończenia 18 lat (obowiązek szkolny)?

W jaki sposób można zatrudnić absolwenta szkoły branżowej z tytułem zawodowym, który ma 17 lat i pracodawca deklarował, że po ukończeniu szkoły zatrudni go na okres 6 miesięcy. Dzieci w wieku 6 lat idą do szkoły podstawowej, kończą  3 letnią szkołę branżową nie mając 18 lat.

**Odpowiedź:**

Wskazuję na odpowiedź MEiN w tym zakresie:

<https://www.portaloswiatowy.pl/komunikaty-men-i-cke/obowiazek-nauki-osob-ktore-ukonczyly-szkole-w-wieku-17-lat-21973.html>

W sprawie również należałoby wystąpić z zapytaniem do kuratorium oświaty, w zakresie obowiązku szkolnego.

W omawianym przypadku do ukończenia 18 roku życia pracownika młodocianego będzie można zatrudnić jedynie do wykonywania prac lekkich na warunkach przewidzianych dla pracowników młodocianych.

Zgodnie z art. 190 § k.p. młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Młodociani, którzy ukończyli 15 rok życia i nie ukończyli 18 lat, jeżeli nie posiadają jeszcze kwalifikacji zawodowych, co do zasady, mogą być zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Natomiast zatrudnianie młodocianego na podstawie "zwykłej" umowy o pracę, dopuszczalne jest tylko w celu wykonywania prac lekkich, art. 2001 k.p. Tym samym, w omawianym przypadku do ukończenia 18 roku życia pracownika młodocianego będzie można zatrudnić jedynie do wykonywania prac lekkich na warunkach przewidzianych dla pracowników młodocianych.

Pomimo ukończenia szkoły branżowej z tytułem zawodowym do czasu ukończenia 18 roku życia pracownik nadal ma status młodocianego.

**Pytanie nr 15:**

Czy młodociany który wykorzystał maksymalny czas urlopu (płatny i bezpłatny) do końca lipca, musi stawić się do pracy w sierpniu i w jakim wymiarze czasu będzie wykonywał pracę?

**Odpowiedź:**

Tak, zgodnie z art. 205 § 4 k.p. 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. Po wyczerpaniu okresu 2 miesięcy, młodociany powinien stawić się w pracy.

Jednocześnie jednak, art. 205 § 5 k.p., w zakresie spraw nieuregulowanych w tym artykule, zawiera odesłanie do przepisów dotyczących urlopów pracowniczych, a więc również do ogólnych przepisów dotyczących udzielania urlopu bezpłatnego. Możliwe jest więc udzielenie pracownikowi młodocianemu także urlopu bezpłatnego na zasadach ogólnych, niemniej biorąc pod uwagę, że taki typ urlopu wiąże się z przerwaniem przygotowania zawodowego, a jego wykorzystanie nie ma już stricte na celu regeneracji sił młodocianego i nie będzie miał charakteru urlopu bezpłatnego urlopowanego w art. 205 § 4 k.p., tylko z art. 174 k.p.

**Pytanie nr 16:**

Ile urlopu przysługuje młodocianemu pracownikowi w wieku poniżej 16 lat w I klasie branżowej szkoły I stopnia? Skoro I klasa obejmuje rok 2022 i 2023, to naliczamy zaliczkowo 12 dni za rok 2022 i 26 dni za rok 2023? Czyli młodociany od września 2022 do końca roku 2023 ma w sumie 38 dni?

**Odpowiedź:**

Tak. 38 dni. Uprzywilejowanie pracownika młodocianego polega na tym, że w myśl art. 205 § 1 i 2 k.p., z upływem 6 miesięcy pracy nabywa on prawo do 12 dni roboczych urlopu wypoczynkowego, z upływem zaś roku od rozpoczęcia pracy - prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Z upływem roku pracy przysługuje mu urlop wypoczynkowy w wymiarze łącznym 38 dni roboczych. W stosunku do pracownika młodocianego nie ma więc zastosowania reguła nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku pracy, określona w art. 153 § 1 k.p.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych, zaś pozostałym młodocianym udziela się go na ogólnych zasadach przewidzianych w art. 163 § 1 k.p.

**Pytanie nr 17:**

w przypadku młodzieży z niepełnosprawnością - uczestników OHP czy pracodawca jest zobowiązany stosować ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej (...) dot. czasu pracy

**Odpowiedź:**

Tak, rozstrzygająca jest bardziej rygorystyczna ustawa, przy zastosowaniu reguł kolizyjnych.

**Pytanie nr 18:**

Czy młodociany, który ukończył 18 lat i ma podpisaną umowę w celu przygotowania zawodowego, może pracować powyżej 8 godzin na dobę i w porze nocnej ?

**Odpowiedź:**

Tak, nie jest już młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy po ukończeniu osiemnastego roku życia.

**Pytanie nr 19:**

Ile przysługuje urlopu bezpłatnego pracownikowi młodocianemu? 6 miesięcy czy mniej?

**Odpowiedź:**

Pracownik młodociany ma prawo do urlopu bezpłatnego w wymiarze 2 miesięcy łącznie z urlopem wypoczynkowym.

Możliwe jest również udzielenie pracownikowi młodocianemu także urlopu bezpłatnego na zasadach ogólnych zgodnie z art. 174 k.p.

**Pytanie nr 20:**

Łącznie 2 miesiące urlopu (płatnego i bezpłatnego) dotyczy każdego roku nauki?

**Odpowiedź:**

Tak. Zgodnie z art. 205 § 4 k.p. 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.