



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



## Pracownik młodociany



Zanim  
podejmiesz pracę

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Definicja młodocianego

Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Zatrudnianie pracowników w wieku poniżej 16 lat, poza kilkoma wyjątkami, jest zabronione.

## Wyjątki te dotyczą:

- młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
- osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
- osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

## UWAGA!

**Od 1 września 2018 r.** młodocianym będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

## Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej gimnazjum,
- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

## PAMIĘTAJ!

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



# Przygotowanie zawodowe

**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 do 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 zawodowego;
- **rzemieślniczego przygotowania zawodowego** młodocianych zatrudnionych w tym celu u pracodawców będących rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

## **UWAGA!**

**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.



## **UWAGA!**

**Rozporządzenie MEN z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626) określa kwalifikacje zawodowe i przygotowanie pedagogiczne wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu.**

# 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 czy na czas wykonania określonej pracy.

## UWAGA!

**Pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż to wynika z jego potrzeb, może zawierać z nimi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia tj. nie krótszy niż 36 miesięcy.**



# Zatrudnienie i nauka zawodu

**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 kształcenia teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia.

## **UWAGA!**

---

- **Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym oraz z jego opiekunem prawnym.**
- **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

**Obowiązkiem pracodawcy wobec młodocianego jest:**

- zatrudnienie i szkolenie go zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu bądź przyuczenia,
- zaopatrzenie go w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia,
- stosowanie się do przepisów o ochronie pracy i zdrowia,
- kierowanie go na badania lekarskie zgodnie z przepisami i ponoszenie kosztów z tym związanych,
- zgłaszanie w ustalonych terminach na naukę do kształcącej, umożliwiając mu regularne uczęszczanie na tę naukę,
- kontrolowanie wykonania dokształcania teoretycznego u niego,
- przekazanie informacji o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami (także przedstawicielowi ustawowemu).

**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.**

# 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.



# Rozwiązanie umowy

**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.

## **UWAGA!**

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

**Młodociany pracownik może rozwiązać umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego z zachowaniem okresu wypowiedzenia bez konieczności wskazywania przyczyny swojego oświadczenia woli.**

**Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę dopuszczalne jest:**

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

# Dokształcanie

**Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat.**

**W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:**

- do dokształcania się w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
- do dokształcania się w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych.



## **PAMIĘTAJ!**

**Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach związanych z dokształcaniem teoretycznym.**

**Młodociany, który przed ukończeniem przygotowania zawodowego osiągnął pełnoletniość, kończy to przygotowanie na warunkach określonych dla młodocianych.**

# Jak długo pracować

- 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 gimnazjum lub nie ukończyli 16. 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.

## **UWAGA!**

**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.**

## **Udzielanie urlopów wypoczynkowych**

- 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 zasadniczej szkoły zawodowej, pracodawca obowiązany jest 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.**

# Prace wzbronione

**Pracodawca nie może zatrudniać młodocianych przy pracach im wzbronionych.**

**Wykaz tych prac ustaliła Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.**

Na podstawie wykazu prac wymienionych w tym rozporządzeniu, pracodawca ma obowiązek sporządzić wykazy prac wykonywanych w 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.**

## **UWAGA!**

**Zatrudnianie przy pracach wzbronionych, które mogą być wykonywane w zakresie przygotowania zawodowego przez młodocianego, który ukończył 16 lat (wyjątek od zasady), nie może mieć charakteru stałego i powinno ograniczać się do czynności podstawowych, niezbędnych 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 zasadniczych szkół zawodowych,
- w innym terminie, gdy młodociany nie dokończył nauki w zasadniczej szkole zawodowej.

## **UWAGA!**

**Nauka zawodu 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 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 Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”, i wynosi:**

- w pierwszym roku nauki
  - nie mniej niż 4%,
- w drugim roku nauki
  - nie mniej niż 5%,
- w trzecim roku nauki
  - nie mniej niż 6%.

# Cel nauki zawodu

## Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu:

- realizuje program nauczania dopuszczony do użytku w szkole, uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego 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 zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- odpowiada za to, aby osoby szkolące młodocianych miały odpowiednie kwalifikacje.

### UWAGA!

**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.**



# Przyuczenie

**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 gimnazjum i trwa łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

## **UWAGA!**

- **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. Wynika to z § 17 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianego i ich wynagradzania.**
- **Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletniość, kończą naukę 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,
- niekoniecznie jest pracą sezonową czy dorywczą,
- może mieć charakter całoroczny,
- 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 innym 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.

# Czas pracy

- Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych wynosi 12 godzin.
- Norma dobowa w dniu, w którym odbywają się zajęcia szkolne, nie może przekraczać 2 godzin.
- W okresie ferii szkolnych tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać 35 godzin, a dobowy – 7 godzin.
- W przypadku osób, które nie osiągnęły 16 lat, norma dobowa jest skrócona do 6 godzin.
- Określone normy czasu pracy nie mogą zostać przekroczone także w przypadkach, gdy młodociany wykonuje pracę na rzecz kilku pracodawców.

## PAMIĘTAJ!



**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.**

# Zatrudnianie dzieci

**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.

**Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.**

**Inspektor pracy wydaje zezwolenie (jak i odmawia jego wydania) w drodze decyzji administracyjnej.**

**Do wniosku o wydanie zezwolenia należy dołączyć:**

- pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka,
- opinie poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza – jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu.

# Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (j.t. Dz. U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (j.t. Dz. U. z 2012 r., poz. 592 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. z 2002 r., Nr 214, poz. 1808).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010 r., Nr 244, poz. 1626).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r., poz. 7).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania (Dz. U. z 2010 r., Nr 82 poz. 537 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz., 232).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2004 r., Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996 r., Nr 62, poz. 286 z późn. zm.).