



PODSTAWY PRAWNE ZATRUDNIANIA MŁODZIEŻY W WIEKU 16-18 LAT

INFORMATOR



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

Podstawy prawne zatrudniania młodzieży w wieku 16-18 lat

Informator

Warszawa 2014

Podstawy prawne zatrudniania młodzieży w wieku 16-18 lat. Informator

Opracowanie:
Piotr Wiśniewski

Redakcja:
Iwona Kalinowska

Projekt okładki:
Marcin Rucki

Publikacja bezpłatna

Prawa autorskie zastrzeżone, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2014

Wydanie siódme aktualizowane, Warszawa 2014

Nakład: 1600 egzemplarzy

ISBN 978-83-62188-56-7

Skład i druk: Drukarnia ARTPRESS.pl



Spis treści

1. Zatrudnianie młodzieży przy pracach sezonowych	5
1.1. Zatrudnianie młodzieży w wieku 16-18 lat	5
1.2. Zatrudnianie osób w wieku do 16 lat	6
1.3. Rodzaje umów	7
1.4. Czas pracy przy wykonywaniu prac lekkich	10
1.5. Prace dopuszczalne i wzbronione	11
1.6. Pozostałe zasady zatrudniania młodzieży	11
2. Bezpieczeństwo w pracy	13
3. Ochotnicze Hufce Pracy	15
4. Agencje pracy tymczasowej	17
5. Wolontariat	18
Bibliografia	20

1. Zatrudnianie młodzieży przy pracach sezonowych

Zgodnie z prawem zatrudnianie dzieci i młodzieży w czasie wakacji i nie tylko, jest dopuszczalne, lecz ograniczone pewnymi formalnościami, mającymi na celu zapewnienie wykonywania pracy w bezpiecznych warunkach.

Zasady zatrudniania młodzieży regulują przepisy Kodeksu pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), Kodeksu cywilnego (Dz.U. z 2014 r., poz. 121, z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz.U. Nr 200, poz. 2047, z późn. zm.).

W związku z powyższymi przepisami istnieje możliwość podejmowania zatrudnienia przez:

- osoby w wieku 16-18 lat,
- oraz wyjątkowo osoby w wieku do 16 lat.

1.1. Zatrudnianie młodzieży w wieku 16-18 lat

Młodzież w wieku 16-18 lat, w przepisach tzw. młodociani, może być zatrudniana na podstawie umowy o pracę tylko przy wykonywaniu prac lekkich (art. 200¹ Kodeksu pracy). Pracą lekką jest praca, która nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego, a także nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Tego rodzaju pracą może być np. roznoszenie rzeczy, zbieranie owoców, ale jeśli nie łączy się z dźwiganiem ciężarów. Takie prace mogą być wykonywane nie tylko w sezonie letnim, ale także dorywczo w ciągu roku szkolnego.

Do umów o pracę przy wykonywaniu prac lekkich mają zastosowanie ogólne przepisy Kodeksu pracy. Dodatkowym obowiązkiem pracodawcy, który chce zatrudnić osobę niepełnoletnią jest jednak sporządzenie wykazu prac lekkich i przedstawienie go przyszłemu pracownikowi. Wykaz prac lekkich musi być zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy i nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym (patrz punkt 1.6).

Młodzież w wieku 16-18 lat może również pracować na podstawie umów cywilnoprawnych, pod warunkiem, że nie będzie wykonywała prac wzbronionych młodocianym.

Obowiązujące przepisy nie do końca określają, czy na pracę małoletniego musi wyrazić zgodę jego przedstawiciel ustawowy, ale dla przejrzystości zawarcia takiej umowy warto jednak taką zgodę w formie pisemnej przygotować.

1.2. Zatrudnianie osób w wieku do 16 lat

Mimo generalnego zakazu zatrudniania dzieci mających mniej niż 16 lat (art. 65 ust. 3 Konstytucji, art. 190 § 2 Kodeksu pracy), są sytuacje kiedy jest ono dopuszczalne. Należy do nich zarobkowanie w branżach: kulturalnej, artystycznej, sportowej i reklamowej (art. 304⁵ Kodeksu pracy).

W praktyce oznacza to, że na pracę małoletniego, zamierzającego pracować w ww. branżach musi wyrazić zgodę jego rodzic, opiekun lub inny przedstawiciel ustawowy, a pracodawca zagwarantować takie warunki pracy, które będą uwzględniały jego potrzeby i możliwości w zakresie czasu pracy (poza dobowym jego wymiarem), urlopu wypoczynkowego, kwestii związanych z ochroną zdrowia czy bezpieczeństwem i higieną pracy. Jednocześnie pracodawca, chcący zatrudnić osobę do 16 r.ż., musi uzyskać zezwolenie właściwego inspektora pracy.

Zezwolenie inspektora pracy powinno zawierać:

- dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
- oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w branży kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej,
- 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 (zgodnie z Kodeksem pracy, czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę),

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

Uzyskanie takiego zezwolenia, nie jest jednak tylko formalnością. Jeżeli inspektor pracy uzna, iż podjęcie przez małoletniego pracy powoduje zagrożenie dla jego życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego lub zagraża wypełnianiu przez nie obowiązku szkolnego, może odmówić wydania zezwolenia.

Warto też podkreślić, iż osoby poniżej 16 r.ż. mogą być zatrudniane nie tylko na podstawie art. 3045 Kodeksu pracy, ale także, co jest częściej stosowane, na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia i umowy o dzieło). Podobnie jak w przypadku umów o pracę, tak i na zatrudnienie dziecka w takiej formie musi wyrazić zgodę jego rodzic, opiekun lub inny przedstawiciel ustawowy, a właściwy inspektor pracy musi wydać zezwolenie.

1.3. Rodzaje umów

Młdzież może świadczyć pracę lub podobne do pracy usługi na podstawie umów wynikających z Kodeksu pracy (umowa o pracę) oraz umów cywilnoprawnych (umowa zlecenia i umowa o dzieło).

Umowa o pracę

Wśród umów o pracę w ramach których osoby w wieku od 16 do 18 lat, jak również osoby, które ukończyły już 18. rok życia, mogą być zawierane umowy:

- na czas określony,
- na czas wykonania określonej pracy,
- na okres próbny.

Najkorzystniejszym rodzajem umowy przy wykonywaniu prac przez osoby młode w okresie letnim, ale nie tylko, wydaje się zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy, np. „na czas zbioru owoców”, bądź też umowy na czas określony, np. „od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r.”.

Taka umowa o pracę powinna być sporządzona na piśmie, określać rodzaj i warunki pracy oraz zawierać informację, że jest to zatrudnienie przy lekkiej pracy sezonowej lub dorywczej. Nawet jeśli na początku pracodawca proponuje umowę o pracę w formie ustnej, to najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy powinien potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

Sporządzona umowa o pracę powinna w szczególności określać:

- rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania,
- termin rozpoczęcia pracy (data) i wymiar czasu pracy (np. pełen etat),
- wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy (można je określić w stawce godzinowej lub miesięcznej, jednakże nie może być ono niższe od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku. Minimalne wynagrodzenie od 01.01.2015 r. wynosi 1750 zł brutto – Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (Dz.U. poz. 1220).

Umowy o pracę z osobami niepełnoletnimi rozwiązywane są na podstawie ogólnych zasad określonych w przepisach Kodeksu pracy. Rozwiązanie może więc nastąpić:

- z upływem czasu, na jaki była zawarta umowa (umowa o pracę na czas określony lub okres próbny),
- z dniem wykonania określonej pracy (umowa na czas wykonania określonej pracy),
- na mocy porozumienia stron w każdej chwili jej obowiązywania,
- za wypowiedzeniem jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Ponadto istnieje możliwość rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika w uzasadnionych przypadkach. Pracodawca może rozwiązać umowę w sytuacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, tj. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa albo w przypadku zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Z kolei pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na jego zdrowie, potwierdzonego orzeczeniem lekarskim, oraz w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika.

Umowy cywilnoprawne

Wśród umów przewidzianych w Kodeksie cywilnym najszerze zastosowanie, także w przypadku młodzieży do 18. roku życia, mają:

- umowa zlecenia
- umowa o dzieło.

Zasadniczą cechą, która odróżnia umowy cywilnoprawne od umów o pracę, jest brak podporządkowania wykonawcy (pracownikowi) swojemu zleceniodawcy (pracodawcy). Ponadto osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych są pozbawione ochrony i uprawnień pracowniczych, które są uregulowane w Kodeksie pracy. W większości przypadków nie dotyczą ich m.in. regulacje dotyczące urlopów wypoczynkowych i wynagrodzenia minimalnego, nadgodzin i okresów wypowiedzenia.

Umowa zlecenia

W przypadku umowy zlecenia, pracownik wykonujący określoną pracę nazywany jest **zleceniobiorcą**, a pracodawca dający zlecenie – **zleceniodawcą**. Przykładem pracy, która może być świadczona na podstawie umowy zlecenia, jest kolportaż ulotek, serwisowanie kserokopiarki, aktualizowanie bazy danych.

Umowa zlecenia może mieć charakter odpłatny lub nieodpłatny, co powinno mieć swoje odzwierciedlenie w sporządzonej umowie. Jeżeli w umowie nie ma zapisu o wynagrodzeniu lub z okoliczności nie wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się do wykonania zlecenia bez wynagrodzenia, takie zlecenie uznaje się zawsze jako płatne.

Umowa zlecenia może być wypowiedziana przez każdą ze stron w każdym czasie. W przypadku, gdy:

- wypowiedzenia dokonuje zleceniodawca, a umowa jest odpłatna, zobowiązany jest on do wypłacenia zleceniobiorcy części wynagrodzenia, odpowiadającej wykonanej pracy,
- umowę wypowiada zleceniobiorca bez ważnego powodu, odpowiada on wobec pracodawcy za powstałą z tego tytułu szkodę. Zleceniobiorca powinien pamiętać, aby informować zleceniodawcę o przebiegu wykonywania umowy, a na zakończenie przedstawić mu sprawozdania z jej wykonania.

W zakresie ubezpieczenia umowa zlecenia wiąże się z obowiązkiem opłacania składki zdrowotnej, natomiast opłata składki chorobowej jest dobrowolna.

Umowa o dzieło

Umowa o dzieło polega na tym, że przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty za nie wynagrodzenia. Umowa o dzieło może mieć charakter materialny np. stworzenie bazy danych, napisanie artykułu lub niematerialny np. organizacja wycieczki.

Zawarta umowa o dzieło powinna określać rodzaj dzieła, termin wykonania, sposób i wysokość zapłaty.

W przypadku umowy o dzieło:

- jeżeli przedmiot umowy będzie niewłaściwie lub nieterminowo wykonany, zamawiający może od niej odstąpić,
- wysokość wynagrodzenia za wykonane dzieło powinna być określona w umowie, choć niekoniecznie kwotowo (może mieć również charakter ryczałtowy),
- jeżeli strony w momencie zawierania umowy nie są w stanie precyzyjnie ustalić wynagrodzenia, wówczas mogą przyjąć wynagrodzenie kosztorysowe, polegające na zestawieniu planowanych prac i przewidywanych kosztów.
- nie opłaca się składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

1.4. Czas pracy przy wykonywaniu prac lekkich

Wymiar czasu pracy osoby niepełnoletniej jest prawnie określony (art. 200² i 202 Kodeksu pracy) i uzależniony od realizacji obowiązku szkolnego.

Tygodniowy wymiar czasu osoby niepełnoletniej w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu odbywania zajęć szkolnych wymiar czasu pracy tej osoby nie może z kolei przekraczać 2 godzin. Z kolei w dniu wolnym od zajęć osoba niepełnoletnia w wieku do 16 lat może pracować do 6 godzin, natomiast osoba w wieku 16-18 lat do 8 godzin.

W okresie ferii szkolnych czas pracy młodzieży w wieku 16-18 lat nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.

1.5. Prace dopuszczalne i wzbronione

Młodzież w wieku do lat 18 może wykonywać tylko takie prace, które gwarantują jej ochronę zdrowia. Wszystkie prace, których osoby młode nie mogą wykonywać wymienione są w wykazie prac wzbronionych, określonym w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz.U. Nr 200, poz. 2047, z późn. zm.).

W myśl tych przepisów w szczególności wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładunkowych, przetaczaniu beczek, bali i przy przewożeniu ciężarów środkami transportu. Dopuszczalne jest natomiast m.in. ręczne dźwiganie i przenoszenie na odległość powyżej 25 m, do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej, ciężarów o masie nieprzekraczającej:

- przy pracy dorywczej 14 kg dla dziewcząt i 20 kg dla chłopców,
- przy powtarzalnym obciążeniu 8 kg dla dziewcząt i 12 kg dla chłopców (do 16 lat).

Rozporządzenie wymienia ponadto inne prace, gdzie w określonych warunkach nie można zatrudniać pracowników, którzy nie ukończyli 18 lat. Treść ww. Rozporządzenia można znaleźć na stronach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: www.mpips.gov.pl lub na stronach internetowego Systemu Aktów Prawnych: www.isap.gov.pl.

1.6. Pozostałe zasady zatrudniania młodzieży

Osoba przyjmowana do pracy sezonowej powinna mieć ukończone 16 lat¹ i ukończone co najmniej gimnazjum. Przed przystąpieniem powinna

¹ z wyjątkiem, patrz punkt 1.2

zostać skierowana przez pracodawcę w ramach profilaktycznych wstępnych badań lekarskich do lekarza medycyny pracy, który wydaje zaświadczenia dopuszczające do pracy, i który poświadczy, że dana praca nie zagraża zdrowiu młodego pracownika.

Dodatkowo osoba niepełnoletnia przed dopuszczeniem do pracy powinna zostać **przeszkolona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**. Szkolenie wstępne obejmuje tzw. „instruktaż ogólny i stanowiskowy” i ma na celu zaznajomienie nowego pracownika z charakterem wykonywanej pracy i zagrożeniami w niej występującymi.

2. Bezpieczeństwo w pracy

Informacji na temat praw i obowiązków pracownika i pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny w pracy należy szukać w Kodeksie pracy oraz w przepisach wykonawczych (rozporządzeniach), wydanych na jego podstawie. Są to m.in. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.) oraz przepisy BHP, dotyczące wykonywania prac w różnych branżach.

W myśl ww. przepisów do podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 207 § 2 Kodeksu pracy) należy ochrona zdrowia i życia pracowników, również pracowników młodocianych, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z kolei pracownik (art. 211 Kodeksu pracy) powinien m.in. opanować znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu, wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych. Pracownik zobowiązany jest też dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy.

Organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa, w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej jest Państwowa Inspekcja Pracy. Działa ona na podstawie Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 404, z późn. zm.). W woj. mazowieckim szczegółowych informacji na temat praw i obowiązków pracodawców i pracowników udziela:

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie

ul. Lindleya 16, 00-973 Warszawa

infolinia: 801 002 900, 22 211 80 50

www.warszawa.oip.pl

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

Oddział w Ciechanowie

ul. 17-go Stycznia 13, 06-400 Ciechanów

infolinia: 23 672 31 41, 23 672 99 70

Oddział w Ostrołęce

ul. Kopernika 6, 07-410 Ostrołęka

infolinia: 29 641 09 00 wew. 17, 29 641 31 08

Oddział w Płocku

ul. 1-go Maja 7a, 09-402 Płock

infolinia: 24 262 99 60

Oddział w Radomiu

ul. B. Prażmowskiego 15, 26-600 Radom

tel. 48 360 19 89

Oddział w Siedlcach

ul. Brzeska 97, 08-110 Siedlce

tel. 25 632 80 59

3. Ochotnicze Hufce Pracy

Osoby młode przy poszukiwaniu zatrudnienia mogą korzystać z wsparcia instytucji, jaką są Ochotnicze Hufce Pracy. Działają one na rzecz zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży (powyżej 15 r.ż), jak również prowadzą działania w zakresie jej kształcenia i wychowania. W ramach Ochotniczych Hufców Pracy znajdują się jednostki, które zajmują się nie tylko pośrednictwem pracy, ale i doradztwem zawodowym i informacją zawodową oraz szkoleniami zawodowymi. Powyższe zadania realizują: Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, Młodzieżowe Biura Pracy i ich filie, Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Punkty Pośrednictwa Pracy, Ośrodki Szkolenia Zawodowego, które kierują swoje usługi do:

- młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy stałej oraz krótkoterminowej,
- młodzieży powyżej 15 r.ż. uczącej się,
- studentów,
- pracodawców.

Oferta pośrednictwa pracy polega m.in. na:

- pozyskiwaniu i gromadzeniu ofert pracy dla pracowników – aktualne oferty pracy dostępne są na stronie www.mbp.ohp.pl,
- współpracy z pracodawcami,
- udzieleniu osobom poszukującym pracy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia,
- udzieleniu pracodawcom informacji na temat pracowników,
- kierowaniu młodzieży do pracy stałej, sezonowej i krótkoterminowej,
- organizowaniu giełd i targów pracy,
- organizowaniu praktyk zawodowych,
- udzielaniu informacji na temat lokalnego rynku pracy.

Jedną z inicjatyw jaką podejmują Młodzieżowe Biura Pracy jest organizacja **Wakacyjnej Giełdy Pracy**, której rolą jest umożliwienie młodzieży, uczącej się, jak i bezrobotnej, podjęcia krótkoterminowej pracy w okresie letnim. Praca wakacyjna może być nie tylko sposobem pozyskania środków na wypoczynek wakacyjny bądź inne pilne potrzeby, ale może również stanowić dla wielu osób pierwsze, cenne doświadczenie zawodowe. Celem giełdy jest również pomoc pracodawcom w pozyskaniu pracowników do pracy w okresie letnim.

Podczas Wakacyjnej Giełdy Pracy młodzież może otrzymać:

- pomoc w pozyskaniu odpowiedniego zatrudnienia,
- szybkie dotarcie z ofertą do zainteresowanych osób,
- bezpłatną obsługę.

Wykaz Młodzieżowych Biur Pracy na terenie województwa mazowieckiego

- **Młodzieżowe Biuro Pracy w Warszawie**
ul. K. I. Gałczyńskiego 4, 00-362 Warszawa
tel. 22 827 62 50, 22 827 21 54
www.mazowiecka.ohp.pl
e-mail: mbp.warszawa@mazowiecka.ohp.pl
- **Młodzieżowe Biuro Pracy w Radomiu**
ul. J. I. Kraszewskiego 1/7, 26-600 Radom
tel. 48 362 25 01
e-mail: mbp.radom@mazowiecka.ohp.pl
- **Młodzieżowe Biuro Pracy w Ciechanowie**
ul. 17 Stycznia 49, 06-400 Ciechanów
tel. 23 672 40 18
e-mail: mbp.ciechanow@mazowiecka.ohp.pl
- **Młodzieżowe Biuro Pracy w Ostrołęce**
ul. Zawadzkiego 1a, 07-410 Ostrołęka
tel. 29 769 15 61
e-mail: mbp.ostroleka@mazowiecka.ohp.pl
- **Młodzieżowe Biuro Pracy w Płocku**
ul. 3-go Maja 18, 09-402 Płock
tel. 24 264 05 42
e-mail: mbp.plock@mazowiecka.ohp.pl
- **Młodzieżowe Biuro Pracy w Siedlcach**
ul. 3 Maja 28, 08-110 Siedlce
tel. 25 632 86 07
e-mail: mbp.siedlce@mazowiecka.ohp.pl

4. Agencje pracy tymczasowej

W okresie wakacyjnym młodzi ludzie mogą szukać zatrudnienia również za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. **Praca tymczasowa polega na tym, że agencja zatrudnia pracowników tymczasowych i kieruje ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem innego pracodawcy.** W charakterze pracownika tymczasowego można wykonywać prace lub zadania:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- takie, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych na etacie nie byłoby możliwe, lub
- takie, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika.

Przed skontaktowaniem się agencją pracy tymczasowej, warto sprawdzić czy dana agencja posiada wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, poświadczony certyfikatem marszałka właściwego dla siedziby agencji. Można to sprawdzić na stronie internetowej **www.kraz.praca.gov.pl**, gdzie dostępny jest wykaz czynnych agencji i posiadających uprawnienia do prowadzenia działalności.

Aby poznać lepiej swoje prawa i obowiązki należy zwrócić uwagę na treść umowy zawartej z agencją pracy tymczasowej, która powinna:

- określać strony umowy,
- określać rodzaj umowy i datę zawarcia umowy,
- wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,
- określać warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego, w szczególności:
 - rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
 - wymiar czasu pracy,
 - miejsce wykonywania pracy tymczasowej,
 - wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Pracę tymczasową reguluje Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.).

5. Wolontariat

Wolontariat, czyli praca bez wynagrodzenia i na rzecz innych, jest doskonałą okazją dla młodych osób do aktywnego spędzania czasu wolnego, a przy okazji do zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych. **Pomimo że jako wolontariusz pracuje się dobrowolnie i bezpłatnie, to zasady takiej działalności regulowane są przez prawo**, tj. Ustawę z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536, z późn. zm.).

Jako wolontariusze mogą udzielać się także osoby niepełnoletnie, muszą jednak uzyskać pisemną zgodę rodziców, opiekunów prawnych lub innych przedstawicieli ustawowych. Może też się zdarzyć, że w niektórych organizacjach pełnoletniość jest wymagana. **Wolontariuszem może więc zostać praktycznie każdy, kto chce w ten sposób pracować i zdobywać doświadczenie zawodowe. Dodatkowo ważne są też predyspozycje, umiejętności i posiadane kwalifikacje.** W rzeczywistości wygląda to tak, iż to osoba kierująca organizacją lub osoba zajmująca się w organizacji współpracą z wolontariuszami (koordynator) określa wymagania wobec wolontariusza i decyduje o jego przyjęciu. Mogą przy tym kierować się przepisami szczegółowymi bądź wewnętrznym regulaminem organizacji.

Jako wolontariusz można pracować dla:

- organizacji pozarządowych i podmiotów prawnych działających na rzecz pożytku publicznego, czyli fundacji, stowarzyszeń, związków wyznaniowych, kościołów itp.,
- organów administracji publicznej i podległych im jednostek.

Ofert pracy wolontarystycznej można szukać w organizacjach pozarządowych, w urzędach gminy/miasta, w Centrum Wolontariatu (w ramach sieci Centrum Wolontariatu funkcjonują regionalne oraz lokalne Centra Wolontariatu, które mają na celu szerzenie idei wolontariatu). Wykaz ww. ośrodków dostępny jest na stronie internetowej www.wolontariat.org.pl oraz na stronie internetowej www.ngo.pl, gdzie zamieszczane są ogłoszenia organizacji poszukujących wolontariuszy do pomocy.

W kwestii formalnej, aby zostać wolontariuszem, należy zawrzeć pisemne porozumienie z daną organizacją. Treść porozumienia powinna zawierać zakres, sposób i czas wykonywanych zadań oraz informację

o możliwości wcześniejszego rozwiązania porozumienia. Co warto podkreślić, porozumienie dotyczące okresu krótszego niż 30 dni może być zawarte w formie ustnej, niemniej organizacja ma obowiązek na wniosek wolontariusza potwierdzić na piśmie treść porozumienia.

Osoba pracująca jako wolontariusz ma prawo m.in. do:

- otrzymywania wymaganych środków ochrony osobistej,
- bycia poinformowanym o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywaniem świadczeń, a także o zasadach ochrony przed zagrożeniem,
- zwrotu poniesionych kosztów podróży służbowych i diet związanych ze świadczeniem,
- zaopatrzenia z tytułu wykonywania świadczeń – m.in. prawo do odszkodowania,
- bycia poinformowanym o swoich prawach i obowiązkach.

Bibliografia

Strony internetowe:

www.pip.gov.pl (30.07.2014 r.).

www.isap.sejm.gov.pl (24.07.2014 r.).

www.warszawa.oip.pl (24.07.2014 r.).

www.wolontariat.org (01.08.2014 r.).

www.ngo.pl (01.08.2014 r.).

www.mazowiecka.ohp.pl (08.08.2014 r.).

Akty prawne:

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz.U. Nr 200, poz. 2047, z późn. zm.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1220).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2011 r. Nr 155, poz. 920).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r., poz. 121, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 674, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2013 r., poz. 672, z późn. zm.).

