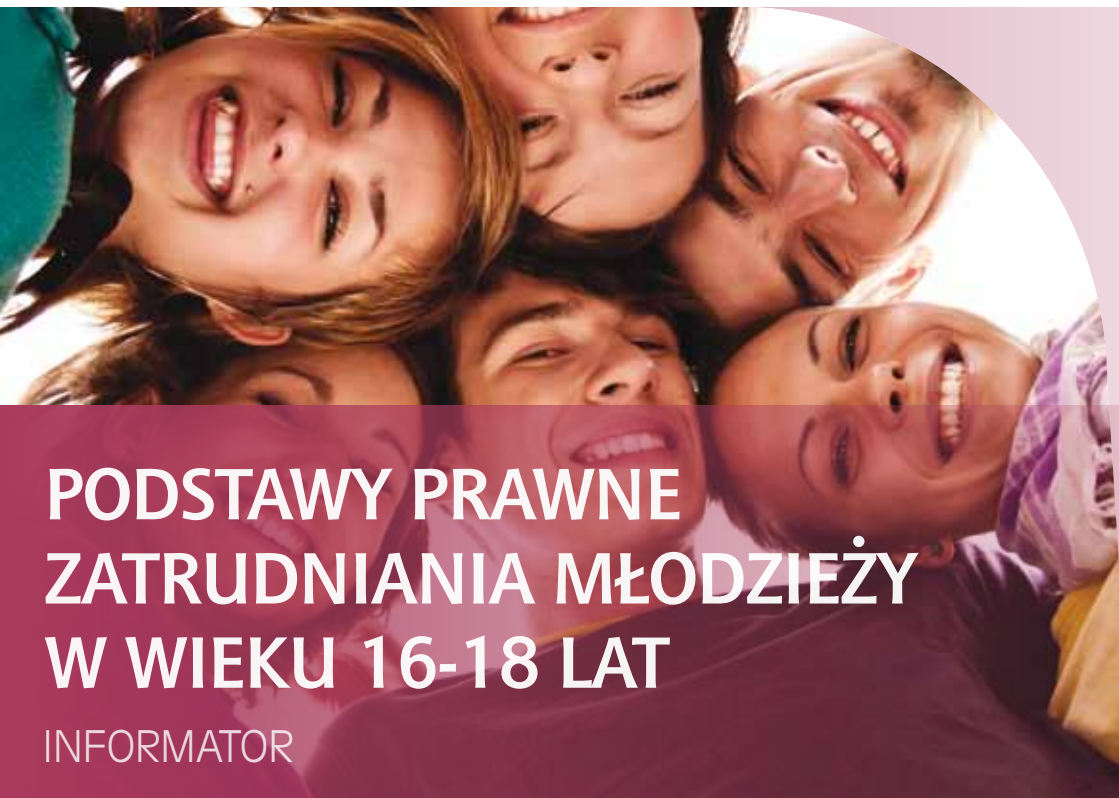


Centrum Informacji
i Planowania Kariery Zawodowej



PODSTAWY PRAWNE ZATRUDNIANIA MŁODZIEŻY W WIEKU 16-18 LAT

INFORMATOR

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE
Warszawa 2017



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski

PODSTAWY PRAWNE ZATRUDNIANIA MŁODZIEŻY W WIEKU 16-18 LAT

INFORMATOR

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

Opracowanie:
Piotr Wiśniewski

Projekt okładki:
Marcin Rucki

Publikacja bezpłatna

Prawa autorskie zastrzeżone, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2017

Wydanie dziesiąte aktualizowane, Warszawa 2017

Nakład: 1200 egzemplarzy

ISBN 978-83-62188-87-1

Druk i skład:
AG Poligrafia, ul. Matejki 28A, 05-420 Józefów

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	11
1.5. Prace dopuszczalne i wzbronione	11
1.6. Pozostałe zasady zatrudniania młodzieży	12
2. Bezpieczeństwo w pracy	13
3. Ochotnicze Hufce Pracy	15
4. Agencje pracy tymczasowej	17
5. Wolontariat	19
6. Gwarancje dla młodzieży	21
Bibliografia	25

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 2016 r., poz. 1666, z późn. zm.), Kodeksu cywilnego (Dz.U. z 2017 r., poz. 459) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r., poz. 1509).

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

takich prac musi być zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy i nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym (patrz punkt 1.5.).

Młodzież w wieku 16-18 lat może również pracować na podstawie umów cywilno-prawnych, 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 oraz art. 190 § 2 Kodeksu pracy), są sytuacje kiedy jest ono prawem 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 roku życia 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 tylko formalnością. Jeżeli inspektor pracy uzna, iż podjęcie przez małoletniego pracy powoduje zagrożenie dla jego życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego lub zagraża wypełnianiu przez niego obowiązku szkolnego, może odmówić wydania zezwolenia.

Warto też podkreślić, iż osoby poniżej 16 roku życia mogą być zatrudniane nie tylko na podstawie art. 304⁵ Kodeksu pracy, ale także, i 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

Młodzież 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 okres próbny,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony.

Umowa o pracę powinna być sporządzona na piśmie, określać rodzaj i warunki pracy oraz zawierać informację o zatrudnieniu przy lekkiej pracy sezonowej lub dorywczej. Jednocześnie umowa o pracę musi być zawarta jeszcze przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania obowiązków służbowych. W sytuacji gdy pracodawca proponuje umowę o pracę w formie ustnej, wówczas 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 w 2017 r. wynosi 2000 zł brutto (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.; Dz.U. poz. 1456), a od 1 stycznia 2018 r. – 2100 zł brutto, natomiast stawka godzinowa – 13,70 zł brutto (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r.; Dz.U. poz. 1747).

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),
- 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 oraz
- umowa o dzieło.

Zasadniczą cechą, która odróżnia umowy cywilnoprawne od umów o pracę, jest brak podporządkowania wykonawcy (pracownika) 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, 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. Od 2016 roku przy umowach-zleceniach obowiązuje minimalna stawka godzinowa (nie może być niższa niż 13 zł).

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 zleceniodawcy za powstałą z tego tytułu szkodę. Zleceniobiorca powinien pamiętać, aby informować zleceniodawcę o przebiegu wykonywania umowy, a na zakończenie przedstawić mu sprawozdanie 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 dzieła, a zamawiający do zapłaty za nie wynagrodzenia. Przedmiot umowy 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:

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

Co do zasady w przypadku umowy o dzieło 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 pracy 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. 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 i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r., poz. 1509).

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 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 Rodziny, 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 ukończoną co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową². Przed przystąpieniem do pracy powinna **zostać skierowana przez pracodawcę, w ramach profilaktycznych wstępnych badań lekarskich, do lekarza medycyny pracy**, który wydaje zaświadczenie 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 na nim występującymi.

¹ z wyjątkiem, patrz punkt 1.2

² wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnienie młodzieży, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej (art. 191 § 5 Kodeksu pracy)

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 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 ma obowiązek (art. 211 Kodeksu pracy) m.in. opanowania znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, brania udziału w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu, wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami oraz stosowania się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych. Pracownik zobowiązany jest także do dbania 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 w Polsce jest Państwowa Inspekcja Pracy. Działa ona na podstawie Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 786, z późn. zm.).

W woj. mazowieckim szczegółowych informacji na temat praw i obowiązków pracodawców i pracowników udzielają:

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie

ul. Płocka 11/13, 01-231 Warszawa

tel. 22 425 11 94

warszawa.pip.pl

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

- **Oddział w Ciechanowie**
ul. Ściegiennego 9, 06-400 Ciechanów
tel. 23 672 31 41 lub 672 99 70

- **Oddział w Ostrołęce**
ul. Kuklińskiego 3, 07-410 Ostrołęka
tel. 29 764 24 96

- **Oddział w Płocku**
ul. 1-go Maja 7a, 09-400 Płock
tel. 24 262 99 60 lub 24 264 06 63

- **Oddział w Radomiu**
ul. Prażmowskiego 15, 26-600 Radom
tel. 48 362 52 15 lub 48 362 67 78

- **Oddział w Siedlcach**
ul. Brzeska 97, 08-100 Siedlce
tel. 25 632 27 68 lub 25 632 80 50

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 roku życia), 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, 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, Rejonowe Ośrodki Szkolenia Zawodowego Młodzieży, które kierują swoje usługi do:

- młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy stałej oraz krótkoterminowej,
- młodzieży powyżej 15 roku życia 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 mbp.ohp.pl lub psz.praca.gov.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,
- bezpośrednim kontakcie z polskimi pracodawcami oraz obsłudze ofert pracy polskich pracodawców i zagranicznych pracodawców,
- organizowaniu giełd i targów pracy,
- organizowaniu praktyk zawodowych,
- udzielaniu informacji na temat lokalnego rynku pracy.

Wykaz Młodzieżowych Biur Pracy na terenie województwa mazowieckiego

- **Młodzieżowe Biuro Pracy w Warszawie**
ul. Rabsztyńska 8, 01-140 Warszawa
tel. 22 424 98 35
www.mazowiecka.ohp.pl
e-mail: mbp.warszawa@mazowiecka.ohp.pl
- **Młodzieżowe Biuro Pracy w Radomiu**
ul. 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 z 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 stor.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 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. z 2016, poz. 360 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 2016 r., poz. 1817, 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 pełnoletność 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 wymogi 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 lub poprzez Centrum Wolontariatu (w ramach tej sieci funkcjonują regionalne oraz lokalne Centra Wolontariatu, które mają na celu szerzenie idei wolontariatu). Wykaz ww. ośrodków dostępny jest na stronie internetowej wolontariat.org.pl oraz na stronie internetowej www.ngo.pl, gdzie zamieszczane są ogłoszenia organizacji poszukujących wolontariuszy do pomocy. Bliższych informacji o Centrach Wolontariatu funkcjonujących na terenie kraju można także uzyskać dzwoniąc pod numer bezpłatnej infolinii **0 800 300 594**.

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 warte podkreślenia, 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:

- informacji o odpowiedzialności związanej z wykonaniem danej pracy,
- informacji o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem,
- zabezpieczenia przed jakimkolwiek ryzykiem związanym z wykonywaniem powierzonej mu pracy,
- świadczeń zdrowotnych,
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków jeśli wykonuje świadczenia przez okres nie dłuższy niż 30 dni oraz jeśli porozumienie dotyczy świadczeń wykonywanych na terytorium innego państwa, na obszarze którego trwa konflikt zbrojny, wystąpiła klęska żywiołowa lub katastrofa naturalna,
- pisemnego potwierdzenia treści porozumienia (powinno zawierać w jaki sposób, w jakim zakresie i czasie będzie świadczona pomoc oraz dawać możliwość jego rozwiązania),
- pisemnej opinii/zaświadczenia o wykonywaniu świadczeń,
- odszkodowania z tytułu wypadku przy wykonywaniu pracy,
- świadczeń i pokrycia kosztów ogólnie przyjętych na podstawie umowy międzynarodowej wiążącej Rzeczpospolitą Polską, gdy wykonuje działania na terytorium innego państwa.

Wolontariusz jest zobowiązany do:

- ponoszenia odpowiedzialności za swoje czyny, w czasie wypełniania powierzonego mu zadania,
- pełnego zaangażowania w zadanie, które otrzymał do wykonania,
- odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z nienależytego wykonywania świadczenia,
- przestrzegania kodeksu etycznego związanego z wykonywaną pracą.

6. Gwarancje dla młodzieży

„Gwarancje dla Młodzieży” to program wsparcia młodzieży na rynku pracy, który realizowany jest w Polsce od 2014 r. (Rada Unii Europejskiej w 2013 r. zobligowała wszystkie państwa członkowskie do wdrożenia programu) i ma na celu zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży w wieku 15-29 lat. Inicjatywa ta ma zagwarantować młodzieży pomoc w zatrudnieniu, przyuczeniu do zawodu, odbyciu stażu lub dalszego kształcenia, dostosowaną do ich indywidualnych potrzeb i sytuacji, w ciągu 4 miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy lub od momentu przystąpienia do programu.

Program obejmuje wsparciem:

- osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę – osoby zaniedbujące obowiązek szkolny (do 16 r. ż.) lub obowiązek nauki (do osiągnięcia 18 r. ż.),
- osoby w wieku 18-29 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (tzw. grupa NEET) – w tym wymagające szczególnego wsparcia (np. osoby oddalone od rynku pracy, z obszarów wiejskich),
- osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotni, w tym zarejestrowani studenci studiów zaocznych i wieczorowych,
- bezrobotną młodzież oraz poszukujących pracy absolwentów szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat – w zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych.

W ramach programu przewidziano m.in. następujące formy wsparcia:

- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- szkolenia i kursy zawodowe,
- staże i praktyki zawodowe,
- przygotowanie zawodowe dorosłych,

- dofinansowanie kosztów egzaminów i kosztów uzyskania licencji,
- treningi aktywnego poszukiwania pracy (zajęcia aktywizacyjne, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy),
- pożyczki szkoleniowe,
- dofinansowanie dalszego kształcenia m.in. studiów podyplomowych, stypendium na kontynuowanie nauki,
- finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów dojazdu lub środki na zasiedlenie,
- dotacje na podjęcie działalności gospodarczej.

Na szczeblu centralnym za realizację „Gwarancji dla młodzieży” odpowiedzialne są:

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- Ministerstwo Rozwoju,
- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy,
- Bank Gospodarstwa Krajowego.

Na szczeblu regionalnym za realizację „Gwarancji dla młodzieży” odpowiedzialne są:

- Wojewódzkie Urzędy Pracy,
- Powiatowe Urzędy Pracy,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- pośrednicy finansowi Banku Gospodarstwa Krajowego,
- partnerzy rynku pracy, w tym: partnerzy społeczni, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, gminy i pracodawcy wyłonieni do realizacji programu.

Szczegółowe informacje na temat „Gwarancji dla młodzieży” dostępne są na stronach:

- na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: www.gdm.praca.gov.pl,
- na stronach wojewódzkich urzędów pracy oraz powiatowych urzędów pracy,
- na stronie Ochotniczych Hufców Pracy: www.ohp.pl.

Bibliografia

Strony internetowe:

www.pip.gov.pl (22.06.2017 r.).

www.isap.sejm.gov.pl (20.06.2017 r.).

www.warszawa.pip.pl (22.06.2017 r.).

www.wolontariat.org (21.06.2017 r.).

www.ngo.pl (21.06.2017 r.).

www.mazowiecka.ohp.pl (21.06.2017 r.).

wupwarszawa.praca.gov.pl (22.06.2017 r.).

gdm.praca.gov.pl (22.06.2017 r.).

Akty prawne:

Rozporządzenie Rady Ministrów 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 i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r., poz. 1509).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.; Dz.U. poz. 1456)

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. (Dz.U. poz. 1747).

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 2017 r., poz. 459).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1666, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2016 r., poz. 1817, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 360, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.).

