

Podstawowe zasady obowiązujące przy zatrudnianiu młodzieży przy pracach sezonowych

Młodocianym, w rozumieniu przepisów kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Kwestie związane z zatrudnianiem pracowników młodocianych, regulują przepisy art. 190-206 Działu dziewiątego Kodeksu pracy. Ponadto, szczegółowe regulacje związane z zatrudnianiem młodocianych określają następujące akty prawne:

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzanie (Dz.U. nr 60, poz. 278, z późniejszymi zmianami),
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. nr 214, poz. 1808),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. 200, poz. 2047 z późn. zm.).

Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat (wyjątki określone są w w/w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej).

1) Rodzaje umów

Przy pracach sezonowych osoba lub jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników w wieku od 16 do 18 lat, podobnie jak pracowników, którzy już ukończyli 18 rok życia – może zawierać z nimi umowę o pracę:

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

Najbardziej właściwe w okresie letnim 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 2006r. do dnia 31 sierpnia 2006r.” Jednocześnie dla uniknięcia dodatkowych zobowiązań w treści umowy należy wskazać, że jest to zatrudnienie przy lekkiej pracy sezonowej lub dorywczej.

Nie jest w takich przypadkach właściwe sporządzanie umowy na czas nieokreślony, gdyż z samego charakteru pracy sezonowej wynika, że będzie ona świadczona przez pewien okres czasu, bądź do chwili wykonania ściśle określonych zadań.

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie z określeniem rodzaju i warunków pracy, a w szczególności powinna określać:

- rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania;
- termin rozpoczęcia pracy (data) i wymiar czasu pracy;
- wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy (można je określić w stawce godzinowej lub miesięcznej, jednakże nie może być niższe niż wynagrodzenie najniższe obowiązujące w kraju – od dnia 1 stycznia 2008r. jest to kwota 1.126 zł brutto).

Jeżeli umowa o pracę została zawarta w formie ustnej, pracodawca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy potwierdza pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

Rozwiązanie umów o pracę następuje na podstawie ogólnych zasad określonych w przepisach kodeksu pracy.

Rozwiązanie umowy może 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 (dla umowy na okres próbny do 2 tygodni – okres wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze, jeśli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie – 1 tydzień, jeżeli zaś okres próbny wynosi 3 miesiące – 2 tygodnie);
- ponadto istnieje możliwość rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia zarówno przez pracodawcę jak i pracownika w uzasadnionych przypadkach (art. 52, 53, i 55 Kodeksu pracy). Chodzi tu w szczególności o ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika, nieobecność w pracy, a ponadto szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika potwierdzone orzeczeniem lekarskim oraz ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika.

Należy podkreślić, że przy zatrudnianiu przy lekkich pracach sezonowych nie obowiązują szczególne przepisy o zatrudnianiu młodocianych w celu przygotowania zawodowego, tj. praktycznej nauki zawodu i przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

2) Zasady zatrudniania

Osoba przyjmowana do pracy sezonowej powinna mieć ukończone 16 lat. Zatrudniając przy lekkich pracach sezonowych lub dorywczych, pracodawca powinien natomiast dopilnować, aby pracownik przedstawił świadectwo (zaświadczenie lekarskie) wydane przez upoważnionego lekarza, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu pracownika. Badania takie przeprowadza się w ramach profilaktycznych wstępnych badań lekarskich, na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

Ponadto pracownik przed dopuszczeniem do pracy powinien zostać przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie wstępne obejmuje tzw. „instruktaż ogólny i stanowiskowy”, mające na celu zaznajomienie pracownika z charakterem wykonywanej pracy i zagrożeniami. Szkolenie przeprowadzane jest m.in. przez osoby kierujące pracownikami, wyznaczone przez pracodawcę, służby bhp.

3) Czas pracy

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, zaś młodociany, który ukończy 16 lat może pracować 8 godzin na dobę. 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.

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.

4) Prace dopuszczalne i wzbronione

Istnieje wykaz prac wzbronionych młodocianym określony rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r. (Dz. U. Nr 200, poz. 2047 z póź. zm.).

W szczególności wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładunkowych, przetaczaniu beczek, bali i przy przewożeniu ciężarów środkami transportu.

W myśl ww. rozporządzenia dopuszczalne jest ręczne dźwiganie i przenoszenie na odległość powyżej 25m, 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).

Odmienne normy obowiązują przy ręcznym przenoszeniu pod górę, przewożeniu ciężarów na taczkach jednokołowych, wózkach.

Rozporządzenie wymienia ponadto inne prace, gdzie w określonych warunkach nie można zatrudniać pracowników, którzy nie ukończyli 18 lat.

Na podstawie: Informatora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie „Przepisy prawne z zakresu zatrudniania młodzieży w wieku 16-18 lat przy pracach sezonowych i dorywczych”, Warszawa 2008.