

Młodociani pracownicy nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej

Dobowy wymiar czasu pracy młodocianych nie może przekroczyć ośmiu godzin. Czas ich nauki wlicza się do czasu pracy. Prawo do urlopu wypoczynkowego uzyskują z upływem sześciu miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy.

Młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie osiągnęła jeszcze pełnoletności, tj. nie przekroczyła 18 roku życia. Zatrudnianie w ramach stosunku pracy osoby, która nie ukończyła 16 lat, jest zabronione. Młodociani, jako osoby nieposiadające jeszcze kwalifikacji zawodowych, powinni być zatrudniani tylko w celu przygotowania zawodowego. Wyjątkowo jednak przepisy kodeksu pracy zezwalają na zatrudnianie młodocianych także w celach zarobkowych. W związku z tym przepisy o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych pracowników młodocianych są dostosowane do tych dwóch, całkowicie odmiennych form ich zatrudnienia.

Czas pracy Czas pracy pracownika młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego (nauka zawodu, przyuczenia do wykonywania określonej pracy) - nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę. Do czasu pracy takiego pracownika wlicza się cały czas nauki, w wymiarze wynikającym z obowiązującego programu zajęć szkolnych. Nie ma przy tym znaczenia, czy nauka odbywała się w godzinach pracy czy też po godzinach pracy.

Pracownik młodociany ma prawo do 30-minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy, jeżeli jego dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny.

Obowiązuje bezwzględny zakaz zatrudniania pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Natomiast wykonywanie przez nich prac, które są wzbronione pracownikom młodocianym, jest dopuszczalne tylko wyjątkowo, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego. W takich przypadkach pracodawca powinien tak organizować pracę, aby pracownik młodociany mógł korzystać z przerw w pracy wliczanych do czasu pracy i odpoczywać w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

Przykładowo pracownik młodociany uczący się zawodu posadzkarza wykonuje czynności polegające na układaniu podłóg przez czas nie przekraczający 3 godzin na dobę. Pracodawca powinien organizować młodocianemu pracę w sposób umożliwiający korzystanie z przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracodawca, prowadząc kartę ewidencji czasu pracy pracownika młodocianego, powinien uwzględniać także czas, przez który wykonywał on pracę, co do zasady wzbronioną młodocianemu, a dozwoloną jedynie w celu odbycia przez niego przygotowania zawodowego. Taki obowiązek wynika z przepisów dotyczących prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

Pracownik młodociany powinien korzystać z dłuższych niż pozostali pracownicy okresów odpoczynku. Dobowy okres odpoczynku powinien obejmować porę nocną (która w przypadku młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00) i powinien trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Natomiast tygodniowy okres odpoczynku powinien trwać nieprzerwanie przez co najmniej 48 godzin i obejmować niedzielę.

Wymiar urlopu Prawo do urlopu wypoczynkowego pracownik młodociany uzyskuje z upływem sześciu miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy. Jego wymiar wynosi 12 dni. Z upływem roku pracy pracownik młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni. Jeżeli jednak roczny okres zatrudnienia upłynie przed osiągnięciem przez niego 18 roku życia, wówczas w takim roku kalendarzowym pracownik ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni.

Młodociani pracownicy nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej

Młodocianemu, który uczęszcza do szkoły, urlopu udziela się w okresie ferii szkolnych. Jeżeli ich termin przypada przed nabyciem prawa do urlopu (co często zdarza się w związku z terminem ferii zimowych), pracodawca może, na wniosek pracownika młodocianego, udzielić mu zaliczkowo urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych.

Pracodawca ma natomiast obowiązek udzielić pracownikowi młodocianemu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym dwóch miesięcy. Umożliwia to pracownikowi młodocianemu jednocześnie pracującemu i uczącemu się wykorzystanie ferii szkolnych na wypoczynek niezakłócony wypełnianiem obowiązków pracowniczych. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

PRZYKŁAD URLOP NA NIEPEŁNYM ETACIE

Pracownik młodociany w wieku 16 lat i trzech miesięcy podejmuje pracę zarobkową na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/4 etatu (dwie godziny dziennie), w godzinach 16.00-18.00, tj. po zajęciach szkolnych. Praca polega na sortowaniu korespondencji wpływającej do dużej firmy ubezpieczeniowej (zgodnie z nazwami komórek organizacyjnych). W roku kalendarzowym, w którym pracownik podjął pracę nabywa on prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze trzech godzin i 20 minut (1/4 z 20 dni to 5 dni; 1/12 z 5 dni to 3 godziny i 20 minut). W kolejnym roku kalendarzowym wymiar urlopu wyniesie pięć dni.

Praca zarobkowa

Pracownik młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę w celach zarobkowych, ale wyłącznie przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Podstawowym obowiązkiem osoby, która nie ukończyła 18 lat, jest bowiem nauka i podejmowanie pracy zarobkowej nie może uniemożliwiać lub utrudniać wypełniania obowiązku szkolnego.

Pracodawca, ustalając wymiar i rozkład czasu pracy pracownika młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, jest obowiązany uwzględniać tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także konkretny rozkład jego zajęć szkolnych.

Tygodniowy wymiar czasu pracy pracownika młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin, zaś w dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych czas pracy młodocianego nie może przekraczać dwóch godzin.

W okresie ferii szkolnych młodociany może pracować w wyższym wymiarze czasu pracy, bowiem nie koliduje to z wypełnianiem przez niego obowiązku szkolnego. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może jednak przekroczyć siedmiu godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.

Wymiary czasu pracy obowiązujące w okresie odbywania zajęć szkolnych, a także w czasie ferii szkolnych, obowiązują także w przypadku, gdy młodociany jest jednocześnie zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. W celu przestrzegania tej zasady pracodawca, zatrudniając pracownika młodocianego w celach zarobkowych, jest obowiązany uzyskać od niego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Pracownik młodociany podejmujący pracę zarobkową na podstawie umowy o pracę nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego na takich samych zasadach, jak każdy inny pracownik. Oznacza to, że w roku kalendarzowym, w którym podejmuje on pierwszą pracę, ma prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca zatrudnienia w wymiarze 1/12 z wymiaru urlopu należnego mu po roku pracy. Natomiast prawo do kolejnego urlopu taki pracownik nabędzie w kolejnym roku kalendarzowym.