

Praca na wakacje

Poradnik dla młodzieży
podejmującej pracę wakacyjną



Spis treści

1. List Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbiety Rafalskiej do Uczniów i Studentów	3
2. Zasady podejmowania pracy przez uczniów i studentów	4
3. Jaka praca dla młodocianych?	4
4. Podstawa zatrudnienia młodocianych.....	4
5. Czas pracy pracowników młodocianych.....	5
6. Wynagrodzenie za pracę	6
7. Praca dzieci	6
8. Zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej.....	7
9. Inne formy zatrudnienia	7
10. Jaka stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych?.....	8
11. Szczególna ochrona zdrowia.....	8
12. Gdzie szukać pomocy?	8

1. List Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbiety Rafalskiej do Uczniów i Studentów

Drodzy Uczniowie i Studenci,

okres wakacji sprzyja podejmowaniu przez Was zatrudnienia w czasie wolnym od nauki. Dla wielu spośród Was jest to okazja nie tylko do zapracowania na wynagrodzenie, ale również do własnego rozwoju i zdobycia cennego doświadczenia.

Bardzo często młodzi ludzie, wkraczający na rynek pracy, nie są w pełni świadomi przysługujących im praw. Stąd też szczególnie w miesiącach letnich zyskują na znaczeniu różnorodne akcje informacyjne, mające uchronić młodzież podejmującą pracę przed niepożądanymi sytuacjami.

Z przyjemnością oddaję w Wasze ręce niniejszą publikację. Znajdziecie w niej informacje dotyczące przysługujących Wam uprawnień, a także wskazówki, na co należy uważać przy podejmowaniu zatrudnienia oraz gdzie można się zgłosić w przypadku naruszenia praw pracownika.

Mam nadzieję, że poradnik „Praca na wakacje” okaże się dla Was pomocny w wyborze odpowiedniej pracy. Uwzględniając fakt, że studenci podejmują zatrudnienie na zasadach ogólnych i lepiej niż ich młodszy koledzy są zorientowani w swoich prawach i obowiązkach, szczególną uwagę poświęcono w poradniku właśnie uczniom jako pracownikom młodocianym.

Niech zdobyte przez Was w czasie wakacji doświadczenie procentuje w kolejnych latach aktywności na rynku pracy. Jednocześnie życzę Wam, abyście znaleźli również czas na należny Wam odpoczynek i nabranie energii do jak najbardziej efektywnej nauki po zakończeniu wakacji.

Z wakacyjnymi pozdrowieniami

Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

2. Zasady podejmowania pracy przez uczniów i studentów

O ile studenci nawiązują stosunek pracy na zasadach ogólnych, a więc tych obowiązujących innych pełnoletnich pracowników, o tyle podejmowanie aktywności zawodowej przez pracowników młodocianych podlega pewnym ograniczeniom.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Zatrudnienie na wskazanych powyżej warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Odnosi się to zatem np. do studenta. Jednakże na zasadach określonych w rozdziale IX Kodeksu pracy zatrudnienie w ramach stosunku pracy może podjąć również pracownik młodociany, czyli osoba, która ukończyła 16 lat, a jednocześnie nie przekroczyła 18 lat. Co ważne, wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

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

3. Jaka praca dla młodocianych?

Pracownik młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Należy podkreślić, że praca lekka nie może:

- 1) powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego,
- 2) utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

Szczegółowy wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten musi być też zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy. Zanim młodociany podejmie pracę, pracodawca ma obowiązek zapoznać go z wykazem prac lekkich.

4. Podstawa zatrudnienia młodocianych

Praca lekka wykonywana przez oznaczony czas może być świadczona na podstawie:

- ✓ umowy o pracę na okres próbny,
- ✓ umowy o pracę na czas określony.

Umowa o pracę powinna określać w szczególności:

- ✓ strony umowy,
- ✓ rodzaj umowy,
- ✓ datę zawarcia,
- ✓ warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie za pracę ze wskazaniem jego składników, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. W przypadku gdy nie została ona zawarta na piśmie, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika (młodocianego) do pracy jest obowiązany potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Umowa o pracę na czas określony może być zawarta w celu:

- ✓ zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy – umowa ta rozwiązuje się z chwilą powrotu tego pracownika do pracy,
 - ✓ wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- jeżeli jej zawarcie służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (w umowie należy określić ten cel lub okoliczności tego przypadku przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy).

Z tym samym pracodawcą nie mogą być zawarte więcej niż 3 umowy o pracę na czas określony. Oznacza to, że kolejna (czyli czwarta) zawarta z pracownikiem umowa na czas określony przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony. To samo dotyczy ograniczenia czasu trwania takiej lub takich umów o pracę, które nie mogą trwać dłużej niż 33 miesiące z tym samym pracodawcą.

Umowa na czas określony jest zawierana na wskazany czas (np. na 1 tydzień, 2 tygodnie, 1 miesiąc, 2 miesiące). Określa termin, z upływem którego ulega rozwiązaniu. Pracodawca ani pracownik nie mają zatem obowiązku wypowiedzania tej umowy.

W razie gdy strony umowy (pracownik lub pracodawca) będą chciały wcześniej zakończyć umowę na czas określony, mogą:

- ✓ rozwiązać ją na mocy porozumienia stron, czyli za zgodą pracownika i pracodawcy,
- ✓ wypowiedzieć ją na podstawie jednostronnego oświadczenia albo pracodawcy albo pracownika.

Umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia. Długość tego okresu jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i – w przypadku zatrudnienia do 6 miesięcy – wynosi 2 tygodnie.

W określonych przypadkach wskazanych w przepisach zarówno pracownik, jak i pracodawca może rozwiązać umowę o pracę na czas określony bez wypowiedzenia. Pracodawca może w ten sposób zakończyć umowę o pracę z winy pracownika w razie m.in. ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (np. kradzież mienia pracodawcy, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, spożywanie alkoholu w pracy). Z kolei pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (np. nie wypłacił w terminie wynagrodzenia).

5. Czas pracy pracowników młodocianych

Przy zatrudnieniu przy pracach lekkich pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki, wynikającą z programu nauczania oraz rozkładu zajęć szkolnych. Oznacza to, że do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

W okresie odbywania zajęć szkolnych tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 12 godzin. Natomiast w dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych jego wymiar czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin.

W okresie wakacji i ferii szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu, a w odniesieniu do młodocianego poniżej 16 lat – 6 godzin.

Określony powyżej wymiar czasu pracy obowiązuje także w przypadku pracy u więcej niż jednego pracodawcy. Oznacza to, że można wykonywać pracę np. u dwóch pracodawców, o ile łączny wymiar czasu pracy nie przekroczy 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. Przy nawiązywaniu stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskać od pracownika młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Pracownik młodociany nie może świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Warto wskazać, że w odniesieniu do młodocianego za porę nocną uznaje się godziny pomiędzy 22.00 a 6.00. Od tej zasady jest pewien wyjątek – w przypadku młodocianych, którzy nie osiągnęli wieku 16 lat lub nie ukończyli gimnazjum, za porę nocną uznaje się czas pomiędzy godziną 20.00 a 6.00.

Przerwa w pracy młodocianego, obejmująca porę nocną, powinna trwać nieprzerwanie co najmniej 14 godzin. Ponadto, pracownikowi młodocianemu należy zapewnić co najmniej 48-godzinny, nieprzerwany odpoczynek, który powinien obejmować niedzielę. Aby spełnić ten wymóg, młodocianemu należy zapewnić dzień wolny od pracy przypadający w sobotę albo poniedziałek.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut. Jest ona wliczana do czasu pracy.

6. Wynagrodzenie za pracę

Prawo pracy nie przewiduje żadnych szczególnych regulacji dotyczących wynagradzania pracowników młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony przy pracach lekkich. Obowiązują tu więc te same zasady wynagradzania, które mają zastosowanie wobec pracowników dorosłych.

Przy ustalaniu wynagrodzenia należy uwzględnić rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane do jej wykonania, a także ilość i jakość świadczonej pracy. Trzeba mieć także na uwadze przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jest to minimalna kwota wynagrodzenia, przysługująca za pracę na pełny etat. Obecnie jest to 2000 zł brutto. Nie jest zatem możliwa praca nieodpłatna na podstawie umowy o pracę.

7. Praca dzieci

Dzieci, które nie ukończyły 16 lat, mogą wykonywać pracę lub inne zajęcia zarobkowe wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.

Co więcej, wymagane jest przy tym uzyskanie uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka oraz zezwolenia właściwego inspektora pracy. Zezwolenie takie wydawane jest na podstawie złożonego przez pracodawcę wniosku, do którego należy załączyć:

- ✓ orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- ✓ pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- ✓ opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej, dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- ✓ opinię dyrektora szkoły, do której uczęszcza dziecko, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

8. Zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej

Pracownik młodociany może zawrzeć umowę o pracę nie tylko z pracodawcą, ale i z agencją pracy tymczasowej. W tym drugim przypadku kieruje ona pracownika młodocianego do podmiotu, na rzecz którego będzie świadczona praca. Podmiot taki nazywany jest pracodawcą użytkownikiem.

Niezależnie od tego, z kim młodociany zawiera umowę o pracę, może wykonywać tylko pracę lekką. Agencja pracy tymczasowej może zatrudnić takiego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Pracodawca użytkownik ma obowiązek uzgodnić z agencją rodzaj pracy, jaką będzie wykonywał młodociany, a także jej warunki. Musi też poinformować agencję o warunkach bhp i wynagrodzeniu, przysługującym za wykonywaną pracę. Co ważne, wynagrodzenie wypłaca agencja, a nie podmiot, na rzecz którego jest świadczona praca.

Umowę o pracę z agencją zawiera się na piśmie. Agencja potwierdza warunki zawartej umowy nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej. W umowie powinien być wskazany również pracodawca użytkownik. Umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej rozwiązuje się z upływem ustalonego okresu wykonywania tej pracy. Strony umowy mogą jednak przewidzieć jej wcześniejsze rozwiązanie.

9. Inne formy zatrudnienia

Poza umową o pracę na czas określony i umową o pracę z agencją pracy tymczasowej młodociany może podjąć pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia, dzieło). Przepisy prawa pracy nie zakazują wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, jeżeli odpowiada to zgodnemu zamiarowi stron oraz uzasadnione jest charakterem pracy i warunkami jej wykonywania. Umowa zlecenia i dzieło są umowami regulowanymi przepisami Kodeksu cywilnego. Stąd też regulacje prawa pracy nie mają tu zastosowania.

Zasady, na jakich można zawrzeć i wykonywać umowę zlecenia regulują art. 734 – 751 k.c., natomiast zasady wykonywania pracy na podstawie umowy o dzieło art. 627 – 646 k.c.

O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony. Podkreślenia jednak wymaga, że do zawarcia umów cywilnoprawnych przez osoby, które nie ukończyły 18 roku życia wymagana jest zgoda przedstawiciela ustawowego.

10. Jaka stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych?

Od 1 stycznia 2017 roku minimalna stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych wynosi 13 zł. Ma to jednak zastosowanie tylko do określonych umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego). Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte zostały osoby fizyczne niewykonyjące działalności gospodarczej, a także tzw. „samozatrudnieni”.

Obowiązek wypłaty minimalnej stawki godzinowej spoczywa na przedsiębiorcach oraz innych jednostkach organizacyjnych (np. instytucjach publicznych, urzędach administracji rządowej). Coroczny wzrost wysokości minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych będzie uzależniony od dynamiki wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników.

11. Szczególna ochrona zdrowia

Warto pamiętać, że pracownik młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy lub – gdy nie ma takiej możliwości – niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Ponadto pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, a także o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Taka informacja powinna trafić zarówno do pracownika młodocianego, jak też jego ustawowego przedstawiciela.

12. Gdzie szukać pomocy?

W razie gdy zostaną naruszone prawa pracownicze pracowników lub pracowników młodocianych (np. w zakresie niewypłacenia wynagrodzenia w całości lub w terminie, naruszania zakazu pracy w nadgodzinach lub w porze nocnej) jedynym organem uprawnionym do podejmowania interwencji i udzielenia pomocy jest Państwowa Inspekcja Pracy. Do okręgowych inspektoratów pracy można zwrócić się o pomoc osobiście, telefonicznie lub na piśmie. Adresy oraz telefony do okręgowych inspektoratów pracy można znaleźć na stronie www.pip.gov.pl.