

Ewa Szuber-Bednarz\*

## Świadomość edukacyjna jako podstawa legalnego zatrudniania młodocianego pracownika w świetle wybranych norm prawa międzynarodowego i krajowego

**Słowa kluczowe:** pracownik młodociany, świadomość edukacyjna, prawo państwowe, międzynarodowe prawo pracy, pracownik, pracodawca, umowa o naukę zawodu

**Streszczenie:** Autorka podjęła próbę wykazania, jak doniosłą rolę pełni świadomość posiadanych praw i obowiązków zarówno u pracownika młodocianego, jak i jego rodziców czy opiekunów prawnych. Ważność analizowanego zagadnienia objawia się, z jednej strony, legalnością zatrudnienia, a z drugiej strony – gwarancją dokładania wszelkiej staranności w formułowaniu postanowień umów i innych aktów prawa wewnątrzzakładowego.

## Education awareness as the basis of legal juvenile employment in the light of selected norms of international and national law

**Key words:** juvenile workers, education awareness, national law, international labour law, employee, employer, apprenticeship contract

**Summary:** The author has undertaken an attempt to prove the importance of the juvenile worker's and his or her parent's or legal guardian's awareness of the rights and duties he or she possesses. The importance of the issue analysed is manifested on the one hand in the legality of the employment, and on the other in the guarantee to spare all possible efforts to formulate appropriate contracts or other legal regulations within the company.

\* Wyższa Szkoła Pedagogiki i Administracji im. Mieszka I w Poznaniu

## Zagadnienia wprowadzające

Reforma edukacyjna, która dokonała się w Rzeczypospolitej Polskiej, wymusiła zmiany w zakresie przygotowania zawodowego młodocianego pracownika. Nowelizacja obowiązujących przepisów zmieniła zakresy o doniosłym znaczeniu dla podmiotów zamierzających funkcjonować na rynku pracy. Podstawą dla wypracowania prawidłowych zachowań jest edukacja, w szczególności świadomość edukacyjna podmiotów funkcjonujących na określonym obszarze. Jest ona warunkiem *sine qua non* prawidłowych zachowań w różnych płaszczyznach tak wyselekcjonowanych obszarów. Wśród nich można wyróżnić co najmniej dwie istotne płaszczyzny: terminologiczną i prawną.

Zasadniczym celem niniejszej publikacji jest wykazanie, że świadomość edukacyjna podmiotów funkcjonujących w środowisku pracy stanowi niezaprzeczalną podstawę legalnego zatrudnienia młodocianego pracownika.

W obecnym stanie prawnym nie można rozpatrywać aspektów terminologicznych bez uwzględnienia istniejących w tym zakresie podstaw prawnych. Związanie państwa prawem wynika tak z norm konstytucyjnoprawnych, jak i (albo przede wszystkim) z norm prawnomiędzynarodowych. Konstytucja stanowi, że Polska respektuje normy prawa międzynarodowego ją wiążące<sup>1</sup>. Rozważania poniższe poprzedzone więc zostaną omówieniem aspektów podstaw terminologicznych dotyczących zdefiniowania pojęć zakresu podmiotowego i przedmiotowego w ogólności.

Zgodnie z regulacjami prawnomiędzynarodowymi młoda osoba oznacza jakąkolwiek osobę w wieku poniżej 18 lat, natomiast dziecko oznacza jakąkolwiek młodą osobę w wieku poniżej 15 lat lub taką osobę, która wciąż podlega powszechnemu obowiązkowi szkolnemu zgodnie z krajowym prawem. W związku z tym pod pojęciem młodocianego należy w tekście rozumieć jakąkolwiek młodą osobę w wieku co najmniej 15 lat, lecz do ukończenia 18 roku życia, która nie podlega już powszechnemu obowiązkowi szkolnemu zgodnie z krajowym prawem.

Na zakres przedmiotowy składać się będzie próba definicji pracy *sensu stricto*. Praca w przypadku młodocianego musi przybrać postać wyłącznie pracy lekkiej, co oznacza każdą pracę, co do której, ze względu na jej naturę oraz szczególne warunki, w których jest wykonywana, nie jest prawdopodobne, że zaszkodzi bezpieczeństwu, zdrowiu lub rozwojowi ją wykonującego oraz wpłynie negatywnie na jego frekwencję w szkole, jego udział w korzystaniu z poradnictwa zawodowego lub programów szkoleniowych zatwierdzanych przez właściwe organy lub jego zdolności do korzystania z pobieranego kształcenia. Takie ujęcie związane jest z poziomem rozwoju i przystosowania młodocianego.

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U z 1997 r. nr 78, poz. 483, art. 9.

## Zatrudnianie młodocianych w świetle uregulowań międzynarodowych

Wiele szczegółowych kwestii dotyczących pracy młodocianych regulowanych jest przez konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), którymi kierują się zarówno państwa, jak i organizacje międzynarodowe działające na rzecz ochrony przestrzegania praw najsłabszych ogniw społeczeństwa, czyli młodocianych i dzieci. Dzieci i młodzież muszą być uważani za grupy szczególnego ryzyka i dlatego muszą zostać podjęte działania mające na względzie ochronę ich zdrowia i bezpieczeństwa<sup>2</sup>.

Konwencja nr 5 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej<sup>3</sup> stanowiła, że dzieci poniżej lat 14 nie mogą być zatrudniane ani nie mogą pracować w zakładach przemysłowych, publicznych czy prywatnych, lub jakichkolwiek ich oddziałach, z wyjątkiem tych, w których pracują wyłącznie członkowie tej samej rodziny. Państwa członkowskie MOP w Konwencji nr 138 zobowiązały się prowadzić politykę krajową zmierzającą do zapewnienia skutecznego zniesienia pracy dzieci i do stopniowego podnoszenia najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy do granicy umożliwiającej młodocianym osiągnięcie jak najbardziej wszechstronnego rozwoju fizycznego i umysłowego. Wrażliwość dzieci wymaga, by wprowadzić zakaz ich zatrudniania oraz zapewnić, że minimalny wiek pracy i zatrudnienia nie będzie niższy niż ten, w którym kończy się powszechny obowiązek szkolny nałożony prawem krajowym lub 15 lat.

Ze względu na ewolucję społeczeństw strony Konwencji dopuściły odstępstwa od zakazu pracy dzieci wyłącznie w szczególnych przypadkach. Ogólnym wskazaniem jest zakaz wprowadzania takich wyjątków, które mogłyby zaszkodzić regularnemu uczęszczaniu do szkoły lub przeszkodzić dzieciom w pełnym korzystaniu z kształcenia. Doniosłe znaczenie ma w tej kwestii specyfika natury przechodzenia z dzieciństwa do dorosłości, stąd praca młodocianych powinna być ściśle regulowana i chroniona. Ochrona pracy młodocianego przybiera m.in. postać obowiązku nałożonego na każdego pracodawcę zagwarantowania młodym osobom warunków pracy odpowiednich dla ich wieku<sup>4</sup>. Konwencja stanowi, że najniższy wiek dopuszczenia do wszelkiego rodzaju zatrudnienia lub pracy, które – ze względu na swój charakter lub warunki, w jakich są wykonywane – mogą zagrazić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności młodocianych, nie powinien być niższy

<sup>2</sup> Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy młodych, Dz.U. L 216 z 20 sierpnia 1994 r., s. 12.

<sup>3</sup> Konwencja nr 5 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej, przyjęta w Waszyngtonie 28 listopada 1919 r., Dz.U. z 1925 r. nr 54, poz. 366, art. 1. Konwencja ta, ratyfikowana przez Polskę, została w dniu 22 marca 1978 r. wycofana, gdyż zastąpiono ją Konwencją nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, przyjętą w Genewie 23 czerwca 1973 r.

<sup>4</sup> Konwencja nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia przyjęta w Genewie 23 czerwca 1973 r., Dz.U. z 1978 r. nr 12, poz. 53, art. 1.

niż 18 lat. W każdym z państw jednak granice wieku określone są przez ustawodawstwo krajowe lub przez właściwe władze po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców lub pracowników<sup>5</sup>.

Niezależnie od tych postanowień ustawodawstwo krajowe lub właściwe władze mogą, po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców lub pracowników, zezwolić na zatrudnienie lub pracę młodocianych od lat 16, pod warunkiem, że ich zdrowie, bezpieczeństwo i moralność będą w pełni chronione i że otrzymają oni w danej dziedzinie działalności odpowiednie wykształcenie specjalistyczne albo przeszkolenie zawodowe<sup>6</sup>. Strony postanowiły, że ustawodawstwo krajowe może zezwolić na zatrudnienie przy lżejszych pracach osób w wieku od 13 do 15 lat lub na wykonywanie przez nie takich prac, z zastrzeżeniem, że osoby te nie będą narażone na zagrożenie zdrowia lub ich rozwoju, a wykonywane przez nie prace ze względu na swój charakter nie przeszkodzą w obowiązkach szkolnych tych osób lub w udziale w programach szkoleniowych lub szkolenia zawodowego zatwierdzonych przez właściwe władze ani też w możliwości korzystania przez nie z otrzymanego przeszkolenia<sup>7</sup>.

W świetle postanowień dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie ochrony pracy osób młodych<sup>8</sup> pracodawcy powinni wprowadzić w życie środki konieczne dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia młodych ludzi na podstawie określenia zagrożeń związanych z ich pracą, tj. wprowadzenie jakichkolwiek uregulowań wewnętrznych powinno być poprzedzone identyfikacją zagrożeń. Warunkiem *sine qua non* dla zapewnienia poprawnego wdrożenia tej dyrektywy jest dążenie do bezwzględnej ochrony młodych osób przed jakimkolwiek wyraźnym zagrożeniem wynikającym z ich braku doświadczenia, braku świadomości istniejącego lub potencjalnego ryzyka, czy też niedojrzałości. Wskazuje się, że przyjęcie szczególnych minimalnych wymagań dotyczących organizacji czasu pracy prawdopodobnie poprawi warunki pracy młodych osób. Ich maksymalny czas pracy powinien być ściśle ograniczony, dostosowany do fizycznego rozwoju młodocianego oraz jego predyspozycji i obciążenia wynikającego z powierzonych zadań. Praca młodych osób w porze nocnej powinna być zakazana, z wyjątkiem prac, których młodociany w procesie kształcenia nie mógłby się nauczyć, gdyby nie praca w porze nocnej. W ustawodawstwie krajowym doprecyzowuje się zakres prac dozwolonych w tym zakresie. Pamiętać należy jednak, że czas pracy nocnej nie może być dłuższy niż minimalny czas przyjmowany zgodnie z nowymi standardami oceny przydatności dla najmniej zdolnego ucznia.

Ważnym aspektem w procesie dążenia do wzrostu świadomości prawnej jest to, by ustawodawca ustanowił szczególne regulacje w tym zakresie, a pracodawcy, w ślad za nim, podjęli właściwe środki w celu zapewnienia, by czas pracy młodocianych kształ-

<sup>5</sup> Ibidem, art. 3 ust. 1.

<sup>6</sup> Ibidem, art. 3 ust. 3.

<sup>7</sup> Ibidem, art. 7.

<sup>8</sup> Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r., op. cit.

jących się nie wpływał ujemnie na ich zdolność do korzystania z tego kształcenia. Czas, który młode osoby spędzają na kształceniu, pracując w systemie teoretycznego i/lub praktycznego kształcenia połączonego z pracą lub w systemie kształcenia zawodowego organizowanego przez pracodawcę w miejscu pracy, liczy się jako czas pracy. W celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia młodych osób pracodawca ma obowiązek zapewnić im minimalny czas przerw w pracy w ciągu doby, tygodnia i roku. Samo przyznanie uprawnień na gruncie uregulowań prawnych okaże się jednak nieskuteczne, jeżeli znikoma będzie świadomość prawna o tak przyznanym uprawnieniu. Stąd tak doniosłe znaczenie ma edukacja w zakresie posiadanego statusu.

Rada dostrzega konieczność (wyrażoną w postanowieniach dyrektywy) uwzględnienia w odpowiedni sposób przy ustalaniu przerw w pracy w ciągu tygodnia różnorodności czynników kulturowych, etnicznych, religijnych i innych w Państwach Członkowskich, zwłaszcza, że to Państwa Członkowskie ostatecznie decydują, czy np. niedziela powinna być włączona do przerwy w pracy i w jakim zakresie. Prewencyjna działalność państwa polega m.in. na ustaleniu regulacji zabraniających zatrudniania młodych osób do pracy, która obiektywnie przekracza ich fizyczne i psychologiczne możliwości oraz pracy pociągającej za sobą narażenie na czynniki toksyczne, rakotwórcze i takie, które powodują dziedziczne uszkodzenie genetyczne lub uszkadzają płód lub takie, które w jakikolwiek inny sposób trwale wpływają na ludzkie zdrowie, a także pracy powodującej narażenie na szkodliwe promieniowanie oraz pracy niosącej ze sobą ryzyko wypadków, którego, jak można przyjąć, młode osoby nie są w stanie rozpoznać lub uniknąć, zważywszy na ich niewystarczającą uważność w kwestiach bezpieczeństwa lub brak doświadczenia czy wykształcenia, lub też pracy, w której istnieje ryzyko dla zdrowia z powodu ekstremalnego zimna lub gorąca, hałasu lub drgań.

Kolejnym elementem zapewnienia ochrony pracownikom młodocianym na gruncie regulacji międzynarodowych, których świadomość ma doniosłe znaczenie dla legalnego ich zatrudniania, jest właściwa regulacja czasu pracy młodocianych pracowników. Czasem pracy jest jakikolwiek okres czasu, podczas którego młodociany jest w pracy, pozostaje do dyspozycji pracodawcy i wykonuje swoją działalność lub obowiązki<sup>9</sup>. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu dla pracy wykonywanej w ramach połączonego systemu pracy i kształcenia organizowanego w miejscu pracy lub 2 godzin w dniu szkolnym i 12 godzin w tygodniu w przypadku pracy wykonywanej w czasie trwania semestru, poza godzinami ustalonymi dla uczęszczania do szkoły, pod warunkiem, że nie jest to zabronione krajowym prawem i/lub praktyką. W żadnym wypadku dobowy czas pracy nie może przekroczyć siedmiu godzin – to ograniczenie może wzrosnąć do 8 godzin w przypadku dzieci, które osiągnęły wiek 15 lat. Czas pracy może zostać ustalony jako 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu dla pracy wykonywanej

<sup>9</sup> Ibidem, art. 1.

przez co najmniej tydzień w okresie, kiedy szkoły nie funkcjonują – te ograniczenia mogą wzrosnąć do 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu w przypadku dzieci, które osiągnęły wiek 15 lat. Ograniczenie do 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu dotyczy pracy lekkiej wykonywanej przez dzieci, które nie podlegają już obowiązkowi szkolnemu zgodnie z prawem krajowym. Czas, który młode osoby spędzają na kształceniu, pracując w systemie teoretycznego i/lub praktycznego kształcenia połączonego z pracą lub w systemie kształcenia zawodowego organizowanego przez pracodawcę w miejscu pracy, będzie liczony jako czas pracy.

## Zatrudnianie młodocianych w świetle uregulowań prawa polskiego

Młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat. Z dniem 1.09.2018 r. przedmiotowe przepisy zostaną ujednolicone i dostosowane do wymagań wynikających z Konwencji MOP, w ten sposób, że za młodocianego uważać się będzie osobę, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18. Jednocześnie z tym dniem zostanie wprowadzony zakaz zatrudniania osoby, która nie ukończyła 15 lat. Ustawodawca w Kodeksie pracy nie zawiera pełnej normy określającej najniższy wiek dopuszczenia do pracy i zakazującej zatrudniania osób poniżej tego wieku, bowiem zamieszcza tam upoważnienie ustawowe dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego m.in. sytuacje, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum. Taka regulacja nie tylko zezwala na zatrudnianie osób niemających 16 lat, ale także znosi jakikolwiek najniższy wiek dopuszczenia do pracy. Posługuje się, bowiem tylko określeniem „osoba niemająca 16 lat” i nie podaje wieku, od jakiego osoba niemająca 16 lat może zostać zatrudniona<sup>10</sup>.

W świetle powyższej regulacji trzeba więc powiedzieć, że pracodawca, który zatrudnia osobę niemającą 16 lat w innych wypadkach od dopuszczonych w rozporządzeniu MPiPS<sup>11</sup>, nie narusza obowiązujących w tym zakresie przepisów. Ponadto konsekwencje takiego działania są dalej idące. Nieważna jest umowa o pracę zawarta z młodocianym do lat 15. W zakresie uprawnień pracowniczych powinien on jednak być traktowany tak jak pracownik skutecznie zatrudniony. Dotyczy to m.in. uprawnień określonych w ustawie z dnia 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz.U. nr 3, poz. 8). Członkowie rodziny takiego młodocianego mogą natomiast

<sup>10</sup> J. Skoczyński, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2011, System Informacji Prawnej Lex, s. 233.

<sup>11</sup> Rozporządzenie MPiPS z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

dochodzić stosownych roszczeń odszkodowawczych w związku z jego śmiercią na ogólnych zasadach prawa cywilnego dotyczących odpowiedzialności za czyny niedozwolone<sup>12</sup>.

Ustanie obowiązku szkolnego zostało uregulowane w ustawie o systemie oświaty w dość szczególny sposób, a mianowicie postanowiono, że nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18. roku życia. W konstrukcję obowiązku nauki do 18. roku życia został wstawiony obowiązek szkolny. Obowiązek szkolny dziecka rozpoczyna się z początkiem roku szkolnego, w którym dziecko kończy 7 lat (od roku szkolnego 2014/2015 – 6 lat), i trwa do ukończenia gimnazjum, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18. roku życia.

Obowiązek nauki po ukończeniu gimnazjum realizować można, zgodnie z wolną wolą podmiotu, poprzez uczęszczanie do publicznej lub niepublicznej szkoły ponadgimnazjalnej lub na zajęcia realizowane w formach pozaszkolnych w placówkach publicznych i niepublicznych posiadających akredytację albo przez uczęszczanie na zajęcia realizowane w ramach działalności oświatowej prowadzonej przez osoby prawne lub fizyczne, dla której osoby te uzyskały akredytację, a także przez realizowanie, zgodnie z odrębnymi przepisami, przygotowania zawodowego u pracodawcy<sup>13</sup>. W związku z tym zawarcie z młodocianym umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego jest dopuszczalne wyłącznie w razie wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tej osoby i przedstawienia zaświadczenia lekarza uprawnionego do przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu tej osoby, a także przedstawienia pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Wszystkie trzy elementy muszą wystąpić łącznie. Świadomość spełnienia tych warunków formalnoprawnych ma ogromne znaczenie z punktu widzenia należytego zabezpieczenia interesu młodocianego pracownika, a przede wszystkim jego bezpieczeństwa.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę zatrudniającego młodocianych pracowników obowiązek zapewnienia im opieki i pomocy niezbędnej do ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy. Jest to obowiązek bardzo ogólny, a tym samym trudny do wyegzekwowania za pomocą środków prawnych. Bez prawnej konkretyzacji, jakie działania powinny być podjęte w ramach tego obowiązku, jest to bardziej powinność moralna niż obowiązek prawny.

Opieka i pomoc, które mają być udzielone młodocianym, powinny obejmować zapewnienie wszelkich warunków niezbędnych do prawidłowego wykonywania pracy, tzn. właściwy instruktaż zawodowy, nadzór opiekuna i informowanie o sprawach pracowniczych. Obowiązek zapewnienia opieki i pomocy obciąża pracodawcę zarówno w stosunku do młodocianych posiadających kwalifikacje zawodowe, zatrudnionych w charakterze pracowników na podstawie standardowej umowy o pracę, jak i pracowników młodocia-

<sup>12</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1972 r., III CRN 83/72, OSNC z 1973 r. nr 2, poz. 30.

<sup>13</sup> Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572, art. 15.

nych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Pracodawca winien zrealizować ciążący na nim obowiązek w szczególności poprzez przydzielenie młodocianym pracownikom odpowiednich opiekunów, którzy powinni nie tylko nadzorować prawidłowość wykonywanej pracy, ale także informować o uprawnieniach pracowniczych<sup>14</sup>.

Świadomość edukacyjna najdoskonalej widoczna jest w momencie zawierania zobowiązań pomiędzy pracodawcą a pracownikiem młodocianym. Brak znajomości wśród młodocianych przysługujących im praw skutkuje niejednokrotnie naruszeniem tych praw przez świadomych pracodawców. Można by również wskazać na niezajomość przepisów wśród podmiotów zatrudniających pracowników młodocianych i wynikające stąd nieprawidłowości. Sytuacja taka jest jednak w ocenie społecznej niedopuszczalna, gdyż obowiązkiem pracodawcy – zarówno w ujęciu prawnych wymagań, jak i wedle kryteriów oceny postawy etyczno-moralnej – jest doskonała znajomość obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Z rozporządzenia Rady Ministrów wynika, że przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może odbywać się przez naukę zawodu bądź przyuczenie do wykonywania określonej pracy. Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy oraz doksztalcanie teoretyczne. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu<sup>15</sup>. Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

- pracodawca,
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- osoba zatrudniona u pracodawcy

– pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu<sup>16</sup>.

Konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji wynika z faktu, że celem praktycznej nauki zawodu w ramach przygotowania zawodowego jest zdobycie umiejętności i kwalifikacji zawodowych w określonej dziedzinie. Bezspornie więc szkolenie powinny prowadzić osoby posiadające kwalifikacje w danym zawodzie, co nie oznacza, że powinny legitymować się świadectwem potwierdzającym zdobycie wiedzy ogólnej<sup>17</sup>. Wskazać należy, że ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty<sup>18</sup> uregulowała

<sup>14</sup> M. Piankowski, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2004, s. 452.

<sup>15</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 278, § 1.

<sup>16</sup> *Ibidem*, § 2.

<sup>17</sup> Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 21 września 2010, IVSA/GI/165/10, System Informacji Prawnej Lex nr 758316.

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, op. cit., art. 70.



kwestie związane z praktyczną nauką zawodu w ten sposób, iż praktyczna nauka zawodu może odbywać się w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, szkolnych gospodarstwach pomocniczych, u pracodawców, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu, a także kwalifikacje wymagane od osób prowadzących praktyczną naukę zawodu i przysługujące im uprawnienia ustawodawca powierzył regulacji podustawowej.

W wykonaniu powyższej delegacji wydane zostało przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu rozporządzenie z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu. W akcie tym ustalono, że praktyczna nauka zawodu u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych przeprowadzana jest przez instruktorów praktycznej nauki zawodu, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi stanowi podstawowe zajęcie i jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin przewidzianym dla nauczycieli, a także instruktorów, których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi nie stanowi podstawowego zajęcia. Zgodnie z brzmieniem § 10 ust. 4 rozporządzenia instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którymi są pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy albo osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, powinni posiadać kwalifikacje zawodowe co najmniej mistrza w zawodzie oraz przygotowanie pedagogiczne.

Zakres kwalifikacji uznawanych za porównywalne z tytułem mistrza w zawodzie został natomiast ściśle określony w § 10 ust. 5 tegoż rozporządzenia i nie wymaga dokonywania zabiegów interpretacyjnych. Wskazano tam bowiem, że instruktorzy praktycznej nauki zawodu bez tytułu mistrza w zawodzie powinni posiadać – poza wymaganym przygotowaniem pedagogicznym i właściwym stażem pracy – świadectwo dojrzałości technikum lub szkoły równorzędnej albo świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej, względnie świadectwo dojrzałości liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie albo świadectwo dojrzałości liceum ogólnokształcącego, liceum technicznego lub średniego studium zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, względnie dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać.

Zatrważające jest to, że opiekunowie prawni – przede wszystkim rodzice potencjalnych pracowników młodocianych – nie mają przedmiotowej wiedzy i sporadycznie zdarza się, że sprawdzają uprawnienia kwalifikacyjne osób, którym powierzają kształcenie zawodowe swoich podopiecznych. Z praktyki autorki w działalności jako inspektor pracy wynika jednoznacznie, że niewielki odsetek aktywnych inspektorów dokonuje weryfikacji kwalifikacji posiadanych przez osoby prowadzące praktyczną naukę zawodu pracowni-

ków młodocianych. Najczęściej jest to weryfikowane wówczas, gdy inspektor zobligowany jest do wypełnienia tzw. list kontrolnych czy innego rodzaju tabel statystycznych.

Kolejną niezwykle doniosłą w swych skutkach sprawą jest obowiązek zawarcia umowy z pracownikiem młodocianym na piśmie. Niejednokrotnie brak świadomości konsekwencji wynikających z niedochowania przedmiotowego obowiązku prowadzi do „pokrzywdzenia” pracownika młodocianego. Z ogólnych przepisów wynika, że niedochowanie formy pisemnej nie prowadzi do nieważności zawartego zobowiązania, a jedynie jest naruszeniem przepisu prawa materialnego i wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Brak sporządzenia umowy na piśmie zdecydowanie utrudnia możliwość wykazania istnienia niektórych odmiennych od standardowych postanowień umownych pomiędzy stronami tak zawartego zobowiązania. W rozporządzeniu wskazano również obowiązek rejestrowania takiej umowy we właściwej izbie rzemieślniczej. Niektóre spośród działających aktywnie izb narzucają swoim członkom konieczność zawierania umów o praktyczną naukę zawodu na czas nieokreślony. Jednocześnie, zgodnie z przedmiotowym rozporządzeniem, nauka zawodu trwa nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy. Taka sytuacja powoduje zawieranie w umowach niefortunnych sformułowań, które skutkują powstaniem zapisów wewnętrznie sprzecznych, gdyż taka umowa jest równocześnie zawierana na czas nieokreślony i na czas np. 24 miesięcy. Oczywiście nawet przy tego typu rozwiązaniach można wywieść domniemanie dot. obowiązywania postanowień bardziej korzystnych dla pracownika młodocianego<sup>19</sup> i wówczas umowa taka mogłaby być traktowana jak zawarta na czas nieokreślony, jednak już praktyka pracodawców w kwestii sposobu zakończenia tak zawartego stosunku zobowiązaniowego nie budzi wątpliwości co do zamierzeń, a mianowicie najczęściej żadna ze stron nie składa drugiej oświadczenia woli o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, a pozytywne zdanie egzaminu czeladniczego uznawane jest przez strony za zdarzenie, z którym łączy się zakończenie trwania stosunku pracy.

Kolejnym obowiązkiem o doniosłym znaczeniu dla legalnego zatrudniania młodocianego jest konieczność wynagradzania pracy pracownika młodocianego. Zgodnie z postanowieniami rozporządzenia wynagrodzenie obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Stosunek procentowy wynagrodzenia, wynosi:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%,
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 5%,
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6%.

Pomimo zakreślonych w rozporządzeniu wartości „nie mniejszych niż” pracodawcy zwykle informują potencjalnych pracowników, że wysokość wynagrodzenia została

<sup>19</sup> Stosowanie zasady zgodności postanowień umów z prawem wynika z art. 18 ustawy Kodeksu pracy.

określona w rozporządzeniu i w związku z tym „nie mogą nic w tym zakresie zmienić”, co oczywiście jest niezgodne ze stanem prawnym.

## Wnioski

Jak wynika z międzynarodowych uregulowań prawnych, praca pracownika młodocianego podlega ochronie zarówno co do aspektów przedmiotowych (czas pracy, rodzaj pracy, wypoczynek etc.), jak i aspektu podmiotowego (np. ochrona zdrowia młodocianego, nie tylko fizycznego, ale też psychicznego). Państwa członkowskie MOP zobowiązały się do bezwzględного przestrzegania konwencji, w tym także do wdrożenia w wewnętrznym ustawodawstwie takich zmian, które pozwolą na przestrzeganie postanowień uregulowań międzynarodowych.

Jak wykazano, w polskich regulacjach prawnopracowniczych postanowienia chroniące pracowników młodocianych są rozbudowane i kreują status młodego pracownika w bezpieczny sposób. Niejednokrotnie jednak nadinterpretacja obowiązujących przepisów przy braku świadomości istniejących uregulowań prowadzi do naruszeń, a w konsekwencji do popełniania wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Doniosłe znaczenie dla legalnego zatrudniania pracownika młodocianego ma więc edukacja w zakresie przysługujących młodocianym pracownikom praw oraz nałożonych na nich obowiązków. Wzrost edukacji prawnej w tym zakresie służyć będzie dobru zarówno młodych pracowników, jak i ich opiekunów prawnych.

## Literatura

- Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy młodych, Dz.Urz. WE L 216 z 20 sierpnia 1994 r.
- Konwencja nr 5 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej, przyjęta w Waszyngtonie 28 listopada 1919 r., Dz.U. z 1925 r. nr 54, poz. 366.
- Konwencja nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia przyjęta w Genewie 23 czerwca 1973 r., Dz.U. z 1978 r. nr 12, poz. 53.
- Piankowski M., *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2004.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1972 r., III CRN 83/72, OSNC z 1973, nr 2 poz. 30.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 278.
- Skoczyński J., *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2011, System Informacji Prawnej Lex.
- Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U z 1997 r. nr 78, poz. 483.
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 21 września 2010, IVSA/Gl/165/10, System Informacji Prawnej Lex nr 758316.

