

Młodociany bez ochrony. Praca na umowie cywilnoprawnej może być świadczona przez kilkanaście godzin na dobę, bez odpoczynku i za głodowe stawki. Coraz częściej w ten sposób jest zatrudniana młodzież. **BS**

Młodociany na zleceniu bez żadnej ochrony

Praca na umowie cywilnoprawnej może być świadczona przez kilkanaście godzin na dobę i za głodowe stawki. Coraz częściej **tak pracuje młodzież**

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Kodeks pracy zapewnia ochronę i właściwe warunki niezależnie od formy prawnej zatrudnienia jedynie dzieciom do 16. roku życia. Jakakolwiek aktywność zarobkowa osób w tym wieku jest uzależniona od zgody inspektora pracy po spełnieniu wielu formalności. Ponadto praca dzieci jest dopuszczalna tylko w firmach prowadzących działalność sportową, kulturalną reklamową czy artystyczną. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja osób w wieku 16-18 lat. Przy ich zatrudnianiu na podstawie umowy cywilnoprawnej nie są wymagane żadne zezwolenia poza zgodą przedstawiciela ustawowego.

Nie obowiązują ich także normy dotyczące np. wymiaru czasu pracy czy przepisów ograniczających rodzaj wykonywanych zajęć. Tymczasem firmy coraz częściej sięgają po młodych pracowników nie tylko w wakacje, ale także w ciągu roku.

Niebezpieczne zjawisko

Problem braku ochrony młodzieży pomiędzy 16. a 18. rokiem życia dostrzegają eksperci i inspektorzy pracy, którzy coraz częściej spotykają się z nieletnimi pracownikami wykonującymi na zleceniach prace np. w warsztatach samochodowych czy w gastronomii. I choć niektórzy z nich – szczególnie w wakacje – pracują codziennie po kilka, kilkanaście godzin, to miesięczne wynagrodzenie wynosi maksymalnie kilkaset złotych. Na zleceniach bowiem nie obowiązują płaca minimalna.

Państwowa Inspekcja Pracy od lat postuluje potrzebę wprowadzenia przepisów ochronnych dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym osób młodocianych. Zmiany powinny dotyczyć w szczególności minimalnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Należy także określić poziom norm ochronnych czasu pracy – zauważa Leszek Zając, zastępca głównego inspektora pracy.

Jego zdaniem przepisy trzeba jak najszybciej zmienić, bo zawieranie umów cywilnoprawnych stwarza zagrożenia szczególnie przy powierzaniu obowiązków młodocianym. Wynikają one przede wszystkim z niezapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stosownych do wieku nieletnich. Do wypadków dochodzi często także ze względu na brak jakichkolwiek ograniczeń czasu pracy.

Faktycznie przepisy kodeksu pracy nie mają zastosowania w przypadku osób niepełnoletnich między 16. a 18. rokiem życia, które wykonują prace czy inne zajęcia za-

Warunki zatrudnienia młodocianych

	Na etacie	Na zleceniu
CZAS PRACY	w czasie ferii łączny wymiar czasu pracy nie może przekraczać 7 godz. 35 min na dobę	bez limitu dobowego
PRACA W NOCY	niedozwolona praca w godz. 22.00-6.00	dopuszczalna
BADANIA LEKARSKIE	podlega badaniom wstępnym	nie musi być badany, może sam zgłosić się na badanie
WYNAGRODZENIE	obowiązuje go ustawowa płaca minimalna	wynegocjowana w umowie stawka
NADGODZINY	zakaz pracy w nadgodzinach	bez ograniczeń
CZAS ODPOCZYNKU NOCNEGO	14 godzin	bez ograniczeń
RODZAJ PRACY	tylko prace lekkie określone w regulaminie	bez ograniczeń

➔ Młodociany w rozumieniu kodeksu pracy to **osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.**



44 TYS. liczba skontrolowanych przez PIP umów cywilnoprawnych zawartych w 9 tys. firm

robkowe na podstawie umów cywilnoprawnych. W stosunku do nich stosuje się jedynie art. 304 k.p. zobowiązujący pracodawców do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na terenie zakładu na innej podstawie niż stosunek pracy – ocenia **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Dodaje jednak, że umowa cywilnoprawna, np. zlecenie, podpisana przez młodocianego powinna być potwierdzona przez jego opiekuna. To on powinien zadbać, by jego dziecko nie pracowało w warunkach i porze niewskazanych dla osób niepełnoletnich.

Niestety w rejonach kraju o dużym wskaźniku bezrobocia rodzice nie zawsze zwracają na to uwagę. Co więcej, sami zachęcają dzieci, by podjęły w wakacje zatrudnienie.

Chroniony tylko etat

Tymczasem kodeks pracy reguluje możliwości zarobkowania młodocianych w sposób sztywny. Poza zatrudnieniem ich w celu przyuczenia do wykonywania zawodu pozwala jedynie na zawarcie przez taką osobę umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich. Taka forma zatrudnienia jest objęta obostrzeniami dotyczącymi chociażby norm czasu pracy. Przy czym nie ma powszechnie obowiązującego wykazu prac lekkich. A nawet gdyby był, to i tak nie miałyby zastosowania do pracujących na podstawie umów cywilnych. Kodeks, który powstał w 1974 r., nie nadąża za wciąż zmieniającą się rzeczywistością.

Jednak nie jest tak, że wszyscy pracodawcy podpisują z młodocianymi tylko umowy-zlecenia. Firmy zainteresowane pracą nieletnich nadal zgłaszają do inspekcji swoje wykazy prac lekkich. Natomiast jeżeli trafiamy na zatrudnienie takiej osoby na zlecenie, to sprawdzamy, czy łączący strony kontrakt nie spełnia cech stosunku pracy. Jeżeli tak jest, to reagujemy. Nie możemy jednak nakazać zawarcia umowy o pracę z osobą młodocianą, która zgodziła się na pracę na zlecenie – wyjaśnia Andrzej Słowik, zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie.

Kodeks nie nadąża

W przypadku cywilnoprawnego pracownika, który nie ukończył 18 lat, nie ma też ograniczeń co do rodzaju wykonywanych zajęć. Nie dotyczy go bowiem przepis, który zabrania zatrudniania młodocianych przy pracach wzbronionych, których katalog opracował minister pracy. Tymczasem znajdują się w nim zajęcia, które mogą niekorzystnie wpłynąć na rozwój psychiczny i fizyczny, np. prace związane z dźwiganiem. Co więcej, na liście tej są ujęte zajęcia związane z obsługą branży turystycznej, która szczególnie w wakacje chętnie korzysta z umów śmieciowych. Zakazana jest np. praca młodocianych w charakterze pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach.

Oczywiście przedsiębiorcy nie powinni narażać osób młodych na niekorzystne warunki, ale formalnie ograniczenia do-

tyczą tylko osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Trudno wyobrazić sobie, by wykaz prac wzbronionych był rozciągnięty na umowy cywilnoprawne, które charakteryzują się większą swobodą stron w kształtowaniu łączącego je stosunku prawnego – stwierdza Magdalena Zwolińska, adwokat kancelarii DLA Piper.

Każdy zdolny

Firmy nie muszą także sprawdzać stanu zdrowia młodych zleceniobiorców. Tak więc nie podlegają oni obowiązkowym badaniom pozwalającym ocenić ich zdolność do wykonywania określonych czynności.

Taka osoba młodociana czy jej rodzice powinni zainteresować się warunkami pracy i przeprowadzić badania określające zdolność do świadczenia określonej czynności. Czasem takie badanie może uchronić przed zagrożeniami – podkreśla Paweł Wdówik, krajowy konsultant ds. medycyny pracy. Spotkałem jednak przypadki, że przedsiębiorcy korzystający z usług młodzieży wymagały zaświadczeń od lekarza medycyny pracy i co więcej niektórzy finansowali ich przeprowadzenie – dodaje.

Być może robili to, by się zabezpieczyć przed ewentualną odpowiedzialnością. Jednak niezależnie od motywów warto sprawić, by jak największa grupa młodocianych przed podjęciem pracy zarobkowej miała sprawdzany stan zdrowia – stwierdza Paweł Wdówik.

PISALIŚMY O TYM

Firma częściej sprawdzi zdolność do pracy – DGP nr 155/2014
www.praca.gazetaprawna.pl