

# ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

## Rozdział I

### Przepisy ogólne

Art. 190.129

§ 1. Młodocianym w rozumieniu *kodeksu* jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.

Art. 191.

§ 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

1) ukończyli co najmniej gimnazjum,

2) przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że *praca* danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

§ 2. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

§ 3. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.

§ 4.131

(skreślony).

§ 5. Minister *Pracy* i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:

1) 132

zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,

2)

zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,

3) 133

zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,

4) 134

zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

Art. 192.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania *pracy*.

Art. 193.

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

## Rozdział II

### Zawieranie i rozwiązywanie umów o *pracę* w celu przygotowania zawodowego

#### Art. 194.

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o *pracę* w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie [przepisy](#) kodeksu dotyczące umów o *pracę* na czas nie określony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196.

#### Art. 195.

##### § 1.

Umowa o *pracę* w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

1)

rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej *pracy*),

2)

czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,

3)

sposób kształcenia teoretycznego,

4)

wysokość wynagrodzenia.

##### § 2.

Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których jest dopuszczalne zawieranie na czas określony umów o *pracę* w celu przygotowania zawodowego.

#### Art. 196.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o *pracę* zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

1)

niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o *pracę* lub obowiązku kształcenia się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,

2)

ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,

3)

reorganizacji zakładu *pracy* uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,

4)

stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do *pracy*, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

### Rozdział III

#### Dokształcanie

Art. 197.135

§ 1.

Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat.

§ 2.

W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

1)

do dokształcania się w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,

2)

do dokształcania się w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych.

Art. 198.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od *pracy* na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Art. 199.

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, stosownie do przepisów art. 197, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

Art. 200.

Minister *Pracy* i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku dokształcania się.

## Rozdział IIIa

### 136 Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

Art. 200<sup>1</sup>.

§ 1.

Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o *pracę* przy wykonywaniu lekkich *prac*.

§ 2.

*Praca* lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§ 3.

Wykaz lekkich *prac* określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny *pracy*. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora *pracy*. Wykaz lekkich *prac* nie może zawierać *prac* wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.

§ 4.

Wykaz lekkich *prac* ustala pracodawca w regulaminie *pracy*. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich *prac* w osobnym akcie.

§ 5.

Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich *prac* przed rozpoczęciem przez niego *pracy*.

Art. 200<sup>2</sup>.

§ 1.

Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu *pracy* młodocianego zatrudnionego przy lekkiej *pracy*, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

§ 2.

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.

§ 3.

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.

Wymiar czasu *pracy* określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku *pracy* pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.