

Podstawowe informacje dla pracodawców zatrudniających pracowników młodocianych

Rzemieślnicy zatrudniający pracowników w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle obowiązani są spełniać warunki określone odrębnymi przepisami oraz być członkami jednej z organizacji rzemiosła: izby rzemieślniczej bądź cechu (ustawa o rzemiośle). Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych sprawuje Izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia Cech, którego członkiem jest rzemieślnik.

Warunki, jakie musi spełnić rzemieślnik zatrudniający młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego

Definicja pracodawcy – rzemieślnika

Ustawą z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245 ze zm.) wprowadzone zostały jednoznaczne przepisy określające to, do jakiego rodzaju egzaminu: czeladniczego czy zawodowego, uczniowie branżowych szkół I stopnia, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu u pracodawców będących lub niebędących rzemieślnikami, mają przystąpić, by:

- ukończyć szkołę,
- pracodawca otrzymał dofinansowanie kosztów kształcenia.

Pracodawca – rzemieślnik, który chce zatrudniać pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, winien spełnić łącznie warunki określone w ustawie o rzemiośle zawarte w: art. 2 ust. 1, 4 i 6 oraz w art. 3 ust. 1 i 5., czyli:

- prowadzić działalność gospodarczą w jednej z branż rzemieślniczych,
- posiadać status mikro, małego lub średniego przedsiębiorcy,
- prowadzić działalność z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji, w jednej z form prowadzenia działalności wymienionych w ustawie,
- posiadać odpowiednie kwalifikacje rzemieślnicze wymienione w ustawie (w zależności od formy prowadzonej działalności oraz od relacji zachodzących pomiędzy współnikami),
- być zrzeszonym w cechu lub izbie rzemieślniczej.

Przedsiębiorcom, którzy po 1 października 2020 r. uzyskali kwalifikacje zawodowe potwierdzone dyplomem mistrza lub świadectwem czeladniczym, izba rzemieślnicza wprowadza informację o posiadanej kwalifikacji do Centralnej Ewidencji i Informacji Działalności Gospodarczej.

Przedsiębiorcom, którzy uzyskali kwalifikacje przed 1 października 2020 r. lub w dniu zdania egzaminu nie prowadzili jeszcze działalności gospodarczej, izba wpisuje informacje o kwalifikacjach na wniosek przedsiębiorcy.

Szczegółowe informacje na temat wpisu kwalifikacji do CEIDG oraz wnioski o wpis dostępne są na stronach internetowych: ZRP, izb rzemieślniczych oraz CEIDG.

Kwalifikacje osoby prowadzącej przygotowanie zawodowe

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

- pracodawca,
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- osoba zatrudniona u pracodawcy – wyznaczona przez pracodawcę – pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu.

Wymagane kwalifikacje od instruktorów praktycznej nauki zawodu określa § 10 ust. 3 i 4 rozporządzenia MEN w sprawie praktycznej nauki zawodu.

Warunki, jakie musi spełnić młodociany, który chce być zatrudniony w celu przygotowania zawodowego

Warunki zatrudniania pracowników młodocianych, w celu przygotowania zawodowego, reguluje dział dziewiąty Kodeksu pracy oraz wydane na jego podstawie rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

Zgodnie z Kodeksem pracy **młodocianym jest osoba**, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową, przedstawiają orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy.
- Kodeks pracy dopuszcza wyjątkowe przypadki, w których można zatrudniać młodocianych w celu przygotowania zawodowego, którzy nie ukończyli jeszcze 15 roku życia, ale przy zachowaniu określonych, dodatkowych warunków formalnych (dział IX Kodeksu pracy, art. 191).

Młodocianych nieposiadających kwalifikacji można zatrudnić tylko w celu przygotowania zawodowego, które może mieć formę:

- nauki zawodu lub
- przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę lub przyuczenie na warunkach określonych dla młodocianych.

UMOWA O PRACĘ W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Wzór umowy opracowany przez Związek Rzemiosła Polskiego zawiera wszystkie postanowienia wymienione w ustawie Kodeks pracy.

Umowę zawierają pracodawca – rzemieślnik i młodociany pracownik, z udziałem przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego młodocianego. Umowa musi być zawarta na piśmie i jest sporządzana w siedzibie cechu. Strony zawierające umowę powinny przedłożyć szereg dokumentów.

Dodatkowe załączniki do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (na podst. art. 120 i nast., Prawa oświatowego):

Załącznik 1- Ustalenia w związku z art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe

Załącznik 2 – Oświadczenie osoby prowadzącej praktyczną naukę zawodu

Załącznik 3 – Klauzula informacyjna ochrony danych osobowych

Podpisana umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego pomiędzy pracodawcą – rzemieślnikiem a młodocianym pracownikiem sporządzana jest w 2 egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Kopie umowy przekazywane są do:

- ZUS (rejestracja pracownika w systemie, zaliczenie okresu nauki do stażu pracy i emerytury, podleganie ubezpieczeniu),
- jednostki samorządu terytorialnego właściwej ze względu na zamieszkanie młodocianego (w ramach nadzoru spełnia ten obowiązek cech np. poprzez przekazywanie jednorazowo wszystkich kopii umów sporządzonych w danym roku),
- szkoły branżowej, o ile młodociany dokończył się w systemie szkolnym (wg potrzeb),
- izby rzemieślniczej, w której zrzeszony jest cech sprawujący nadzór.

Zmiany postanowień zawartych w umowie powinny być potwierdzone stosownymi aneksami: np. zmiana osoby sprawującej nadzór, zmiana miejsca odbywania przygotowania itd.

Cech prowadzi ewidencję zawartych umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, w której

zawarte są: numer umowy, data zawarcia umowy, określenie stron, nazwę zawodu, formę przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), okres trwania nauki lub przyuczenia, formę kształcenia teoretycznego, rubrykę na uwagi (wg potrzeb – np. adnotacje o zakończeniu, przerwaniu nauki). Cech gromadzi dokumentację związaną z przebiegiem nauki zawodu.

Natomiast Młodociany powinien przedstawić następujące dokumenty:

- świadectwo ukończenia szkoły podstawowej (w przypadku nauki zawodu),
- aktualne orzeczenie uprawnionego lekarza (MP), stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w określonym zawodzie (należy nie mylić zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia lub kontynuowania nauki uzyskanego na podstawie skierowania ze szkoły z zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy, wydanym na podstawie przepisów rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników na podstawie skierowania pracodawcy),
- w przypadku osób poniżej 15 roku życia opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Za zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego na zawarcie przez młodocianego umowy, o której mowa w Kodeksie pracy, jest uznawany podpis tej osoby na umowie w celu przygotowania zawodowego.

Pieczęć cechu na umowie oraz nadany numer ewidencyjny umowy są potwierdzeniem, że w dniu spisania umowy zostały spełnione wszystkie, określone przepisami warunki. Należy podkreślić, że cech nie jest stroną umowy, a jedynie pomaga rzemieślnikowi we właściwym przygotowaniu umowy oraz zgromadzeniu wszystkich niezbędnych dokumentów.

Termin zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

- umowę zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do branżowych szkół I stopnia.

Młodociani pracownicy są przyjmowani do branżowej szkoły I stopnia na podstawie świadectwa ukończenia szkoły podstawowej i umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu.

Młodociany pracownik **może rozwiązać umowę o pracę** w celu przygotowania zawodowego za wypowiedzeniem oraz za porozumieniem stron. W przypadku wypowiedzenia należy zachować okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 Kodeksu pracy. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego może zostać rozwiązana w każdym terminie jedynie w trybie wzajemnego porozumienia stron. Tryb ten polega na zgodnym oświadczeniu woli pracownika i pracodawcy o dokonaniu czynności prawnej. Dla celów dowodowych zaleca się zachowanie formy pisemnej.

Przerwanie nauki i kontynuacja nauki u innego pracodawcy

Przepisy przewidują sytuacje przerwania nauki zawodu lub zmiany pracodawcy. Okres odbytej nauki zawodu zalicza się do okresu nauki zawodu podjętej u innego pracodawcy z zachowaniem warunków:

- przerwa w nauce trwała nie dłużej niż 12 miesięcy (w trakcie tej przerwy uczeń może ukończyć 18 lat i mimo to może być zatrudniony jako młodociany),
- kontynuacja nauki w tym samym lub zbliżonym zawodzie,
- w przypadku przyjęcia ucznia, który odbywał naukę zawodu u innego pracodawcy należy sprawdzić stopień opanowania zawodu, zaliczenia praktycznej nauki dokonuje pracodawca

przyjmujący ucznia, natomiast zaliczenia przedmiotów teoretycznych (jeżeli np. nastąpiła też zmiana szkoły) dokonuje podmiot prowadzący kształcenie teoretyczne.

Przy spełnieniu tych samych warunków do okresu nauki można również zaliczyć naukę zawodu na innej podstawie niż umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, np. zajęcia praktyczne w warsztatach szkolnych, umowy stażowe, umowy zawarte pomiędzy szkołą a pracodawcą.

Procedura sporządzenia umowy na kontynuację nauki zawodu jest podobna do tej, która obowiązuje w przypadku pierwszej umowy. Należy pamiętać o dodatkowych dokumentach, jakie będą potrzebne, w zależności od przypadku:

- świadectwo pracy od poprzedniego pracodawcy lub w przypadku innych form nauki zawodu (np. warsztaty szkolne) potwierdzenie jednostki prowadzącej o okresie, formie i w zakresie jakiego zawodu odbywała się nauka zawodu;
- orzeczenie lekarskie w przypadku podjęcia pracy w ciągu 30 dni od daty wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, na tym samym stanowisku lub na stanowisku o podobnych warunkach nie jest wymagane, należy wtedy pozyskać od poprzedniego pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie (uzyskane na podstawie skierowania wydanego przez poprzedniego pracodawcę) stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy u byłego pracodawcy, a nowy musi potwierdzić, że warunki panujące w jego firmie są zbieżne z tymi z poprzedniego zakładu. W przypadku gdy przerwa w nauce trwała dłużej niż 30 dni, młodociany musi przedstawić orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu.

EGZAMIN

Młodociany pracownik, który dokończył naukę w branżowej szkole I stopnia (dotyczy umów, w których nauka zawodu rozpoczęła się od roku szkolnego 2019/2020), jest zobowiązany przystąpić do egzaminu czeladniczego, aby ukończyć szkołę i uzyskać świadectwo ukończenia branżowej szkoły I stopnia. Jeżeli nie spełni tego warunku, to powtarza ostatnią klasę tej szkoły.

W procesie sprawowania przez cech nadzoru istotną kwestią, obok wsparcia młodocianego w doprowadzeniu go do odpowiedniego rodzaju egzaminu, jest sprawdzenie, **czy pracodawca spełnia warunki ustawowej definicji rzemieślnika**. Jest to istotne w kontekście właściwego określenia, do jakiego rodzaju egzaminu ma przystąpić młodociany na zakończenie nauki zawodu, co ma istotne znaczenie **dla pracodawcy w przypadku wnioskowania o dofinansowanie kosztów wykształcenia ucznia**.

Wzory wniosków o dopuszczenie do egzaminu czeladniczego oraz wykazy załączników izby rzemieślnicze przekazują **cechom zrzeszonym** w ich strukturach oraz udostępniają na swoich stronach internetowych. Tryb składania wniosku określa indywidualnie izba rzemieślnicza. Poniżej link do strony Izby Rzemiosła w Bydgoszczy:

[Kujawsko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Wynajem sal konferencyjnych, obsługa bankietów](#)