

Podstawy prawne zatrudniania młodzieży w wieku 16–18 lat oraz osób dorosłych

1. Zatrudnianie młodzieży przy pracach wakacyjnych, sezonowych

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa zatrudnianie dzieci i młodzieży w czasie wakacji jest dopuszczalne, lecz ograniczone pewnymi formalnościami, mającymi na celu zapewnienie wykonywania pracy w bezpiecznych warunkach.

Zasady zatrudniania młodzieży regulują przepisy Kodeksu pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), Kodeksu cywilnego (Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz.U. Nr 200, poz. 2047, z późn. zm.). Rozporządzenie określa i wymienia rodzaje prac, przy których osoby młodociane nie mogą być zatrudniane.

Zgodnie z powyższymi przepisami istnieje możliwość podejmowania zatrudnienia przez:

- młodocianych – w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy jest to osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18. roku życia,
- osoby w wieku do 16 lat.

Wyjątkowo jest dopuszczalne:

- a) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
- b) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

Należy podkreślić, iż do pracowników młodocianych nie zalicza się osób małoletnich, które świadczą pracę lub podobne do pracy usługi, jak np. w przypadku pomocy na rzecz rodziny, pomocy w prowadzeniu gospodarstwa rolnego czy praktyk w zakładach pracy organizowanych przez szkoły 1.

Zatrudnienie młodocianych

Młodociani mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac (art. 2001 k.p.). Przez pracę lekką rozumie się pracę, która nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego, a także nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Tego rodzaju pracą może być np. roznoszenie rzeczy, zbieranie owoców, ale jeśli nie łączy się z dźwiganiem ciężarów. Takie prace mogą być wykonywane nie tylko w letnim sezonie, ale też dorywczo w ciągu roku szkolnego. Do umów o pracę przy wykonywaniu lekkich prac mają zastosowanie ogólne przepisy Kodeksu pracy dotyczące nawiązywania umów.

Sporządzenie wykazu lekkich prac należy do pracodawcy. Tworząc go, musi uwzględnić występujące u niego warunki pracy i stanowiska, jak również zapoznać młodocianego z tym wykazem przed rozpoczęciem przez niego pracy. Wykaz prac lekkich nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, Dz.U. Nr 200, poz. 2047, z późn. zm.). Wykaz prac lekkich musi się znaleźć w regulaminie pracy, a jeśli pracodawca nie ma obowiązku sporządzania regulaminu – w osobnym akcie.

2. Zatrudnianie osób w wieku do 16 lat

Mimo generalnego zakazu zatrudniania dzieci mających mniej niż 16 lat (art. 65 ust. 3 Konstytucji, art. 190 § 2 Kodeksu pracy), niekiedy jest ono dopuszczalne. Wyjątki (zawarte w k.p.) dotyczą m.in. zatrudnienia przy pracach lekkich oraz zarobkowania w branżach kulturalnej, artystycznej, sportowej i reklamowej.

Art. 3045 k.p. dokładnie określa warunki podejmowania pracy przez osoby w wieku do 16 lat w branży kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej. Najważniejsze z nich to, że na pracę małoletniego musi wyrazić zgodę jego przedstawiciel ustawowy lub opiekun dziecka, przy jednoczesnym zezwoleniu właściwego inspektora pracy.

Zgodnie z powyższym zezwolenie inspektora pracy powinno zawierać:

- 1) dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
- 2) oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w branży kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej,

3) określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko,

4) określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych, 5) określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych,

6) inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

W sytuacji, gdy inspektor pracy na podstawie złożonych dokumentów uzna, iż wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka lub zagraża wypełnianiu przez nie obowiązku szkolnego, może odmówić wydania zezwolenia.

W przypadku zatrudnienia dzieci ważne jest, aby uwzględnić indywidualne potrzeby małoletniego. W szczególności chodzi tu o kwestie związane z czasem pracy dziecka (poza dobowym jego wymiarem), kwestie związane z urlopem wypoczynkowym, ochroną zdrowia czy bezpieczeństwem i higieną pracy. W zakresie nieokreślonym przez inspektora w zezwoleniu, do umów o pracę zawartych z dziećmi mają zastosowanie pozostałe przepisy Kodeksu pracy (w pierwszej kolejności należy brać pod uwagę odpowiednio przepisy działu dziewiątego Kodeksu pracy).

Należy pamiętać, że zgodnie z Kodeksem pracy czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

Z kolei na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło) zgodę na pracę osoby, która ukończyła 13 lat, musi wyrazić jego przedstawiciel ustawowy (którym przeważnie jest jego rodzic) lub opiekun dziecka, przy jednoczesnym zezwoleniu właściwego inspektora pracy. Należy mieć przy tym na uwadze, że podmiot, który podpisze umowę z małoletnim, nie może się z niej wycofać, powołując się na brak zgody przedstawiciela ustawowego.

Do umów cywilnoprawnych będą miały zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności mówiące o umowie na zlecenie (art. 750 k.c.).

Rodzaje umów

W niniejszym podrozdziale zostaną omówione następujące rodzaje umów: umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło.

a) Umowa o pracę

Zgodnie z Kodeksem pracy, przy pracach sezonowych osoba lub jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników w wieku od 16 do 18 lat, jak również pracowników, którzy ukończyli już 18. rok życia – może zawierać z nimi umowę o pracę: • na czas określony, • na czas wykonania określonej pracy, • na okres próbny.

Najkorzystniejsze w okresie letnim wydaje się zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy, np. „na czas zbioru owoców”, bądź też umowy na czas określony, np. „od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r.”. Jednocześnie w treści umowy należy wskazać, że jest to zatrudnienie przy lekkiej pracy sezonowej lub dorywczej.

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie z określeniem rodzaju i warunków pracy. W szczególności powinna ona określać:

- rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania,
- termin rozpoczęcia pracy (data) i wymiar czasu pracy (np. pełen etat),
- wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy (można je określić w stawce godzinowej lub miesięcznej, jednakże nie może być ono niższe od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku.

Minimalne wynagrodzenie: – od 1.01.2015 r. wynosi 1750 zł brutto.

Wyjątkiem od tej zasady jest pierwszy rok pracy danego pracownika. Wtedy pracodawca może skorzystać z 20% ulgi i zapłacić pracownikowi minimum 80% płacy minimalnej

Do pierwszego roku pracy zaliczane są wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenia społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, ale z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

W związku z tym, obliczając pierwszy rok pracy, należy wziąć pod uwagę, że osoby pobierające:

- zasiłek dla bezrobotnych,
- świadczenie integracyjne lub
- stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy, na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy,

podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym (art. 6 ust. 1 pkt 9 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - DzU z 2007 r. nr 11, poz. 74 ze zm.). Oznacza to, że urząd pracy jako płatnik ma obowiązek odprowadzać składki za te osoby. Dlatego okres odbywania stażu, za który dana osoba pobierała stypendium, trzeba wliczyć do pierwszego roku pracy, a w konsekwencji pensję w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia pracodawca będzie mógł płacić krócej niż przez rok. Jeżeli natomiast składki te były odprowadzane dłużej niż przez rok, z ulgi w wynagrodzeniu nie będzie można wcale skorzystać.

Jeżeli umowa o pracę została zawarta w formie ustnej, pracodawca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy powinien potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

Rozwiązanie umów o pracę z młodocianym następuje na podstawie ogólnych zasad określonych w przepisach Kodeksu pracy. Rozwiązanie umowy może nastąpić:

- z upływem czasu, na jaki była zawarta umowa (umowa o pracę na czas określony lub okres próbny),
- z dniem wykonania określonej pracy (umowa na czas wykonania określonej pracy),
- na mocy porozumienia stron w każdej chwili jej obowiązywania,
- za wypowiedzeniem jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (dla umowy na okres próbny do 2 tygodni – okres wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze, jeśli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie – 1 tydzień, jeżeli zaś okres próbny wynosi 3 miesiące – 2 tygodnie),
- ponadto istnieje możliwość rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika w uzasadnionych przypadkach (art. 52, 53 i 55 k.p.). Pracodawca może rozwiązać umowę w sytuacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, tj. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, albo w przypadku zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Z kolei pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, potwierdzonego orzeczeniem lekarskim oraz w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika.

Należy podkreślić, że przy zatrudnianiu przy lekkich pracach sezonowych nie obowiązują szczególne przepisy o zatrudnianiu młodocianych w celu przygotowania zawodowego, tj. praktycznej nauki zawodu i przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

b) Umowy cywilnoprawne

Wśród umów przewidzianych w Kodeksie cywilnym (k.c.) najszerze zastosowanie, jako podstawa świadczenia pracy mają:

- umowa zlecenia,
- umowa o dzieło.

Zasadniczą różnicą, która odróżnia umowy cywilnoprawne od umów o pracę, jest brak podporządkowania wykonawcy (pracownika) swojemu zleceniodawcy. Ponadto pracownicy umów cywilnoprawnych pozbawieni są ochrony i uprawnień pracowniczych, które są uregulowane w Kodeksie pracy. W większości przypadków nie dotyczą ich m.in. regulacje dotyczące urlopów wypoczynkowych i macierzyńskich, wynagrodzenia minimalnego, nadgodzin i okresów wynagrodzenia.

Umowa zlecenia

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. W praktyce oznacza to, że wykonujemy pracę na rzecz zleceniodawcy, która de facto niekoniecznie musi prowadzić do określonego rezultatu. Przy umowie zlecenia strony ustalają rodzaj czynności, ich zakres, ramy organizacyjne oraz wynagrodzenie. Umowa zlecenia może mieć charakter odpłatny lub nieodpłatny. W przypadku zlecenia nieodpłatnego konieczne jest zawarcie w umowie zapisu o braku wynagrodzenia. Jeżeli takiego zapisu nie ma, a z umowy lub z okoliczności nie wynika, że zleceniodawca zobowiązał się wykonać zlecenie bez

wynagrodzenia, uznaje się zlecenie jako płatne. Zgodnie z art. 746 k.c. umowa zlecenia może być wypowiedziana przez każdą ze stron w każdym czasie. W przypadku gdy wypowiedzenia dokonuje zleceniodawca (pracodawca), a umowa jest odpłatna, zobowiązany jest on do wypłacenia zleceniobiorcy (pracownikowi) części wynagrodzenia, odpowiadającej jego dotychczasowym czynnościom. Natomiast w sytuacji, gdy umowę wypowiada pracownik bez ważnego powodu, odpowiada on wobec pracodawcy za powstałą z tego tytułu szkodę. Do obowiązków zleceniobiorcy należy informowanie zleceniodawcy o przebiegu wykonywania umowy, a na zakończenie przedstawienie mu sprawozdania z jej wykonania. W zakresie ubezpieczenia umowa zlecenia wiąże się z obowiązkiem opłacania składki zdrowotnej, natomiast opłata składki chorobowej jest dobrowolna. Przy umowie zlecenia zwolniony z opłacania składek jest pracownik, który ma składki opłacane z innego tytułu (np. jest uczniem lub studentem i nie ukończył 26. roku życia, ma umowę o pracę lub też prowadzi działalność gospodarczą, ale w innym zakresie niż przedmiot objęty umową).

c) Umowa o dzieło

Umowa o dzieło jest typową umową rezultatu, umową odpłatną, dwustronnie zobowiązującą, wzajemną i konsensualną. Zgodnie z art. 627 k.c. przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Może mieć ono charakter materialny np. stworzenie bazy danych, napisanie artykułu, lub niematerialny, np. organizacja wycieczki. Zawarcie umowy o dzieło jest korzystne dla obu stron z tego powodu, iż w większości przypadków nie jest ona obciążona składkami ZUS i na ubezpieczenie zdrowotne (z wyjątkiem sytuacji, gdy wykonawca dzieła świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy), a dodatkowo można zastosować dosyć wysokie koszty uzyskania przychodu – 20% lub 50% (gdy dzieło ma charakter działalności twórczej). Z drugiej strony, co warto podkreślić, taka umowa nie daje pracownikowi żadnej ochrony socjalnej, pracodawca nie bierze również odpowiedzialności za zapewnienie warunków BHP, urlopu czy odprawy. Umowa o dzieło musi określać rodzaj dzieła, termin wykonania, sposób i wysokość zapłaty. Jeżeli przedmiot umowy będzie niewłaściwie lub nieterminowo wykonany, zamawiający może od niej odstąpić. Wysokość wynagrodzenia za wykonane dzieło powinna być określona w umowie, choć niekoniecznie kwotowo. Wynagrodzenie za wykonanie dzieła może mieć również charakter ryczałtowy. W przypadku, kiedy strony w momencie zawierania umowy nie są w stanie precyzyjnie ustalić wynagrodzenia, takich jak np.: czas trwania usługi, ceny materiałów czy zakres pracy, wtedy mogą przyjąć wynagrodzenie kosztorysowe, polegające na zestawieniu planowanych prac i przewidywanych kosztów (art. 629 k.c.).

2. Zasady zatrudniania

Osoba przyjmowana do pracy sezonowej powinna mieć ukończone 16 lat i ukończone co najmniej gimnazjum. Zatrudniając przy lekkich pracach sezonowych lub dorywczych, pracodawca powinien także dopilnować, aby pracownik przedstawił świadectwo (zaświadczenie lekarskie) wydane przez upoważnionego lekarza poświadczające, że praca danego

rodzaju nie zagraża zdrowiu pracownika. Badania takie przeprowadza się w ramach profilaktycznych wstępnych badań lekarskich, na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Dodatkowo pracownik przed dopuszczeniem do pracy powinien zostać przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie wstępne obejmuje tzw. instruktaż ogólny i stanowiskowy i ma na celu zaznajomienie pracownika z charakterem wykonywanej pracy i zagrożeniami. Szkolenie może być przeprowadzone m.in. przez osoby wyznaczone przez pracodawcę lub służby BHP.

3. Czas pracy

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. Z kolei młodociany, który ukończy 16 lat, może pracować 8 godzin na dobę.

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 (art. 2002 k.p.).

4. Prace dopuszczalne i wzbronione

Istnieje wykaz prac wzbronionych młodocianym określony Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz.U. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.). W szczególności wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładunkowych, przetaczaniu beczek, bali i przy prze-wożeniu ciężarów środkami transportu.

W myśl tego Rozporządzenia dopuszczalne jest ręczne dźwiganie i przenoszenie na odległość powyżej 25 m, do czterech razy na godzinę w czasie zmiany roboczej, ciężarów o masie nieprzekraczającej: • przy pracy dorywczej – 14

kg dla dziewcząt i 20 kg dla chłopców, • przy powtarzalnym obciążeniu – 8 kg dla dziewcząt i 12 kg dla chłopców (do 16 lat).

Rozporządzenie wymienia ponadto inne prace, przy których w określonych warunkach nie można zatrudniać pracowników, którzy nie ukończyli 18 lat. Treść ww. Rozporządzenia można znaleźć na stronach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: www.mpips.gov.pl lub na stronach Internetowego Systemu Aktów Prawnych: www.isap.gov.pl.

2. Bezpieczeństwo w pracy

Zgodnie z art. 207 § 1 k.p., pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP zawarto w ustawie Kodeks pracy oraz w przepisach wykonawczych (rozporządzeniach), wydanych na jej podstawie. Są to m.in. Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704, z 2004, z późn. zm.) oraz przepisy BHP, dotyczące wykonywania prac w różnych branżach.

Pracodawca na mocy art. 207 § 2 k.p. jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

W szczególności pracodawca jest zobowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników,
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki, zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w zakresie podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy, 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Do obowiązków pracodawcy (art. 207 § 1 k.p.) należy też przekazywanie pracownikom informacji o: 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia, występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,

2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1, 3) pracownikach wyznaczonych do: a) udzielania pierwszej pomocy, b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Z kolei do podstawowych obowiązków pracownika (art. 211 Kodeksu pracy) należy:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać prace w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,

6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,

7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa, w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej jest Państwowa Inspekcja Pracy. Działa ona na podstawie Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. (Dz.U. Nr 89, poz. 589).

3. Agencje pracy tymczasowej

W okresie wakacyjnym młodzi ludzie mogą również szukać zatrudnienia za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Agencje te świadczą usługi w zakresie zatrudnienia pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Działalność agencji pracy tymczasowej jest regulowana w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Agencja pracy tymczasowej powinna posiadać certyfikat marszałka województwa właściwego dla siedziby agencji, potwierdzający wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Wykaz agencji posiadających uprawnienia do prowadzenia działalności znajduje się na stronie internetowej www.kraz.praca.gov.pl.

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna:

- określać strony umowy,
- określać rodzaj umowy i datę zawarcia umowy,
- wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,
- określać warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego, w szczególności:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy tymczasowej,
- wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Zgodnie z art. 26 ust. 1 Ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003 Nr 166, poz. 1608) do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe (część 1).

4. Wolontariat

Wśród młodych ludzi dość popularną ścieżką rozwoju zawodowego stanowi wolontariat. Jest on swego rodzaju przepustką do przyszłej kariery zawodowej, gdzie praca o charakterze dobroczynnym na forum społeczności lokalnej kształtuje rozwój osobowości, rozwija nabyte umiejętności oraz uświadamia, że nie można podchodzić do życia w sposób bierny.

W kwestii formalnej, aby zostać wolontariuszem, należy zawrzeć pisemne porozumienie z daną organizacją. Treść porozumienia powinna zawierać zakres, sposób i czas wykonywanych zadań oraz informację o możliwości wcześniejszego rozwiązania porozumienia. Co warto podkreślić, porozumienie dotyczące okresu krótszego niż 3 miesiące może być zawarte w formie ustnej, niemniej organizacja ma obowiązek na wniosek wolontariusza potwierdzić na piśmie treść porozumienia.

Jako wolontariusz można pracować dla:

- fundacji, stowarzyszeń, związków wyznaniowych, kościołów itp. – organizacji pozarządowych i podmiotów prawnych działających na rzecz pożytku publicznego,
- organów administracji publicznej i podległych im jednostek.

Ofert pracy wolontarystycznej można szukać u organizacji pozarządowych, w urzędzie gminy/miasta, w Centrum Wolontariatu, na stronie internetowej www.ngo.pl, gdzie zamieszczane są ogłoszenia organizacji poszukujących wolontariuszy do pomocy.

Co do wymogów, to wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełnienia stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów. W praktyce wygląda to tak, iż to osoba kierująca organizacją lub osoba zajmująca się w organizacji współpracą z wolontariuszami (koordynator) określa wymogi wobec wolontariusza. Te osoby oceniają kwalifikacje kandydata i decydują o jego zaangażowaniu. Mogą przy tym kierować się przepisami szczegółowymi bądź wewnętrznym regulaminem organizacji. Dodatkowo wymogi wobec wolontariusza precyzują przepisy obowiązujące w placówkach, np. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 września 2002 r. określa kwalifikacje wymagane w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, a Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. - wymagane w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych.

Jeżeli chodzi o kryterium wieku, to nie ma większych przeciwwskazań, niemniej osoba niepełnoletnia musi uzyskać pisemną zgodę rodziców bądź opiekunów prawnych na podjęcie wolontariatu. Może też się zdarzyć, że w niektórych placówkach opiekuńczo-wychowawczych pełnoletniość jest wymagana.

Osoba pracująca jako wolontariusz ma prawo m.in. do:

- okresu próbnego pozwalającego poznać specyfikę nowej pracy,
- otrzymywania wymaganych środków ochrony osobistej,
- bycia poinformowanym o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywaniem świadczeń, a także o zasadach ochrony przed zagrożeniem,
- zapewnienia, na zasadach takich jak pracownicy, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- zwrotu poniesionych kosztów podróży służbowych i diet związanych ze świadczeniem,
- uzyskania pisemnego potwierdzenia treści porozumienia,
- otrzymania zaświadczenia o wykonaniu świadczeń,
- zaopatrzenia z tytułu wykonywania świadczeń – m.in. prawo do odszkodowania, a nawet renty inwalidzkiej, jeżeli podczas wykonywania świadczeń ulegnie wypadkowi,
- zwrotu pokrycia kosztów ogólnie przyjętych wynikających z umów międzynarodowych, gdy w porozumieniu jest mowa o oddelegowaniu wolontariusza na terytorium innego państwa,
- bycia poinformowanym o swoich prawach i obowiązkach.

5. Propozycje PUP w Kutnie dla „młodych” bezrobotnych

GWARANCJE DLA MŁODZIEŻY

„Gwarancje dla młodzieży” -to zapewnienie młodym osobom w wieku do 25 lat, którzy nie posiadają zatrudnienia oraz nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

Adresatami „Gwarancji dla młodzieży” są:

- osoby bezrobotne do 25 roku życia, w szczególności zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy,
- młodzież w wieku od 15 do 17 lat przedwcześnie kończąca naukę,
- osoby od 18 do 25 roku życia z tzw. grupy NEET
- osoby w wieku od 18 do 29 lat objęte systemem pożyczkowym przez Bank Gospodarstwa Krajowego.

Oferta wsparcia dla młodych- instrumenty rynku pracy:

- **Bony dla osób w wieku do 30 lat:**
 - szkoleniowe,
 - stażowe,
 - zatrudnieniowe,

o **na zasiedlenie**

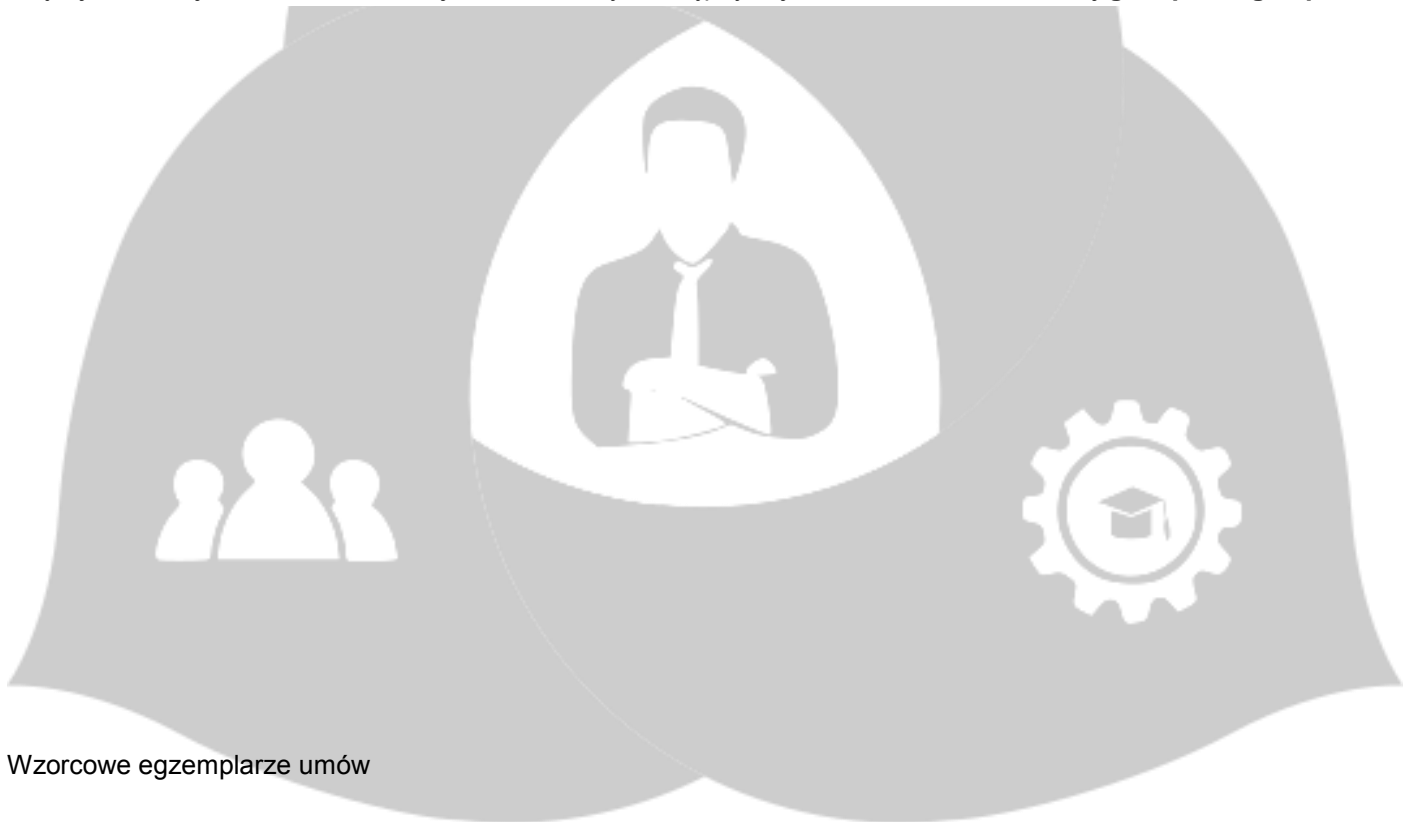
- Szkolenia
- Staże
- Prace interwencyjne
- Roboty publiczne
- Prace społecznie użyteczne
- Środki na podjęcie działalności gospodarczej

Szczegółowe informacje znajdują się na *stronie internetowej* Powiatowego Urzędu Pracy w Kutnie www.pupkutno.com.pl w zakładce *Formy aktywizacji*

Przydatne informacje

Realizatorami działań „Gwarancji dla młodzieży” obok powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy są: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Ochotnicze Hufce Pracy, Partnerzy rynku pracy, Bank Gospodarstwa Krajowego.

Więcej informacji na temat „Gwarancji dla młodzieży” dostępnych jest na stronie internetowej gdm.praca.gov.pl



Wzorcowe egzemplarze umów

Umowa zlecenia

KWALIFIKACJE - INTELIGENTNY ROZWÓJ
szkolenia i doradztwo
ARKADIUSZ BAJDA

zawartaw pomiędzy
(data) (miejsowość)
....., PESEL....., zamieszkałym w przy ul.,
(imię i nazwisko)
legitymującym się dowodem osobistym nr.....
(lub firma)

..... z siedzibą w....., przy ul., wpisanym do ewidencji działalności gospodarczej (lub rejestru przedsiębiorców) pod numerem.....; REGON....., NIP....., zwanym dalej **Zleceniodawcą**,

a

....., PESEL....., zamieszkałym w przy ul.,

(imię i nazwisko)

legitymującym się dowodem osobistym nr.....

(lub firma)

..... z siedzibą w....., przy ul., wpisanym do ewidencji działalności gospodarczej (lub rejestru przedsiębiorców) pod numerem.....; REGON....., NIP....., zwanym dalej **Zleceniobiorcą**.

§ 1

Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca przyjmuje do wykonania usługę polegającą na:

.....
(dokładne określenie zleconych czynności i prac)

§ 2

Zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać zlecenie określone w § 1
(termin).

§ 3

Zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać zlecenie osobiście.

§ 4

Zleceniodawca zapewni do wykonania zlecenia:

§ 5

Za prawidłowe wykonanie zlecenia określonego w § 1 Zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości
(kwota liczbą i słownie), płatne

.....
(sposób zapłaty – gotówką lub przelewem; w drugim wypadku - bank i numer konta zleceniobiorcy)

.....
(termin)

KWALIFIKACJE - INTELIGENTNY ROZWÓJ

szkolenia i doradztwo

ARKADIUSZ BAJDA

§ 6

W sprawach nieuregulowanych umową stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego i innych obowiązujących aktów prawnych.

§ 7

Zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 8

Umowa została sporządzona w jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym
(liczba egz.)

dla każdej ze stron.

.....
(podpis zleceniodawcy)

.....
(podpis zleceniobiorcy)



Umowa o dzieło

zawarta w w dniu

(miejsowość)

pomiędzy:
Panem/Panią

.....
(imię i nazwisko)

zamieszkałym w przy

(miejsowość)

ul.

(adres zamieszkania)

legitymującym/ą się dowodem osobistym....., wydanym przez

(seria i numer dowodu osobistego)

.....
zwanym dalej **Zamawiającym**,

a

Panem/Panią

.....
(imię i nazwisko)

zamieszkałym w przy

(miejsowość)

ul.

(adres zamieszkania)

legitymującym/ą się dowodem osobistym....., wydanym przez

(seria i numer dowodu osobistego)

.....
zwanym/ą dalej **Przyjmującym zamówienie**.



KWALIFIKACJE - INTELIGENTNY ROZWÓJ
szkolenia i doradztwo
ARKADIUSZ BAJDA

§ 1

Zamawiający zamawia, a Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania dzieła w postaci:

.....

§ 2

Przyjmujący zamówienie wykona dzieło, korzystając z własnych narzędzi i materiałów.

§ 3

Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się rozpocząć wykonanie dzieła do dnia i ukończyć je do dnia

§ 4

Przyjmujący zamówienie nie może powierzyć wykonania dzieła innej osobie.

§ 5

Zamawiający odbierze dzieło w miejscu jego wykonania najpóźniej w ciągu dni od ukończenia wykonania dzieła.

§ 6

1. Za wykonanie dzieła strony ustalają wynagrodzenie w wysokości zł (słownie:).
2. W dniu podpisania umowy Przyjmujący zamówienie otrzyma proc. zaliczki na poczet wynagrodzenia. Pozostałą część wynagrodzenia Zamawiający prześle na rachunek Przyjmującego zamówienie nr w ciągu dni od dnia odebrania dzieła.

§ 7

W przypadku niewykonania dzieła w terminie, Przyjmujący zamówienie zapłaci karę umowną w wysokości (słownie:) za każdy dzień zwłoki.

§ 8

W sprawach nieuregulowanych w niniejszej umowie stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 9

Umowa została spisana w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednej dla każdej ze stron.

Załączniki:

- 1)
- 2)
- 3)



.....
Podpis Zamawiającego

.....
Podpis Przyjmującego zamówienie

KWALIFIKACJE - INTELIGENTNY ROZWÓJ
szkolenia i doradztwo

.....
(pieczętka firmowa pracodawcy)

.....
(miejsowość, data)

Umowa o pracę zawarta na czas określony

zawarta w dniu w pomiędzy:

1.

(nazwa i siedziba pracodawcy)

zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez:

.....

(imię i nazwisko, stanowisko)

a

2. Panem(nią)

(imię i nazwisko, adres, nr dowodu osobistego, PESEL, NIP)

zwanym dalej Pracownikiem.

o następującej treści:

1. Pracodawca zatrudnia Pana(nią) na stanowisku
..... w wymiarze czasu pracy i powierza
następujące obowiązki

(należy podać rodzaj powierzonych obowiązków)

2. Jako miejsce wykonywania pracy ustala się, a dniem
rozpoczęciem pracy jest

3. W czasie trwania umowy o pracę Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości miesięcznej
..... zł brutto (słownie:
złoty), na które składa się: wynagrodzenie zasadnicze: zł

premia miesięczna zł

dodatek zł

4. Umowę zawiera się na czas określony, tj. od dnia do dnia

5. Każda ze stron może rozwiązać umowę przed upływem terminu określonego w pkt. 4 za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

.....
(podpis pracownika)

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby uprawnionej do
działania w jego imieniu)

KWALIFIKACJE - INTELIGENTNY ROZWÓJ
szkolenia i doradztwo
ARKADIUSZ BAJDA

Oświadczam, że otrzymałem(am) egzemplarz niniejszej umowy i po zapoznaniu się z jej treścią przyjmuję zaproponowane warunki pracy i wynagrodzenia.

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(pieczętka firmowa pracodawcy)

.....
(miejsowość, data)

Umowa o pracę zawarta na okres próbny

zawarta w dniu w pomiędzy:

1.
(nazwa i siedziba pracodawcy)

zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez:

.....
(imię i nazwisko, stanowisko)

a

2. Panem(nią)
(imię i nazwisko, adres, nr dowodu osobistego, PESEL, NIP)

zwanym dalej Pracownikiem

o następującej treści:

4. Pracodawca zatrudnia Pana(nią) na okres próbny wynoszący
..... miesięcy na stanowisku w wymiarze
..... czasu pracy i powierza następujące obowiązki

.....
(należy podać rodzaj powierzonych obowiązków)

5. Jako miejsce wykonywania pracy ustala się, a dniem rozpoczęciem
pracy jest

6. W czasie trwania umowy o pracę Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości miesięcznej
..... zł brutto (słownie:
złoty), na które składa się: wynagrodzenie zasadnicze: zł

Dodatek: zł

6. Inne warunki umowy:

.....
(podpis pracownika)

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby
uprawnionej do działania w jego imieniu)

Oświadczam, że otrzymałem(am) egzemplarz niniejszej umowy i po zapoznaniu się z jej treścią przyjmuję zaproponowane warunki pracy i wynagrodzenia.

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(pieczęć firmowa pracodawcy)

.....
(miejsowość, data)

Umowa o pracę zawarta na czas zastępstwa

zawarta w dniu w pomiędzy:

1.
(nazwa i siedziba pracodawcy)

zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez:

.....
(imię i nazwisko, stanowisko)

2. Panem(nią)
a

(imię i nazwisko, adres, nr dowodu osobistego, PESEL, NIP)

zwanym dalej Pracownikiem

o następującej treści:

1. Pracodawca zatrudnia Pracownika na czas nieświadczenia pracy przez (wskazać kogo pracownik ma zastępować), którego nieobecność jest usprawiedliwiona i wynika z faktu
(np. udzielenia urlopu macierzyńskiego).

2. Przez powyższy okres Pracownik będzie zatrudniony w wymiarze czasu pracy na stanowisku

3. Miejscem wykonywania pracy będzie dla Pracownika

4. W czasie obowiązywania niniejszej umowy Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie za wykonaną pracę w wysokości:

- wynagrodzenia zasadniczego w kwocie zł (miesięcznie, za godzinę) brutto,

- następujących dodatków do wynagrodzenia zasadniczego:

5. Umowa o pracę może zostać wypowiedziana przed upływem terminu, na jaki została zawarta, przez każdą ze stron za trzydniowym okresem wypowiedzenia.

6. Każda ze stron oświadcza, że otrzymała po jednym egzemplarzu niniejszej umowy.

.....
(podpis pracownika)

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby
uprawnionej do działania w jego imieniu)