Informacja prasowa Gdańsk, 5 czerwca 2023

**Niemałe prawa małoletnich na etacie. O czym powinni wiedzieć rodzice?**

**57 proc. pracodawców deklaruje, że dałoby szansę osobie nieletniej i zatrudniło ją np. na wakacje i z chęcią zrobi to, gdy będzie szukało kogoś na etat, wynika z badania Grupy Progres. W krajach zachodnich pracujący nastolatek nikogo nie dziwi. W Polsce ten widok nie jest jeszcze powszechny – z danych CBOS wynika, że co piąty uczeń szkoły ponadpodstawowej podejmował w wakacje etat. Większość nadal nie robi tego, mimo że prawo im na to pozwala. Przepisów dot. zatrudniania nieletnich nie znają również rodzice. Warto jednak wiedzieć, na jaką ochronę prawną mogą liczyć małoletni.**

Otwartość na aktywność zawodową młodych ludzi w Polsce jest duża – pracę nastolatków powyżej 16 roku życia popiera 87 proc. ankietowanych przez CBOS, a 33 proc. przychylnie wyraża się o zatrudnianiu osób w wieku 13-15 lat**.** Na niepełnoletnich pracowników pozytywnie patrzą też przedsiębiorcy – co drugi jest gotowy na ich zatrudnienie (wg. badania Grupy Progres).Zajęć na rynku nie brakuje, a według statystyk Grupy Progres młodzież najczęściej szuka możliwości zarobku sezonowego w sektorze HoReCa, handlu, rolnictwie i ogrodnictwie oraz przy roznoszeniu ulotek czy opiece nad zwierzętami. Zainteresowanie zarobkiem przed wakacjami widać również w sieci. Grupa „Praca dla młodych, nieletnich i studentów (CAŁA POLSKA)” aktywna na Facebooku od kwietnia 2021 liczy ponad 70 tys. członków i tylko w ostatnim tygodniu maja br. dołączyło do niej ponad 1 tys. osób. W maju pojawiło się na niej 1390 postów dot. zarobkowych zajęć dla młodych ludzi. Ci muszą być jednak zatrudniani na określonych zasadach oraz przy pracach, które nie są dla nich zabronione ustawowo.

– *Według obowiązujących przepisów dawanie pracy młodocianym między 15 a 18 r. ż. jest możliwe, jeśli ukończyli oni co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową, przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu* – **mówi Martyna Curyło, Radca Prawny, Kierownik Działu Prawnego Grupy Progres.** – *Osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej i która nie ma 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych wyłącznie w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy* ***–* dodaje Martyna Curyło.**

Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, ale nie ma jeszcze 15 lat może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat. Bez żadnej zgody ani opinii może więc być zatrudniona na podstawie umów o naukę zawodu, przyuczenie do wykonywania określonej pracy i o wykonywanie prac lekkich.

Natomiast osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, w okresie poprzedzającym rok, w którym osiągnęła 15 lat, może być zatrudniona tylko na podstawie umowy o naukę zawodu i to pod warunkiem wyrażenia zgody przez jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Niezależnie od zasad zatrudnienia pracowników młodocianych przepisy umożliwiają w pewnych sytuacjach i po spełnieniu określonych warunków zlecenie wykonania pracy lub innych zajęć zarobkowych dziecku przed ukończeniem przez nie 16. roku życia. Dotyczy to działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej.

– *Chęć zatrudnienia nastolatków i sam fakt podjęcia takiego działania to dopiero początek drogi. Trzeba pamiętać, że prawo wymaga stosowania się do zasad regulujących pracę małoletnich –* **mówi Martyna Curyło z Grupy Progres.** – *Trzeba zapewnić im opiekę i pomoc niezbędną do przystosowania się do właściwego wykonywania pracy, prowadzić ewidencję młodocianych pracowników, a w przypadku tych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę - pamiętać, że podlegają oni ubezpieczeniom społecznym na takich zasadach jak inni pracownicy –* **podkreśla.**

Inne z ważnych zasad, których muszą przestrzegać przełożeni to m.in. czas pracy. Młodociany nie może pracować więcej niż 8 godzin na dobę, a jeśli nie skończył on jeszcze 16. roku życia – 6 godzin. Wymagane są również przerwy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny na dobę, to ma on prawo do odpoczynku trwającego nieprzerwanie 30 minut i wliczanego do czasu pracy. Młodzież nie może brać nadgodzin i pracować w porze nocnej (pomiędzy godzinami 22:00 a 6:00, a w szczególnych przypadkach – zwłaszcza młodocianego, który nie ukończył 15 lat – pomiędzy godzinami 20:00 a 6:00).

Jeśli młody pracownik poprosi o nieprzerwany odpoczynek, to ma do niego prawo w wysokości co najmniej 48 godz. tygodniowo, wolny czas powinien obejmować niedzielę. Co więcej, przysługuje mu też dłuższy urlop – po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych, a po roku pracy – w wymiarze 26 dni roboczych.

– *Dawanie szansy ludziom młodym i pozwalanie im na zdobywanie pierwszych doświadczeń zawodowych to dobry kierunek, w którym powinni zmierzać polscy pracodawcy. Wszystko musi być jednak zgodnie z obowiązującymi przepisami, a z moich obserwacji wynika, że niestety nie zawsze tak się dzieje –* **podsumowuje Martyna Curyło.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965