Informacja prasowa 20 listopada 2023, Gdańsk

**Młodzież sama zarobi na prezenty świąteczne i ferie zimowe**

**Hostessa i host w centrum handlowym, osoba do pakowania prezentów, przesyłek czy wykładania towaru, elf, śnieżynka, pomocnik Świętego Mikołaja – ofert pracy w okresie świąteczno-noworocznym dla młodych ludzi, którzy nie ukończyli 18 r.ż., nie brakuje. Stanowiska czekają zarówno w świecie offline, jak i online. Pieniądze na prezenty pod choinkę czy wymarzony feryjny wyjazd może zarobić nawet 13-latek. Pracodawca zatrudniający nieletnich musi jednak pamiętać o przestrzeganiu określonych przepisów i zanim przyjmie do pracy nastolatka, powinien uzyskać zgodę jego rodziców.**

57 proc. firm deklaruje, że dałoby szansę osobie nieletniej i zatrudniło ją np. na sezon zimowy i z chęcią zrobi to, gdy będzie szukało kogoś na etat, wynika z badania Grupy Progres. 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**.** W krajach zachodnich pracujący nastolatek nikogo nie dziwi. Nad Wisłą ten widok nie jest jeszcze powszechny – z danych CBOS wynika, że co piąty uczeń szkoły ponadpodstawowej podejmował w wakacje etat.

Na szczęście zajęć dla młodzieży na rynku pracy nie brakuje, a według statystyk Grupy Progres uczniowie najczęściej szukają możliwości zarobku w sezonie zimowym w sektorze HoReCa, eventów, reklamie czy handlu. Podejmują też proste zajęcia tj. roznoszenie ulotek lub opieka nad zwierzętami. Zainteresowanie zarobkiem przed świętami widać również w sieci. Grupa „Praca dla młodych, nieletnich i studentów (CAŁA POLSKA)” aktywna na Facebooku od kwietnia 2021 liczy ponad 116 tys. członków i tylko w połowie listopada w ciągu 7 dni dołączyło do niej ponad 1,6 tys. osób, a w ciągu 30 dni (od połowy października do połowy listopada br.) pojawiło się na niej 2280 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 i 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.**

Prawo mówi również, że 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.

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.

**13-latek na świątecznym etacie**

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. Jednak praca dla 13-, 14- i 15-latków jest regulowana jeszcze bardziej szczegółowo, np. może być wykonywana tylko w firmach prowadzonych działalności kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Co więcej, wymagana jest wtedy zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna nieletniego, a także zezwolenie właściwego inspektora pracy. Od 1 września 2018 r. na podstawie umowy o pracę może pracować już 15-latek. W przypadku 13- i 14-latków możliwe jest zatrudnienie np. na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Umowy dot. pracy dzieci poniżej 13. roku życia np. grających w serialu czy reklamie są zawierane w ich imieniu przez ustawowych przedstawicieli — najczęściej rodziców lub opiekunów.

– *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, Radca Prawny, Kierownik Działu Prawnego 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 Martyna Curyło.**

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 młodocianych w wymiarze 12 dni roboczych, a po roku pracy – w wymiarze 26 dni roboczych.

**Gdy nastolatek zarabia w Internecie**

Prawa nastolatka na etacie muszą być przestrzegane również, gdy zarabia on w sieci. Od czerwca br. weszło w życie nowe rozporządzenie, którego głównym celem jest dostosowanie przepisów w nim zawartych do obecnie obowiązujących standardów wykonywania pracy przez młodocianych. Z uwagi na postęp techniczny, jaki dokonał się na przestrzeni ostatnich lat w zdecydowanej większości sektorów gospodarki, należało dostosować przepisy dotyczące ochrony pracy młodocianych do obecnie panujących standardów przy uwzględnieniu ramowych wymagań wspomnianej wyżej Dyrektywy. Rozporządzenie z 2004 roku zostało zastąpione nowym *Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.*

Dziecko w wieku od 13. do 16. roku życia może zawrzeć umowę o pracę w sytuacji nieprzewidzianej w dziale dziewiątym kodeksu pracy albo umowę cywilnoprawną jedynie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga to ponadto uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy. Powyższe nie oznacza, iż młodsze dzieci nie mogą brać udziału w świątecznych reklamach, lecz wtedy stroną umowy będzie przedstawiciel ustawowy a przedmiotem umowy będzie o udział dziecka w reklamie.

**Wynagrodzenie nieletniego pracownika**

– *Zmieniły się też bardzo wyraźnie stawki dla młodocianych, bo od września wzrosła wartość procentowa zgodnie z nowelizacją rozporządzenia Rady Ministrów z 6 lipca 2023 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, co ma zachęcić ich do kształcenia zawodowego –* **mówi Martyna Curyło.**

Wypłata osoby nieletniej nie może być mniejsza od wynagrodzenia minimalnego – od lipca 2023 r. wynosi ono 3 600 zł, a w styczniu 2024 r. wzrośnie do 4 242 zł. Stawka godzinowa nie może być niższa niż 23,50 zł za godzinę (od początku roku 2024 – 27,70 zł/godzina). Wynagrodzenie nastolatka jest zwolnione z podatku, co więcej nie trzeba też płacić składek ZUS, a to dla pracodawcy może być spora oszczędność.

 – *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.**

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

**Holding Grupy 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.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

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

**Biuro prasowe:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl

kom. +48 500 690 965