

TADEUSZ SZYMANEK

## STOSUNEK PRACY MŁODOCIANYCH

### I. UWAGI OGÓLNE

Prawne formy przygotowania zawodowego młodocianych określone były — do czasu wejścia w życie kodeksu pracy — w ustawie z dnia 2 VII 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy, o wstępnym stażu pracy<sup>1</sup>. W kodeksie pracy<sup>2</sup> problematyka ta została ujęta w dziale IX zatytułowanym „Zatrudnianie młodocianych”.

Przepisy normujące pracę młodocianych mają na celu roztaczanie nad nimi szczególnej opieki w zakresie właściwego przygotowania do przyszłej pracy oraz w zakresie ochrony, bezpieczeństwa i higieny pracy. Celem tych przepisów jest również odpowiednie przygotowanie zawodowe, teoretyczne i praktyczne przyszłych fachowców oraz zabezpieczenie im właściwego rozwoju fizycznego i umysłowego.

Trzeba jednak podkreślić, że rozwinięcie systemu nauczania zawodu w zakładzie pracy ma na względzie nie tylko indywidualny interes młodocianych pracowników, jest ono podyktowane także potrzebą gospodarki narodowej. Liczba młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego lub nauki zawodu stale rośnie, stąd też konieczność odmiennego podejścia do tej grupy zatrudnionych.

Kodeks pracy utrzymał dotychczasową zasadę, w myśl której młodociani nie mający kwalifikacji zawodowych mogą być zatrudnieni tylko w celu przygotowania do zawodu (art. 191 § 2 k.p.), z wyjątkiem oczywiście tej grupy młodocianych, która może podjąć zatrudnienie przy pracach sezonowych lub prostych, ale liczba tych młodocianych w porównaniu z pierwszą grupą jest niewielka<sup>3</sup>. Stosunek pracy młodocianych, bez względu na formę zatrudnienia, podlega przepisom prawa pracy, a także postanowieniom układu zbiorowego obowiązującego w danym zakładzie pracy.

<sup>1</sup> Dz. U. nr 45, poz. 226.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 26 VI 1974 r. (Dz. U. nr 24, poz. 141).

<sup>3</sup> Dane te za 1973 r. podaje R. Grzymkowski, *Zatrudnianie młodocianych w świetle kodeksu pracy i przepisów wykonawczych* PiZS 1975, z. 1, s. 52.

Kodeks pracy, w przeciwieństwie do ustawy z 1958 r. nie określa form przygotowania zawodowego, posługuje się jedynie pojęciem: umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 194 k.p.), a gdy chodzi o przygotowanie zawodowe młodocianych w zakładach rzemieślniczych — pojęciem umowa o pracę w celu nauki zawodu (art. 208 k.p.). Czyni to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 IX 1974 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania<sup>4</sup>, które w § 1 ust. 1 określa, że przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może odbywać się w zakładach pracy jako:

- a) nauka zawodu,
- b) przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

W świetle cytowanych wyżej przepisów przygotowanie zawodowe młodocianego pracownika odbywa się obecnie w zakładach pracy tylko w postaci przedstawionej w pkt a i b. Z gramatycznej zaś wykładni § 2 ust. 1 wymienionego wyżej rozporządzenia wykonawczego można wysnuć wnioski, że kryterium odróżniającym te dwie formy przygotowania zawodowego jest jego rodzaj.

Dlatego podzielam pogląd G. Goździewicza<sup>5</sup>, że mimo iż zarówno kodeks pracy jak rozporządzenie wykonawcze posługuje się jedynie pojęciem: „umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego”, umowa ta przybiera również różną treść w zależności od tego, czy jej celem jest nauka zawodu czy przyuczenie do wykonywania określonej pracy i w praktyce nadal będą występowały dwa rodzaje umów.

Trzeba również podkreślić, że kodeks pracy podtrzymał sformułowaną w poprzednio obowiązujących przepisach zasadę jedności nauki i pracy. Wskazuje na to m. in. art. 199 k.p., który przewiduje możliwość przedłużenia obowiązku doksztalcania się, jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat.

## II. CEL ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH

Kodeks pracy utrzymał dotychczasową zasadę, że zakłady pracy mogą zatrudniać młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych tylko w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Z takiego więc uregulowania wynika, że zasadniczym celem zatrudnienia młodocianego jest przygotowanie go do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika. Uzasadnione to jest zarówno w interesie ogólnopañstwowym, jak i osobistym samego młodocianego. Cel ten może być osiągnięty, jeżeli nie będą naruszone elementarne przepisy dotyczą-

<sup>4</sup> Dz. U. nr 37, poz. 219.

<sup>5</sup> Por. G. Goździewicz, *Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego* PiZS 1975 r., z. 5, s. 2.

ce realizacji programu praktycznej nauki zawodu, ochrony zdrowia lub dokształcania młodocianych. Celem zatrudniania młodocianych jest również ich adaptacja społeczno-zawodowa.

Młodociany zatrudniony w celu nauki zawodu, twierdzi M. Łubkowski<sup>6</sup>, zbliża się do życia w zakładzie produkcyjnym, ma możliwość dokładnie poznać warunki pracy i organizację zakładu pracy; łatwiej mu wówczas zdobywać nowe i doskonalić już posiadane umiejętności zawodowe. Więż z zakładem pracy wzmaga się wraz z upływem lat nauki, aby wreszcie przeobrazić się w poczucie jedności z załogą. Od powyższej bowiem zasady kodeks pracy wprowadza nieliczne wyjątki, gdyż dopuszcza możliwość zatrudniania młodocianych w celach zarobkowych przy lek- kich pracach sezonowych i dorywczych.

Warunek szkoleniowego celu zatrudniania nie obowiązuje również młodocianych w wieku powyżej 16 lat, nie mających kwalifikacji zawodowych i nie kontynuujących nauki w szkole ponadpodstawowej pomimo zastosowania środków wychowawczych. Uspołeczniony zakład pracy może ich zatrudnić przy pracach prostych i porządkowych, nie związanych z obsługą maszyn i agregatów, ale tylko wówczas gdy terenowy organ administracji (wydział zatrudnienia) skieruje go do takiej pracy oraz jeżeli ten rodzaj pracy jest zgodny z interesem społecznym i dobrem młodocianego.

### III. NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY Z MŁODOCIANYM

1. Zakres dopuszczalności zatrudniania młodocianych. Zakład pracy może zatrudnić młodocianego, jeżeli ukończył on 15 lat. Zatrudnianie osób, które nie ukończyły 15 lat życia jest zabronione (art. 190 § 2 k.p.). Działająca w imieniu zakładu pracy osoba, która zawarła umowę o pracę z młodocianym przed ukończeniem przez niego 15 lat życia, podlega odpowiedzialności za wykroczenie z mocy art. 281 pkt 3 k.p.

Kodeks pracy wprowadził jednak wyjątek od powyższego zakazu, gdyż w § 5 art. 191 k.p. udzielił delegacji Ministrowi Pracy, Płac i Spraw Socjalnych do określenia w drodze rozporządzenia przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych nie mających 15 lat, którzy ukończyli szkołę podstawową. Przypadki takie zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 X 1974 r.<sup>7</sup> Nie podlegają temu zakazowi osoby w wieku

<sup>6</sup> Por. M. Łubkowski, *Adaptacja społeczno-zawodowa młodocianych*, PiZS 1974, nr 11, s. 16.

<sup>7</sup> Por. § 1 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 X 1974 r. w sprawie zatrudniania osób, które nie ukończyły 15 lat oraz zwalniania młodocianych od odbywania przygotowania zawodowego i od obowiązku dokształcania się (Dz. U. nr 43, poz. 260).

powyżej 14, a przed ukończeniem 15 lat, które ukończyły szkołę podstawową i na ich zatrudnienie w celu nauki zawodu wyrazi zgodę przedstawiciel ustawy. Jeżeli osoba, o której mowa wyżej jest inwalidą, może być zatrudniona w spółdzielczości inwalidzkiej w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Zabezpieczeniu przestrzegania powyższego zakazu służy przewidziany w art. 193 k.p. wykaz pracowników młodocianych. Do czasu ustalenia przez Ministra Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych nowego wzoru tego wykazu, obowiązuje w tym zakresie z mocy art. XXIV przepisów wprowadzających kodeks pracy rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18 II 1958 r. w sprawie wykazów pracowników młodocianych<sup>8</sup>.

W wypadku więc zgłoszenia się młodocianego z prośbą o zatrudnienie, zakład pracy powinien przede wszystkim ustalić wiek młodocianego, a w tym celu zażądać przedstawienia przez niego odpisu aktu urodzenia lub innego odpowiedniego dokumentu. Takim dokumentem będzie najczęściej dowód osobisty jednego z rodziców młodocianego, w którym to dowodzie dziecko do lat 18 powinno być wpisane. Młodociany, który ukończył 16 lat, obowiązany jest mieć tymczasowe zaświadczenie tożsamości, w którym zakład pracy powinien czynić adnotacje o przyjmowaniu i zwalnianiu z pracy<sup>9</sup>.

Warunkiem dopuszczalności zatrudnienia młodocianego jest ponadto:

a) Ukończenie co najmniej szkoły podstawowej. Nie dotyczy to jednak młodocianych zatrudnianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych, które określą właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych (art. 191 § 4 k.p.). Ponadto kodeks pracy zawiera w art. 191 § 1 pkt 1 k.p. delegację dla Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Wychowania oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych do określenia w drodze rozporządzenia tych przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej. Do czasu wydania takiego rozporządzenia ma zastosowanie, z mocy art. XXIV przepisów wprowadzających kodeks pracy, zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 4 XII 1969 r. w sprawie zezwolenia na zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej<sup>10</sup>. Przepisy powołanego wyżej zarządzenia nie są sprzeczne z przepisami kodeksu pracy,

<sup>8</sup> Dz. U. z 1950 r. nr 2, poz. 19.

<sup>9</sup> § 1 pisma okólnego Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 7 III 1964 r. w sprawie przestrzegania obowiązku zamieszczania w dowodach osobistych adnotacji o zatrudnieniu (Monitor Polski nr 20, poz. 92).

<sup>10</sup> Monitor Polski nr 52, poz. 415.

bowiem zezwalają na zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej w okolicznościach wyjątkowych, a mianowicie, jeżeli nieskończenie szkoły podstawowej było spowodowane:

1) brakiem ośmioklasowej szkoły podstawowej w miejscowości, do której młodociany mógłby codziennie dojeżdżać,

2) ograniczeniem zdolności fizycznych albo umysłowych,

3) stanem zdrowia uniemożliwiającym terminowe ukończenie szkoły podstawowej,

4) niedostosowaniem społecznym młodocianego uwarunkowanym szczególnie sytuacją życiową (niewłaściwą opieką ze strony rodziny, złą sytuacją materialną rodziny, szkodliwym oddziaływaniem najbliższego otoczenia).

Zakład pracy może zatrudnić takiego młodocianego, jeżeli przedłoży on zezwolenie na zatrudnienie, które wydaje właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego organ do spraw oświaty (po zmianie podziału administracyjnego kraju — prawdopodobnie na szczeblu urzędu gminnego lub miejskiego, w większych miastach na szczeblu dzielnicy), na wniosek przedstawiciela ustawowego młodocianego. Ten sam organ stwierdza również ograniczenie zdolności fizycznych lub umysłowych na podstawie orzeczenia wydanego na zasadach ustalonych rozporządzeniem Ministra Oświaty z dnia 31 X 1962 r. w sprawie zasad i trybu uznawania dzieci za niezdolne do nauki w normalnych szkołach podstawowych<sup>11</sup>.

b) Przedstawienie przez młodocianego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że podjęcie pracy w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy nie zagraża jego zdrowiu.

c) Zakład pracy nie może również zawrzeć z młodocianym umowy o pracę przy pracach (nie przewidzianych w ustawie (art. 204 k.p.)). Zakaz zawierania tego rodzaju umów ma również charakter zakazu bezwarunkowego. Chodzi bowiem o podstawowe założenia przepisów kodeksu pracy, zatrudniania młodocianych, głównie w celu ich przygotowania zawodowego.

Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia młodocianych ustala Rada Ministrów po porozumieniu z CRZZ. Do czasu wydania nowego wykazu obowiązują z mocy art. XXIV przepisów wprowadzających kodeks pracy, które ustaliło rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 IX 1958 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym<sup>12</sup>. W (niektórych częściach i pozycjach wykazu zaznaczono, które prace wzbronione są młodocianym tylko do chwili ukończenia przez nich 16 lat, a które także po osiągnięciu tego wieku aż do ukończenia 18 lat. W braku takiego rozróżnienia — prace wzbronione w danej pozycji wykazu wzbronione są wszystkim młodocianym.

<sup>11</sup> Dz. U. z 1972 r. nr 64, poz. 305 i z 1969 r. nr 12, poz. 89.

<sup>12</sup> Dz. U. nr 64, poz. 312 z późniejszymi zmianami.

W wyjątkowych jednak okolicznościach zatrudnianie młodocianych przy pracach wzbronionych jest dopuszczalne. Mianowicie Rada Ministrów może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego (art. 204 § 3 k.p.). Wykaz prac wzbronionych, przy których wolno zatrudniać młodocianych zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 25 VII 1959 r.<sup>13</sup>

Każdy pracownik zakładu pracy, który w zakresie powierzonych mu obowiązków narusza przepisy o zatrudnieniu młodocianych przy pracach wzbronionych, podlega karze przewidzianej w art. 281 k.p. Po stwierdzeniu przez zakład pracy, że młodociany odpowiada wyżej wymienionym warunkom może nastąpić zawarcie przez strony umowy o pracę w celach zarobkowych lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

2. Zatrudnianie młodocianych w celach zarobkowych. Zakład pracy ma prawo zatrudniać na podstawie umowy o pracę — jak pracowników pełnoletnich — pracowników młodocianych mających kwalifikacje zawodowe uzyskane przez naukę w szkole lub w wyniku przygotowania zawodowego w zakładzie pracy. Ponadto w myśl § 3 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 X 1974 r. zakład pracy może zatrudniać na podstawie umowy o pracę także młodocianych w wieku powyżej 16 lat nie mających kwalifikacji zawodowych i nie kontynuujących nauki w szkole ponadpodstawowej, pomimo zastosowania względem nich środków wychowawczych; młodocianicy tacy mogą być zatrudniani przy pracach prostych i porządkowych, nie związanych z obsługą maszyn i agregatów, jeżeli ten rodzaj zatrudnienia jest zgodny z interesem społecznym i dobrem młodocianego. Z tą grupą młodocianych zakład pracy będzie mógł zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony, tylko po uprzednim zatrudnieniu ich na okres próbny, a następnie na okres wstępny — łącznie w wymiarze 1 roku (art. 28 § 1 k.p.). Natomiast wobec tych młodocianych, którzy podejmują zatrudnienie w wyuczonym zawodzie (mających kwalifikacje zawodowe), nie stosuje się warunku zatrudnienia ich na okres wstępny (art. 28 § 4 pkt 2 k.p.). W przypadku zaś zatrudnienia absolwenta zasadniczej lub średniej szkoły zawodowej wytyczne nr 10 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 V 1975 r. w sprawie wstępnego stażu pracy<sup>14</sup> ustalają, że wykonywanie pracy przez takich absolwentów powinno — poza wykazanymi w tych wytycznych wyjątkami — rozpoczynać się od przysto-

<sup>13</sup> Dz. U. nr 44, poz. 275 uzupełnione rozporządzeniem z dnia 31 III 1960 r. (Dz. U. nr 19, poz. 118), z dnia 30 VII 1964 r. (Dz. U. nr 29, poz. 189), z dnia 8 VI 1968 r. (Dz. U. nr 23, poz. 154) oraz z dnia 10 IX 1973 r. (Dz. U. nr 37 poz. 216).

<sup>14</sup> Dz. Urz. MPPiSS nr 5, poz. 11.

sowania i wdrożenia absolwenta do pracy w formie wstępnego stażu pracy. W związku z tym na zakładzie pracy ciąży obowiązek zamieszczenia w umowie o pracę zawieranej z takim absolwentem klauzuli o wstępnym stażu pracy.

3. Nawiązanie stosunku pracy w celu przygotowania zawodowego. Zatrudnienie młodocianego w celu przygotowania zawodowego odbywa się na podstawie umowy o pracę. Umowa ta w sposób istotny różni się w swej treści od umowy o pracę. W myśl art. 195 § 1 k.p. oraz § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 IX 1974 r. (powołanego w przypisie 4) umowa taka powinna określać: a) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), b) czas trwania przygotowania zawodowego, c) sposób dokształcania teoretycznego młodocianego, d) wysokość wynagrodzenia.

Może ona ponadto określać inne specjalne cechy, np. szczególne obowiązki stron tej umowy. Za takim rozwiązaniem — twierdzi R. Grzymkowski — przemawia art. 192 k.p., w którym obowiązki zakładu pracy w zakresie udzielania opieki i pomocy młodocianym pracownikom zyskały rangę ustawową<sup>15</sup>.

Ponieważ do zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas nie określony z uwzględnieniem zmian przewidzianych w art. 195 k.p. (z wyłączeniem jednak art. 28 ust. 1 k.p.), przeto wydaje się, że brak jest jakichkolwiek przeciwwskazań do zamieszczenia w umowie zobowiązania pracownika do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (art. 29 § 2 k.p.). Poruszona wyżej kwestia składników treści umów o pracę w celu przygotowania zawodowego nie powinna w praktyce budzić większych wątpliwości, ponieważ rozstrzygnięta została przez ustalenie wzorów formularzy tych umów<sup>16</sup>.

Zakład pracy ma obowiązek w każdym wypadku bez względu na formę zatrudnienia zawrzeć z młodocianym umowę na piśmie. Pisemna forma zawarcia umowy o pracę zastrzeżona została w kodeksie pracy i powołanym wyżej rozporządzeniu Rady Ministrów jedynie dla celów dowodowych. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego może być więc zawarta także ustnie lub w sposób dorozumiany. Jednakże umowę taką zakład pracy obowiązany jest bez zwłoki potwierdzić pracownikowi młodocianemu na piśmie, wskazując rodzaj umowy i jej warunki (art. 29 § 3 k.p. w związku z § 2 ust. 1 powołanego wyżej rozporządze-

<sup>15</sup> R. Grzymkowski, *Zatrudnianie młodocianych w świetle kodeksu pracy i przepisów wykonawczych*, PiZS 1975, z. 1 s. 53.

<sup>16</sup> Por. wzory formularzy do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 IX 1974 w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. Urz. MPPiSS, 1975, nr 6).

nia Rady Ministrów). Możliwość późniejszego potwierdzenia pisemnego umowy zawartej w inny sposób nie powinna być jednak wykorzystana lub w ogóle nie powinna mieć miejsca. Brak również jakichkolwiek przeciwwskazań do zawarcia umowy w inny sposób aniżeli na piśmie w razie zatrudnienia tych młodocianych, którzy uzyskali kwalifikacje zawodowe przed dojściem do pełnoletności oraz przyjmowanych do prac nie wymagających kwalifikacji zawodowych, a także przyjmowanych do lekkich prac sezonowych i dorywczych.

Pozbawiona byłaby natomiast skutków prawnych każda umowa (czy to zawarta na piśmie, czy też przez dopuszczenie do pracy) o pracę w celu przygotowania zawodowego lub naukę zawodu z osobą w wieku powyżej 14, a przed ukończeniem 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub osobą, która wprawdzie ukończyła szkołę podstawową, ale podjęła zatrudnienie w celu nauki zawodu bez wniosku ustawowego przedstawiciela.

Kodeksowy zakaz zatrudniania osób, które nie ukończyły 15 lat życia (art. 190 § 2 k.p.) ma charakter bezwzględny, jeżeli oczywiście ustawa nie stanowi wyjątku. Naruszenie tego zakazu będzie mieć ten skutek, że zakład pracy będzie zobowiązany do niezwłocznego zaprzestania zatrudnienia osoby, która nie ukończyła 15 lat i wypłacenia jej wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia tej umowy, a osoba ta może bez wypowiedzenia zaprzestać pracy.

Ze względu na umowny charakter stosunku pracy nawiązanego z młodocianym w celu przygotowania zawodowego lub w celu nauki zawodu, zakład pracy ma więc swobodę w przyjmowaniu młodocianych do pracy. Swoboda ta może być jednak ograniczona w drodze decyzji jednostki nadrzędnej (§ 6 ust. I rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 IX 1974 r.). Jednostki nadrzędne nad zakładami pracy upoważnione są na podstawie przepisów powołanego wyżej rozporządzenia RM do ustalania: a) wskaźnika zatrudniania młodocianych (minimalnego lub maksymalnego), b) obowiązku przyjmowania młodocianych w celu nauki zawodu w większej liczbie niż to wynika z potrzeb zakładu pracy (ze wskazaniem trybu finansowania kosztów wynikających ze zwiększenia stanu zatrudnienia wraz z określeniem zakładów pracy, które zatrudnią młodocianych po ukończeniu nauki zawodu).

Tego rodzaju dyspozycje jednostki nadrzędnej, jak słusznie twierdzi A. Mirończuk, nie stwarzają jednak dla kandydatów do pracy praw podmiotowych<sup>17</sup>. Nie mogą oni zatem — z powołaniem się na ustalony przez jednostkę nadrzędną wskaźnik — skutecznie domagać się zawarcia z nimi umowy o pracę w celu nauki zawodu. Z takimi zaś młodocianymi zakład pracy zawiera umowę o pracę na czas określony w celu przygotowania zawodowego, wskazując jednocześnie zakład pracy, który zatrud-

<sup>17</sup> A. Mirończuk, *Kodeks pracy*, Warszawa 1975, s. 361.



ni młodocianego po ukończeniu nauki zawodu. Umowa taka wygasa po ukończeniu nauki zawodu przez młodocianego. W przeciwieństwie do umowy o pracę zawieranej z młodocianym w celu przygotowania zawodowego, zakład pracy zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu według wskaźnika zatrudnienia ustalonego przez jednostkę nadrzędną, nie ma obowiązku zatrudnić go po ukończeniu przez niego nauki.

W nieco odrębny sposób reguluje zasady zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 XII 1974 r. w sprawie nauki zawodu i przyuczenia do wykonywania określonych prac przez młodocianych w rzemieślniczych zakładach pracy<sup>18</sup>, wydane na podstawie delegacji ustawowej przewidzianej w art. 206 § 3 k.p.

Rzemieślniczy zakład pracy, zatrudniając młodocianego w celu przygotowania zawodowego, zawiera z nim na piśmie umowę o pracę w celu nauki zawodu lub umowę o pracę w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy w rzemiośle. Umowa ta powinna w szczególności określać: a) rodzaj rzemiosła objętego nauką zawodu albo zakres przyuczenia, b) czas trwania przygotowania zawodowego (nauki zawodu lub przyuczenia), c) wysokość wynagrodzenia), d) zasadnicze prawa i obowiązki młodocianego oraz rzemieślniczego zakładu pracy.

Nad formalną stroną tej umowy czuwa cech i izba rzemieślnicza, gdyż zawierana ona jest w siedzibie właściwego cechu w obecności jego przedstawiciela, który powinien nie później niż w ciągu dwóch tygodni przesłać ją izbie rzemieślniczej do zarejestrowania.

Jeżeli umowa ta nie uchybia przepisom prawa, to izba rzemieślnicza rejestruje ją i zawiadamia o tym właściwy cech, w razie zaś stwierdzenia uchybień określa termin, w którym uchybienia te powinny być usunięte lub odmówi rejestracji umowy. Od decyzji izby rzemieślniczej odmawiającej zarejestrowania umowy stronom przysługuje prawo odwołania do Centralnego Związku Rzemiosła.

#### IV. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z MŁODOCIANYM

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego strony mogą rozwiązać za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy przez wypowiedzenie dopuszczalne jest tylko w wypadkach określonych w art. 196 k.p. Należy podkreślić, że art. 196 k.p., regulujący problematykę rozwiązania przez wypowiedzenie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego zmierza do zagwarantowania stałości stosunku pracy w okresie nabywania kwalifikacji zawodowych. Dlatego przepis ten wylicza wypadki, w których dopuszczalne jest rozwiązanie wyżej wymienionej umowy przez wypowiedzenie.

<sup>18</sup> Dz. U. nr 51, poz. 335.

Jako pierwszą podstawę do rozwiązania przez wypowiedzenie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego kodeks wymienia niewypełnianie przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztacania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych. W tych wypadkach zachodzi wina młodocianego, a więc stanowią one odpowiednik naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przewidzianych w art. 100 i 197 § 2 k.p., gdyż młodociani zatrudniani są przede wszystkim w celu zdobycia kwalifikacji zawodowych, świadczenie zaś przez nich pracy jest tylko środkiem do ich zdobycia. Skoro więc kodeks pracy przewiduje w takich wypadkach rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, to tym samym wyłącza — zdaje się — stosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przeciwno temu pogładowi można jednak podnieść zarzut, że zakresy dyspozycji obu wymienionych przepisów nie pokrywają się ze sobą. Art. 52 mówi o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków, art. 196 zaś — o niewypełnianiu obowiązków. Zagadnienie to nie będące przedmiotem rozstrzygnięć judykatury — wymaga szerszego przedyskutowania.

Rozwiązanie umowy o pracę przez wypowiedzenie z przyczyn przewidzianych w pkt b art. 196 k.p. może nastąpić w razie likwidacji zakładu pracy lub takiej jego reorganizacji, która uniemożliwia dalsze zdobywanie przez młodocianego kwalifikacji zawodowych. Jest to zdarzenie szczególne, które pozwala zakładowi pracy na rozwiązanie umowy o pracę nie tylko z pracownikami pełnoletnimi, ale także pracownikami młodocianymi zdobywającymi kwalifikacje zawodowe.

Dopuszczalne jest także rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z młodocianym, co do którego zakład pracy stwierdza nieprzydatność do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe. Może to być nieprzydatność do pracy przez niego zawiniona lub nie, mogą tutaj w grę wchodzić przyczyny obiektywne, zupełnie niezależne od młodocianego, ale uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Zakład pracy będzie musiał także rozwiązać umowę o pracę z młodocianym i to w trybie niezwłocznym, jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego. Pracownikowi takiemu przysługuje wówczas od zakładu pracy odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano młodocianemu pracownikowi odszkodowanie wlicza się do okresu zatrudnienia. Rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie może mieć miejsce tylko wtedy, gdy zakład pracy nie ma możliwości zmienić młodocianemu dotychczasowego rodzaju pracy na inny, nie zagrażający jego zdrowiu.

Rozwiązanie przez wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn innych, aniżeli wymienione w art. 196 k.p., jeśli oczywiście nie stanowią one przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy młodocianego pracownika (art. 52 § 1 k.p.), stanowić bę-

dzie naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz uzasadnić roszczenie młodocianego pracownika, przewidziane w art. 46 i 47 § 1 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy w trybie art. 196 k.p. może nastąpić tylko przy zachowaniu okresu wypowiedzenia przewidzianego w art. 36 k.p., a także trybu postępowania przewidzianego w art. 38 k.p., czyli oświadczenie woli zakładu pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego powinno być poprzedzone kontrolą społeczną.

Rozwiązanie umowy o pracę z młodocianym powinno nastąpić na piśmie wskazującym — moim zdaniem — przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Obowiązek wskazania przez zakład pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie przez wypowiedzenie umowy o pracę, zawartej w celu przygotowania zawodowego, wynika z konstrukcji uzależniającej dopuszczalność wypowiedzenia od zajścia określonej w kodeksie pracy przyczyny. Ponadto wypowiedzenie umowy powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych.

W razie naruszenia przez zakład pracy wymienionych wyżej zasad przy rozwiązywaniu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego przez wypowiedzenie pracownikowi młodocianemu przysługuje prawo odwołania się od wypowiedzenia do komisji odwoławczej do spraw pracy (art. 44 k.p.), która w razie ustalenia, że wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem art. 196 k.p. lub innych przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu pracownika do pracy (art. 46 k.p.). Rozwiązanie zaś umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego przez młodocianego kodeks pracy pozostawia jego swobodnemu uznaniu.

Na ogólnych natomiast zasadach następuje rozwiązanie umowy o pracę z młodocianymi przyjmowanymi w celu wykonywania pracy zarobkowej. Umowę o pracę może również rozwiązać przedstawiciel ustawowy młodocianego za zgodą sądu opiekuńczego, gdy dojdzie do wniosku, że umowa taka jest sprzeczna z dobrem młodocianego (np. w sytuacji, kiedy młodociany przerywa naukę w szkole zawodowej, by podjąć pracę zarobkową).

Rzemieślniczy zakład pracy może rozwiązać przez wypowiedzenie umowę o pracę w celu nauki zawodu lub umowę o pracę w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy w rzemiośle tylko w przypadku:

- a) zaniedbywania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy,
- b) niespełniania przez młodocianego obowiązku doksztalcania się,
- c) orzeczenia lekarza właściwego zakładu społecznej służby zdrowia stwierdzającego, że stan zdrowia osoby szkolącej lub młodocianego nie pozwala na wykonywanie obowiązków wynikających z umowy,

- d) ograniczenia działalności gospodarczej w stopniu uniemożliwiającym kontynuowanie przygotowania zawodowego młodocianego,
- e) likwidacji zakładu pracy.

Rzemieślniczy zakład pracy może ponadto rozwiązać wypowiedzenie umowy o pracę z młodocianym w okresie pierwszych dwóch miesięcy pracy z powodu nieprzydatności młodocianego do pracy, w której zakresie odbywa przygotowanie zawodowe.

W razie rozwiązania umowy bez winy ucznia, właściwy cech powinien umożliwić młodocianemu zatrudnienie w innym rzemieślniczym zakładzie pracy, w którym mógłby kontynuować naukę zawodu lub przyuczenia. O zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę rzemieślniczy zakład zawiadamia właściwy cech, opiekuna młodocianego oraz szkołę, w której ten młodociany kształcił się, najpóźniej na 2 tygodnie przed dokonaniem wypowiedzenia. Jeżeli zaś cech uzna, że wypowiedzenie umowy jest sprzeczne z pkt a, b, d, zgłasza zastrzeżenie. W tym przypadku rzemieślniczy zakład pracy może odwołać się do izby rzemieślniczej, która rozstrzyga ostatecznie w porozumieniu z właściwym inspektorem pracy. Powyższy tryb postępowania jest zbliżony do trybu postępowania określonego w art. 38 k.p.

Kodeks pracy nie reguluje natomiast w szczególności sposób dla młodocianych trybu rozwiązywania bez wypowiedzenia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego lub nauki zawodu, odsyła w tej materii do przepisów kodeksu dotyczących umów o pracę na czas nie określony (art. 194 k.p.). W wypadku więc zaistnienia przesłanek wymienionych w art. 52 § 1 lub art. 53 § 1 k.p. zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego lub nauki zawodu bez wypowiedzenia.

W przypadku zaakceptowania zapatrywania, iż dyspozycja art. 196 pkt 1 k.p. wyłącza stosowanie przepisu art. 51 § 1 pkt 1 k.p., to wówczas zakład pracy dokonując rozwiązania umowy o pracę z młodocianym w trybie art. 52 § 1 k.p. może stosować tylko jedną podstawę zwolnienia, przewidzianą w tym przepisie, popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku. Wypadek zaś zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku nie może oczywiście mieć miejsca w okresie przygotowania zawodowego, gdyż młodociany nie ma jeszcze wtedy żadnych uprawnień zawodowych. Przy stosowaniu tych przepisów do młodocianych obowiązują te same zasady i warunki (np. warunek opinii rady zakładowej), co w stosunku do pracowników pełnoletnich.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pociąga za sobą skutki określone w art. 157 i 169 k.p. bez względu na to, czy pracownik został następnie zatrudniony w tym samym czy innym zakładzie pracy i niezależnie od tego, czy pomiędzy rozwiązaniem jednej

a nawiązaniem drugiej umowy o pracę nastąpiła przerwa w zatrudnieniu. Dotyczy to również skutków, jakie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w tym trybie przewidują inne przepisy, w szczególności rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 31 V 1974 r. w sprawie zasiłków rodzinnych<sup>19</sup>.

Na tle art. 52 §1 pkt 2 k.p. wyłaniają się trudności interpretacji i oceny „przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie” pracownika oraz „oczywistość przestępstwa”. Popęlnienie przez pracownika przestępstwa tylko wtedy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie wyżej powołanego przepisu, jeżeli ma ono jakiś związek z zajmowanym przez niego stanowiskiem.

Z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wiąże się również problem początku biegu 1-miesięcznego terminu, przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Przepis ten stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez zakład pracy wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wydaje się, że termin miesięczny rozpoczyna bieg od chwili dowiedzenia się przez pracodawcę o oczywistości popełnienia przestępstwa przez pracownika. Ponieważ jednak pojęcie „Oczywistości” przestępstwa może być wątpliwe bądź różnie interpretowane, gdy pracownik nie przyznaje się do popełnienia przestępstwa, pracodawca nie traci uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. również w ciągu 1 miesiąca od chwili dowiedzenia się o skazaniu pracownika za przestępstwo, którego popełnienie było mu wcześniej znane.

Oczywistość zaś popełnienia przestępstwa podlega ocenie komisji odwoławczej i sądu pracy tylko wtedy, gdy na tej podstawie zakład pracy rozwiązał umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika. Nie może natomiast podlegać kontroli, gdy zakład pracy z tej możliwości nie skorzystał, a rozwiązał umowę dopiero po skazaniu pracownika.

W zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej choroby pracownika kodeks wprowadza istotną korzyść dla pracownika zmianę, podyktowaną względami humanitarnymi. Z pracownikiem, który przepracował co najmniej 6 miesięcy w danym zakładzie pracy, umowa może być rozwiązana dopiero po upływie okresu, w ciągu którego przysługuje zasiłek chorobowy (26 - 39 tygodni, a przy gruźlicy 39 - 52 tygodni). Rozwiązanie to zapewnia pracownikowi powrót do dotychczasowej pracy, jeżeli wyzdrowieje przed upływem okresu zasiłkowego i nabyciem uprawnień do renty inwalidzkiej. Rozciąga się również ochronę przed zwolnieniem na cały okres pobierania zasiłku z

<sup>19</sup> Dz. U. nr 21, poz. 127.

tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem lub odosobnienia z powodu choroby zakaźnej (art. 53 § 2 k.p.).

Kodeks wychodzi z założenia, że rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa zapewnia pracownikowi uprawnienia do a) żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, albo b) żądania odszkodowania przewidzianego w art. 57 k.p.

W razie gdyby okazało się, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było merytorycznie uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów o trybie postępowania, organ rozpoznający sprawę może oddalić wniosek młodocianego pracownika o przywrócenie go do pracy albo zasądzenie na jego rzecz odszkodowania, o ile jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 62 k.p.).

W postępowaniu o przywrócenie do pracy młodocianego pracownika, zwolnionego z niej bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 litera b k.p. wskutek choroby trwającej dłużej niż okres pobierania zasiłku chorobowego, komisja odwoławcza do spraw pracy oraz okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych są związane decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiocie ustalenia prawa pracownika do tego zasiłku<sup>20</sup>.

## LE RAPPORT DE TRAVAIL DES MINEURS

### Résumé

Dans le code de travail est insérée la régulation juridique concernant l'emploi des mineurs.

L'auteur de l'article discute le problème concernant le rapport du travail des mineurs en prenant en considération des dispositions d'application à savoir: la signification socio-économique de la préparation à la profession, le but et l'étendue de l'admissibilité de l'emploi des mineurs par des établissements socialisés et d'artisanat, le principe de l'unité de l'enseignement et du travail, les catégories des mineurs employés dans le but de gain, l'établissement du rapport du travail dans le but de la préparation à la profession et la problématique concernant la résiliation du contrat du travail avec le mineur avec préavis et sans préavis.

<sup>20</sup> Uchwała Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 VIII 1975 r. sygn. akt I PZP 31/75.