

Maria Bosak

FORMY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH A SZCZEGÓLNA FUNKCJA OCHRONNA PRAWA PRACY

Doktryna prawa pracy wyróżnia zasadniczo dwie funkcje charakteryzujące model ogółu praw i obowiązków stron stosunku pracy. Obok funkcji organizacyjnej wymienia funkcję ochronną, która w widoczny sposób wpływa na kształt przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Młodociani są jedną z takich grup, w których funkcja ta ewoluje i ma coraz szersze zastosowanie. Polski ustawodawca w Konstytucji z 17 marca 1921 r.¹ zawarł jedną z pierwszych ogólnych zasad socjalnej polityki państwa, uwzględniając przy tym szczególną opiekę nad dzieckiem poprzez ustanowienie zakazu pracy zarobkowej poniżej 15. roku życia. Szczegółowe unormowania dotyczące pracowników młodocianych zostały zawarte w późniejszej ustawie z 2 lipca 1924 r., z której wynikała szczególna troska o pracowników młodocianych od 15. do 18. roku życia². W ustawie znalazły się także przepisy zobowiązujące młodocianych do pobierania nauki, której czas wliczano do czasu pracy, a także zakaz zatrudniania młodocianych przy pracach szkodliwych, niebezpiecznych oraz w godzinach nadliczbowych. W późniejszych latach podstawowym dokumentem w zakresie regulacji nauki zawodu był kodeks zobowiązań, który w 1933 r. podporządkowany został ogólnym przepisom prawa pracy. Wyrazem tego było umieszczenie go w dziale o umowach o pracę, co nie pozostawiało wątpliwości w kwestii posiłkowania się w tym względzie regulacjami o charakterze ogólnym. Takie rozwiązanie z punktu widzenia pracujących uczniów uznano za pozytywne. Kolejne regulacje zawierał dekret z dnia 21 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy, który był poświęcony ogólnym zasadom zatrudniania młodocianych³. Ustawą o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 17 marca 1921 r. (DzU 1921, nr 44, poz. 267).

² Ustawa z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (DzU 1924, nr 65, poz. 636 ze zm.).

³ Dekret z dnia 21 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (DzU 1951, nr 41, poz. 311).

pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy z dnia 2 lipca 1958 r. określono granice wiekowe młodocianych na 14–18 lat⁴. Początkowe regulacje zostały jednak zmodyfikowane poprzez dłuższy okres nauki w szkole podstawowej, co skutkowało podniesieniem dolnej granicy wiekowej do 15 lat. W dokumencie tym zostały zawarte dodatkowe przepisy skierowane do młodocianych powyżej 16. roku życia. Celem wskazanych regulacji było rozszerzenie szczególnej funkcji ochronnej należnej najmłodszej grupie osób uczących się i równocześnie przygotowujących od strony praktycznej do przyszłej roli pracownika. Rangę omówionych regulacji wzmacniały przepisy karne, zgodnie z którymi za nieprzestrzeganie przez kierowników zakładów pracy ciężących na nich obowiązków w postaci zapewnienia młodocianym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dokształcania nakładano kary grzywny i aresztu⁵.

Ustawa rozszerzyła więc i wzmocniła pozycję młodocianych w zakresie rozwoju, a także startu w dorosłe życie. Zgodnie z jej treścią powinnością podmiotu, u którego odbywała się nauka zawodu, było umożliwienie realizacji obowiązku dokształcania się i zaliczenie poświęconego na naukę czasu do ogólnego czasu pracy. Dalsza ewolucja w zakresie ochrony młodocianych znalazła odzwierciedlenie w rozszerzeniu katalogu prac wzbronionych, który ujęto w formie rozporządzenia Rady Ministrów z 26 września 1958 r.⁶ Wprowadzono również zakaz pracy nocnej, a także pracy w godzinach nadliczbowych. W stosunku do młodocianych poniżej 16. roku życia skrócono dzienny wymiar czasu pracy. Przepisy z 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do wykonywania określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy, a wraz z nimi przepisy wykonawcze określały niemal w sposób całościowy zasady zatrudniania młodocianych w społecznych zakładach pracy⁷. Regulacje te jednak zostały uchylone ustawą z 26 czerwca 1974 r. ustanawiającą kodeks pracy, w którym umieszczono przepisy regulujące prawne możliwości zatrudniania młodocianych. Od tego czasu kodeks pracy stanowi podstawowy akt prawny w zakresie regulacji umożliwiających za-

⁴ Ustawa z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (DzU 1958, nr 45, poz. 226).

⁵ Szerzej na ten temat: S.L. Stadniczeńko, *Urzeczywistnianie prawa w zatrudnianiu młodocianych w okresie transformacji*, Opole 2000, s. 143–154.

⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. ws. wykazu prac wzbronionych młodocianym (DzU 1958, nr 64, poz. 312); Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 listopada 1958 r. o sprostowaniu błędów (DzU 1958, nr 71, poz. 355); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 1970 r. zmieniające rozporządzenie ws. wykazu prac wzbronionych młodocianym (DzU 1970, nr 10, poz. 86).

⁷ G. Goździewicz, *Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975, nr 5, s. 1.

trudnianie pracowników młodocianych. Na jego treść i dotychczasową modyfikację wypracowanych uregulowań miały wpływ także regulacje o charakterze międzynarodowym oraz przepisy krajowe⁸.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. jako akt najwyższej rangi stanowi o prawie do nauki, które znajduje źródło w art. 70 oraz ustawie o systemie oświaty⁹. Zgodnie z tymi przepisami osoby małoletnie powinny do 18. roku uczyć się lub dokształcać. Zgodnie zaś z kodeksem pracy pracownikiem jest osoba pełnoletnia, po ukończeniu 18. roku życia, nieubezważniona, której właśnie odpowiedni wiek oraz rozwój psychofizyczny pozwala na podjęcie stosownego zatrudnienia i samodzielne kierowanie swym postępowaniem¹⁰. Dodatkowo przepis 72 Konstytucji stanowi, że Rzeczpospolita Polska zapewnia ochronę praw dziecka. Każdy ma prawo żądać od organu władzy publicznej ochrony dziecka przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem i demoralizacją. Dziecko pozbawione opieki rodzicielskiej ma prawo do opieki władz publicznych. W toku ustalania praw dziecka organy władzy publicznej oraz osoby odpowiedzialne za dziecko są obowiązane do wysłuchania i w miarę możliwości uwzględnienia zdania dziecka. Ustawa określa kompetencje i sposób powoływania Rzecznika Praw Dziecka. Natomiast w myśl przywołanego już art. 65 ust 3 Konstytucji stałe zatrudnianie dzieci poniżej lat 16 jest zakazane, jednak zdanie drugie tego przepisu zezwala na zatrudnianie według zasad wynikających z ustaw dodatkowych. Jak podkreśla się w literaturze, norma ta sprowadza się jedynie do tzw. ciągłego stosunku pracy¹¹. Konstytucja w art. 24 określa także, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania tej pracy. W związku z tym system prawny obowiązujący w kraju musi zapewnić ochronę praw wszystkich pracowników, w szczególności zaś niedoświadczonych pracowników młodocianych, i to bez względu na formę świadczenia przez nich pracy.

Uzupełnieniem przepisów ochronnych względem młodocianych są regulacje o charakterze międzynarodowym, w związku z czym istotne jest przytoczenie w tym kontekście także przepisu art. 91 Konstytucji, z którego wynika, iż ratyfikowana umowa międzynarodowa po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw RP staje się częścią krajowego porządku prawnego i jest stosowana bezpośrednio, o ile nie wymaga się wydania ustawy. Dodatkowo państwo, które zaciągnęło zobowiązanie międzynarodowe, zobowiązane jest do jego uwzględnienia w prawie

⁸ S.L. Stadniczeńko, *Urzeczywistnianie prawa w zatrudnianiu...*, s. 155–156.

⁹ Szerzej na ten temat: A. Reda, *Dopuszczalność pracy dzieci w prawie międzynarodowym i europejskim* [w:] M. Kosek, J. Słyk (red.), *W trosce o rodzinę: księga pamiątkowa ku czci profesor Wandy Stojanowskiej*, Warszawa 2008, s. 385.

¹⁰ W. Patulski, *Zatrudnianie młodocianych* [w:] W. Muszalski, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2007, s. 852.

¹¹ Tak: S.L. Stadniczeńko, *Ochrona praw dzieci i pracowników młodocianych w ujęciu ustawodawstwa polskiego i międzynarodowego*, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne” 2003, s. 83.

krajowym, w przeciwnym razie dopuszcza się deliktu o charakterze międzynarodowym¹². Jak zaznaczono, ochrona praw osób młodych w rodzimym ustawodawstwie zagwarantowana jest nie tylko na poziomie konstytucyjnym, gwarantują ją również inne akty ustawowe i wykonawcze, takie jak kodeks rodzinny i opiekuńczy, kodeks cywilny, kodeks karny, kodeks wykroczeń itp. Ochrona ta jest w pełni uzasadniona z uwagi na to, iż osoby młode stanowią samodzielny podmiot znajdujący się w stanie niedojrzałości fizycznej, psychicznej, społecznej, co pretenduje je do szczególnej opieki i ochrony prawnej¹³.

Młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18. roku życia¹⁴. Wynika z tego, iż zatrudnienie osoby, która nie ukończyła 16. roku życia, w ramach stosunku pracy jest zabronione. W przypadku gdyby doszło do świadczenia pracy przez taką osobę, stosunek pracy staje się z mocy prawa nieważny, zaś uprawnienia nabyte w jego trakcie należy interpretować na korzyść osoby młodej¹⁵. Zakaz ten nie ma jednak charakteru bezwzględnie, gdyż jego liberalizację przewiduje rozporządzenie w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

Pojęcie młodocianego definiowane przez kodeks pracy nie w pełni pokrywa się z pojęciem małoletniego określonym przepisami kodeksu cywilnego, gdyż wskazuje on na osobę fizyczną, która nie ukończyła 18 lat. Małoletni, który ukończył 13 lat, według reguł cywilistycznych posiada ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a więc wynika z tego, iż młodociany w rozumieniu kodeksu pracy jest równocześnie małoletnim z ograniczoną zdolnością do czynności prawnych. Natomiast na gruncie kodeksu pracy osoby poniżej 16. roku życia zostały pozbawione zdolności do czynności prawnych w zakresie kreowania stosunku pracy, zaś po ukończeniu 16. roku życia ich uprawnienia wzrastają. Zgodnie z treścią art. 22 § 3 k.p. mogą one samodzielnie nawiązywać i kształto-

¹² S.L. Stadniczeńko, *Urzeczywistnianie prawa w zatrudnianiu...*, s. 155–156.

¹³ S.L. Stadniczeńko, *Ochrona praw dzieci...*, s. 82.

¹⁴ Należy zaznaczyć, że ustawa z 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw (DzU 2009, nr 56, poz. 458) ustaliła nowe brzmienie art. 190 k.p., które wchodzi w życie 1 września 2018 r. Od tego czasu młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18. roku życia. Dodatkowo zabronione będzie zatrudnianie osoby, która ukończyła 15 lat.

¹⁵ Por. J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 513, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1982 r. (V PZP 8/81, OSNC 1982, nr 7, poz. 94), w której Sąd Najwyższy stwierdził, że „małoletni, który nie ukończywszy 14 lat, zawarł umowę o pracę i doznał w związku z zatrudnieniem na skutek wypadku uszczerbku na zdrowiu, uprawniony jest do dochodzenia przed organami powołanymi do rozstrzygania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy świadczeń na podstawie przepisów o świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych”.

wać treść stosunku pracy. Wskazana regulacja jest jednym z wielu przykładów potwierdzających szczególną pozycję tej grupy osób, zaś w literaturze przedmiotu wielokrotnie podkreśla się jej uprzywilejowanie. Korzystniejsze traktowanie tej grupy pracowników związane jest z potrzebą zapewnienia im szczególnej ochrony, gdyż młodociany nie jest jeszcze w pełni ukształtowany pod względem psychofizycznym i zbyt ciężkie warunki pracy mogą spowodować nieodwracalne zmiany w jego strukturze fizycznej, a niekiedy i psychicznej, a ponadto istotne jest, by młodociany, pracując, jednocześnie zdobywał lub pogłębiał posiadane wiadomości¹⁶. Dlatego też polski kodeks pracy zawiera osobny dział IX poświęcony problematyce zatrudniania młodocianych, w którym realizuje dwa podstawowe założenia, a mianowicie szczególną ochronę oraz prawne unormowania mające na celu przygotowanie zawodowe osób, które podlegają obowiązkowej nauce¹⁷. Istota zatrudniania tej grupy osób jest odmienna niż w przypadku dorosłego pracownika, gdyż ukierunkowana jest przede wszystkim na przygotowanie zawodowe młodego człowieka.

Cel przystosowania do roli pracownika wymusza na pracodawcy i zakładzie pracy, w którym ma się ono odbywać, rygorystyczne przestrzeganie reguł normujących tak rozumianą pracę. Zgodnie z treścią art. 191 § 1 k.p. do powyższej formy angażowania zostaną dopuszczeni młodociani, którzy ukończyli pierwszy i drugi poziom wymaganej edukacji, tj. szkołę podstawową oraz gimnazjum, a także przedłożą świadectwo lekarskie, które potwierdzi, że rozpoczęcie ściśle sprecyzowanej pracy nie zaszkodzi młodemu człowiekowi. Zatrudnienie młodocianego rozpoczyna się zatem od ustalenia, czy powyższe warunki zostały spełnione łącznie. W tym miejscu należy wskazać na treść wynikającą z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r., które wprowadza wyjątki od wskazanych wymogów. Zgodnie z jego treścią młodociany, który nie ukończył gimnazjum, może zostać zatrudniony w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, lecz jedynie na wniosek jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, zaś młodociany, który nie ukończył 16. roku życia, ale ukończył gimnazjum, także na zasadzie wyjątku, może świadczyć pracę na podstawie umowy o naukę zawodu. Rozporządzenie dopuszcza także możliwość zatrudnienia w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy młodych osób, które nie ukończyły ani 16. roku życia, ani edukacji na poziomie gimnazjum. Cel zezwalający na zatrudnianie młodocianych wyróżnia tę formę aktywności zawodowej od pozostałych regulowanych przepisami kodeksu pracy. W przypadku młodocianych, co zostało już nadmienione, istotą zatrudnienia jest fakt przygotowania zawodowego polegający na wprowadzeniu ich w rolę przy-

¹⁶ M. Kulczycki, J. Zduńczyk, *Prawo w ochronie młodocianych*, Warszawa 1977, s. 48.

¹⁷ J. Pacho, *Ochrona pracy kobiet, młodocianych i osób niepełnosprawnych*, Warszawa 1989, s. 86.

szłych pracowników, nabyciu praktycznych umiejętności, a także zapoznaniu ze specyfiką zawodu. Warto zaznaczyć, że w przeszłości aspekt przygotowania zawodowego realizowanego przez zatrudnianie młodocianych określano w sposób hasłowy: „nauka przez pracę”¹⁸. W przypadku zaś pracownika dorosłego istotą podjęcia pracy będzie potrzeba zarobkowania, doskonalenia nabytych umiejętności, a dla niektórych także satysfakcja z jej wykonywania. Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego może odbywać się w dwóch formach: nauki zawodu oraz przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Założeniem umowy w celu nauki określonego zawodu jest przygotowanie młodocianego do przyszłej roli czeladnika lub wykwalifikowanego pracownika. Nauka zawodu odbywa się na podstawie umowy zawartej co do zasady na czas nieokreślony¹⁹ pomiędzy młodocianym odbywającym przygotowanie zawodowe a pracodawcą, zgodnie z trybem przewidzianym przez kodeks pracy oraz prawo oświatowe. Dodatkową postacią przygotowania zawodowego zostali objęci młodociani chcący zdobywać przygotowanie zawodowe w zakładach rzemieślniczych. Sposób prowadzenia tak rozumianego przygotowania oraz tryb przeprowadzenia egzaminów zostały uregulowane odrębnie, dlatego też problematyka ta zostanie omówiona osobno. Zatrudnienie w celu nauki zawodu może dotyczyć zarówno ucznia szkoły zawodowej, jak i młodocianego, który nie uczęszcza do tego typu szkoły. W tym drugim przypadku nauka zawodu nie zwalnia go z podstawowego obowiązku, jakim w dalszym ciągu pozostaje dokończanie. Idea tej formy przygotowania zawodowego opiera się na łączeniu praktycznej nauki wyznaczonego zawodu z odpowiednio dostosowanym programem teoretycznym. Forma realizacji przygotowania zawodowego może polegać na odbywaniu zajęć praktycznych oraz praktykach zawodowych, które opierają się na planach nauczania uwzględniających minimum programowe. Praktykę realizuje się także w formie warsztatów szkolnych i szkolnych gospodarstw rolnych na podstawie umów, której stronami są szkoły oraz pracodawcy lub też inne ośrodki dysponujące wymaganym zapleczem warsztatowym. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 kwietnia 2007 r.²⁰ młodociani dokończający się w zasadniczych szkołach zawodowych zdają egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe, a także weryfikują poziom opanowania

¹⁸ G. Goździewicz, *Problemy statusu prawnego młodocianych pracowników w Polsce* [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa prof. Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 177, na ten temat także: M. Świąćci-ki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 195–196.

¹⁹ Szerzej na ten temat: M. Rotkiewicz, *Czy z młodocianym można zawrzeć umowę o pracę na czas określony?*, „Gazeta Prawna” 2005, nr 49(1414), s. 4, a także: M. Gadomska, *Czy trzeba zrezygnować z młodocianych?*, „Rzeczpospolita” z 27 października 2004, nr 369/253 (6936).

²⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 kwietnia 2007 r. ws. warunków i sposobu oceniania kwalifikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych (DzU 2007, nr 83, poz. 562 ze zm.).

wiadomości i umiejętności związanych ze sztuką określonego zawodu²¹. Umowa o praktykę powinna zawierać nazwę podmiotu przyjmującego młodocianych na wskazaną praktykę, a także nazwę szkoły, która na nią kieruje. Do umowy należy dołączyć także listę uczniów wraz ze wskazaniem numeru i nazwy programu nauczania. Dla lepszej organizacji powinno się zaznaczyć nazwę zawodu lub specjalności, w ramach której będzie prowadzona praktyka, a także przewidywaną długość jej trwania. Wskazane jest także dołączenie kalkulacji kosztów przewidzianych w związku z prowadzoną praktyką. Precyzyjne ustalenia co do konkretnej formy sporządzanej umowy zawiera rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu²². Przepisy rozporządzenia dotyczą uczniów i słuchaczy publicznych szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół ponadpodstawowych, które prowadzą kształcenie zawodowe. Przepisy rozporządzenia mają także odpowiednie zastosowanie do młodocianych odbywających naukę zawodu. Zawierają także unormowania odnoszące się do warunków i trybów organizowania praktycznej nauki w warsztatach i pracowniach szkolnych oraz szkolnych gospodarstwach pomocniczych, placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego u pracodawców, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Przepisy omawianego rozporządzenia uchylili wcześniejszy akt wykonawczy w sprawie organizowania i finansowania praktycznej nauki zawodu, praw i obowiązków podmiotów organizujących tę naukę oraz uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu²³.

Umowa w celu nauki zawodu jest najczęstszą formą angażowania młodocianych w celach innych niż zarobkowe. Konstrukcja i cel zawartego stosunku pracy umożliwia połączenie dwóch podstawowych obowiązków, a mianowicie obowiązku nauki i obowiązku wykonywania ustalonej pracy. Obowiązki te nie mogą pozostawać w opozycji, zaś przepisy prawa zawarte w dziale IX k.p. wielokrotnie podkreślają prymat nauki nad pracą wykonywaną w tych okolicznościach²⁴. Długość nauki zawodu odpowiada zwykłemu tokowi edukacji na poziomie szkoły zasadniczej i wynosi od 24 do 36 miesięcy²⁵. Szczegółową orga-

²¹ L. Dobrzelecka, *Zatrudnianie i przygotowanie do zawodu młodocianych*, cz. I, „Służba Pracownicza” 2003, nr 10, s. 19.

²² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 r. (DzU 2002, nr 113, poz. 988 ze zm.). Należy zaznaczyć, że nauka zawodu może odbywać się także w ramach zawodów, które nie zostały ujęte w wymienionym rozporządzeniu, wówczas egzaminy kwalifikacyjne na czeladnika odbywają się przed komisjami izb rzemieślniczych.

²³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 grudnia 1992 r. (DzU 1992, nr 97, poz. 479 ze zm.).

²⁴ W literaturze przedmiotu pojawia się także pogląd, zgodnie z którym nauka i praca powinna stanowić jedność – por. S. Majkowski, *Zatrudnianie młodocianych (podstawowe obowiązki i korzyści pracodawców)*, „Prawo Pracy i Ubezpieczenia Społeczne” 1998, nr 24, s. 11.

²⁵ Szerzej na ten temat m.in.: A. Rozbicki, E. Strojna, *Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 12, s. 6, E. Stojna, J. Hejno, *Zatrudnianie w celu przygotowania zawodowego – młodociani pracownicy*, „Rynek Pracy” 2006,

nizację w zakresie rodzaju zawodów, w ramach których odbywa się nauka, oraz dokładny czas jej trwania określa rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego²⁶. Dodatkowo, co wynika z rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, na pracodawcy ciąży obowiązek zawarcia z młodocianym pisemnej umowy w celu nauki zawodu, zaś już na etapie wstępnym wymaga się, by rozpoczęcie pracy nastąpiło w terminie przyjęć kandydatów do szkół zawodowych²⁷, chyba że młodociany nie doksztala się w szkole zawodowej²⁸. Wynika z tego także nałożony na pracodawcę z mocy prawa obowiązek czuwania nad przebiegiem edukacji we właściwej placówce, ośrodku doksztalania zawodowego lub edukacji indywidualnej. Obowiązek ten ma być realizowany za pomocą odpowiednio dostosowanego praktycznego programu ustalonego w dokumentacji właściwej dla konkretnego zawodu. Fakt ten, co podkreślane jest w literaturze przedmiotu, powoduje wystąpienie znacznych ograniczeń w zakresie swobody kształtowania i przebiegu pracy po stronie pracodawcy, gdyż jej realizacja musi być ściśle związana z wykonywaniem czynności bezpośrednio lub pośrednio skorelowanych z przyszłym zawodem²⁹.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy, jako druga z omówionych form, ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze robotnika przyuczonego. Przebieg przyuczenia opiera się na ustaleniach zawartych w umowie o pracę odpowiadającym przepisom kodeksu pracy z uwzględnieniem szczególnej ochrony przysługującej pracownikom młodocianym. Wskazana forma zakłada przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika i może odpowiadać tylko tym pracom, które nie wymagają odbycia nauki zawodu³⁰. Z racji tego, że przyuczenie do wykonywania określonej pracy trwa relatywnie krótko, bo od 3 do 6 miesięcy³¹, podział między nauką

R. 12, s. 106–107, a także: M. Mrozowska, *Zatrudnianie osób młodocianych*, „Prawo Pracy” 2006, R. 12, s. 19.

²⁶ Szerzej na ten temat: S.L. Stadniczeńko, *Urzeczywistnianie prawa w zatrudnieniu...*, s. 258.

²⁷ Szerzej na ten temat: W. Cajselski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 420.

²⁸ Należy zaznaczyć, że młodociani doksztalający się w innych formach niż szkolne zdają egzamin na tytuł robotnika wykwalifikowanego zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 12 października 1993 r. ws. zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (DzU 1993, nr 103, poz. 472 ze zm.). Szerzej na ten temat: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 464.

²⁹ Szerzej na ten temat: G. Goździewicz, *Zakres obowiązku świadczenia pracy przez ucznia w ramach nauki zawodu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 5, s. 10.

³⁰ Por. § 3 i 15 rozp. ws. przygotowania zawodowego.

³¹ W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres przyuczenia może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwać nie dłużej jednak niż 22 miesiące.

a pracą wygląda w tym przypadku nieco inaczej. Czas trwania i program przyuczenia określa pracodawca, który jest jego organizatorem. Obejmuje ono, ze względu na określone granice, przede wszystkim praktyczne przyuczenie młodocianego do wykonywania prac mniej złożonych, niewymagających zastosowania wiedzy specjalistycznej³². Oznacza to, że przyuczenie do wykonywania określonej pracy może ograniczać się do zdobywania wiedzy praktycznej. Etap przyuczenia musi zakończyć się egzaminem sprawdzającym u pracodawcy lub przed wyznaczoną komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej; jeśli przyuczenie odbywało się u rzemieślników – na zasadach określanych przez Związek Rzemiosła Polskiego³³. Jeśli wynik egzaminu okaże się pomyślny, młodociany otrzymuje zaświadczenie potwierdzające fakt odbycia przyuczenia, czas jego trwania oraz ocenę końcową. W razie negatywnego wyniku istnieje możliwość przedłużenia przyuczenia na maksymalny okres 3 miesięcy. W roli pracodawcy mogą, podobnie jak w przypadku nauki zawodu, występować rzemieślnicy. Tak samo jednak jak w przypadku nauki zawodu sposób prowadzenia przyuczenia oraz tryb egzaminu sprawdzającego określony jest odrębnie. Czas zakończonego pomyślnie przyuczenia wlicza się do okresu praktycznej nauki zawodu³⁴, co oznacza, że w razie podjęcia przez młodocianego po zakończeniu przyuczenia kolejno nauki zawodu będzie ona krótsza o tę różnicę. Przyuczenie do określonej pracy przygotowuje do pracy w charakterze robotnika przyuczonego, nie dając uprawnień połączonych z prawem do używania tytułów zawodowych robotnika wykwalifikowanego³⁵. Świadczenie pracy przez ucznia w porównaniu z pracą pełnoletniego pracownika będzie podlegać istotnym ograniczeniom spowodowanym nie tylko właściwościami psychofizycznymi charakteryzującymi młodego człowieka, lecz przede wszystkim celem samej umowy o pracę. Należy zwrócić uwagę, że podczas całego okresu odbywania praktycznej nauki zawodu uczeń powinien być zatrudniony tylko przy tych pracach, które w bezpośredni lub pośredni sposób wiążą się z przyszłym zawodem³⁶.

³² Pracodawca opracowuje zakres oraz program przyuczenia do wykonywania określonej pracy na podstawie treści programu nauczania dopuszczonego do stosowania w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub programu zapewniającego spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach z zakresu klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, tak: § 15 rozp. ws. przygotowania zawodowego.

³³ Rozporządzenie z dnia 28 maja 1996 roku ws. przygotowania zawodowego..., § 15, pkt 1–3 i § 16 pkt 1.

³⁴ *Ibidem*, § 18.

³⁵ W. Masewicz, W. Leszczyński, *Pracownicy młodociani oraz uczniowie w zakładzie pracy*, Warszawa 1994, s. 45.

³⁶ Szerzej na ten temat: G. Goździewicz, *Zakres...*, s. 10.

Warto wspomnieć także o rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym jako specyficznej formie kształcenia zawodowego, które zostało bezpośrednio wyodrębnione przez przepisy działu IX k.p. Z uwagi na to, iż regulacje te mają zastosowanie w praktyce, należy wskazać ich cechy charakterystyczne. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe może odbywać się u pracodawców będących jednocześnie rzemieślnikami. Trzeba zaznaczyć, że intencją ustawodawcy jest, by przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami nie różniło się w sposób istotny od tego, które odbywa się u pozostałych pracodawców³⁷. Zgodnie z ustawą o rzemiośle³⁸ rzemiosłem określa się zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną z udziałem kwalifikowanej pracy własnej w imieniu własnym tej osoby i na jej rachunek, przy zatrudnieniu do 50 pracowników. Podobnie jak przygotowanie zawodowe nauka rzemiosła odbywa się w dwóch formach kształcenia, a mianowicie nauki zawodu³⁹ oraz przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe przebiega na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe z pracodawcą będącym rzemieślnikiem, a w pozostałym zakresie mają zastosowanie art. 190–205 k.p. Dodatkowo pracodawca-rzemieślnik, zawierając z młodocianym umowę w celu przygotowania zawodowego, jest zobowiązany powiadomić o tym właściwą izbę rzemieślniczą. Od tego czasu izba sprawuje kontrolę nad przebiegiem kształcenia w rzemiośle oraz czuwa na ochroną interesów młodocianych, zaś w przypadku wypowiedzenia umowy pracodawca-rzemieślnik zobowiązany jest także do przekazania tej informacji izbie rzemieślniczej. Umowy w celu rzemieślniczego przygotowania zawodowego mogą być zawarte także pomiędzy młodocianymi a członkami ich rodzin wykonującymi działalność rzemieślniczą⁴⁰. Ponadto pracodawcy-rzemieślnicy mogą zatrudniać młodocianych nie tylko w formie umowy o pracę zawartej w celu nauki zawodu, lecz również na podstawie umowy obejmującej przygotowanie zawodowe odbywające się jako nauka zawodu i przyuczenie do pracy⁴¹. Młodociani w ramach zawodowego przygotowania rzemieślniczego przystępują do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika, który odbywa się przed komisją egzaminacyjną izb rzemieślniczych. Pozytywnie zakończony egzamin uprawnia do uzyskania przez młodocianego zaświadczenia potwierdzającego nabycie umiejętności w zakresie wykonywania prac odbywanych w ramach przyuczenia.

³⁷ M.T. Romer, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 817.

³⁸ Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. (t.j. DzU 2002, nr 112, poz. 979 ze zm.).

³⁹ Młodociany odbywający rzemieślniczą naukę zawodu, doksztalający się w Ośrodku Do kształcenia Zawodowego, ma prawo do renty rodzinnej niezależnie od sposobu i formy pobierania nauki w tym ośrodku, tak: Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20 kwietnia 1979 r., III UZP 2/79, OSNCP 1979, nr 9, poz. 169.

⁴⁰ Takie stanowisko zostało wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1987 r., III UZP 41/87, OSN 1987, nr 7–8, poz. 114.

⁴¹ S.L. Stadniczeńko, *Urzeczywistnianie prawa w zatrudnieniu...*, s. 259 i n.

Według przepisów działu IX dopuszcza się także inny niż wskazany powyżej rodzaj zatrudniania młodocianych, a mianowicie zatrudnianie przy tzw. pracach lekkich. Zatrudnienie młodocianych przy pracach lekkich regulowane jest w oparciu o typową umowę o pracę. Jak podkreślono, ta forma zatrudnienia adresowana jest wyłącznie do młodocianych, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje zawodowe⁴². Młodociany bez kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, gdyż intencją ustawodawcy jest, by każdy z nich zdobył najpierw odpowiednie kwalifikacje i – poza pewnymi wyjątkami – nie rozpoczynał pracy jako niewykwalifikowany pracownik⁴³. Celem zatrudnienia przy wykonywaniu prac lekkich nie jest zatem przygotowanie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji, ale świadczenie pracy za ekwiwalentne wynagrodzenie⁴⁴. Kodeks pracy nie określa wprost, co należy rozumieć pod pojęciem pracy lekkiej, niemniej w art. 200¹ § 2 k.p. zawarta jest jej definicja negatywna⁴⁵. Konstrukcja definicji stanowi odwzorowanie tej samej regulacji zawartej w art. 3 lit. d dyrektywy 94/33. Zgodnie z nią praca lekka oznacza każdą pracę, która ze względu na swój charakter oraz warunki, w których jest wykonywana, nie zagraża życiu, zdrowiu i rozwojowi psychofizycznemu młodocianych oraz nie ma negatywnego wpływu na ich uczęszczanie do szkoły, naukę zawodu i korzystanie z programów szkoleniowych zatwierdzonych przez właściwe organy.

Zatrudnienie młodocianych w celach zarobkowych możliwe jest tylko na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich (art. 200¹ § 1 k.p.), a także z zachowaniem szczególnych norm o charakterze ochronnym. Ustawodawca nie wprowadza szczegółowych rozwiązań co do treści i formy tak zawartej umowy o pracę, a zatem należy wnioskować, że w tym przypadku będą miały zastosowanie regulacje art. 29 k.p. Umowa o pracę lekką powinna być sporządzona w formie pisemnej dla celów dowodowych, a z jej treści powinny wynikać: rodzaj pracy lekkiej, miejsce jej wykonywania, termin rozpoczęcia, a także wysokość wynagrodzenia. W tym przypadku nie będzie miał zastosowania art. 195 k.p., który reguluje szczególne wymogi odnoszące się do treści umowy o pracę zawieranej przez młodocianego wyłącznie w celu przygotowania zawodowego. W umowach o pracę lekką istotne jest prawidłowe określenie jej rodzaju, jednak żaden z przepisów działu IX k.p. ani przepisy wykonawcze nie zawierają uniwersalnego wzorca pozwalającego na sklasyfikowanie konkretnej pracy jako pracy lekkiej. Uznaje się jedynie, że punktem wyjścia zawierającym pomocne wytyczne będzie regulacja zawarta w treści rozporządzenia w sprawie

⁴² Szerzej na ten temat: P. Wąż, *Zatrudnianie młodocianych*, Warszawa 2009, s. 20.

⁴³ M. Kulczycki, J. Zduńczyk, *Prawo w ochronie młodocianych...*, s. 48–49.

⁴⁴ L. Mitrus [w:] B. Wagner (red.), *Kodeks...*, s. 816.

⁴⁵ J. Wratny, *Komentarz...*, s. 514.

wykazu prac wzbronionych⁴⁶. Umowa o pracę lekką może być umową bezterminową lub terminową, gdyż ograniczenia dotyczące rodzaju umowy zawartej z młodocianym wprowadza jedynie art. 195 k.p., lecz i one dotyczą wyłącznie zatrudniania w celu przygotowania zawodowego. Przy zatrudnianiu młodocianych w celach zarobkowych można zawierać także umowę na okres próbny. Dział IX nie zawiera również szczegółowych przepisów regulujących rozwiązywanie umów zawartych w celu wykonywania prac lekkich, a zatem umowa o pracę przy wykonywaniu tych prac zawarta na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na czas nieokreślony podlega przepisom kodeksowym dotyczącym zwykłych umów o pracę, nie zaś przepisom odnoszącym się do umów o pracę zawieranych w celu przygotowania zawodowego⁴⁷.

Jednym ze składników każdej umowy o pracę, w tym umowy zezwalającej na wykonywanie prac lekkich, jest określenie wysokości wynagrodzenia. W przypadku młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia bierze się pod uwagę wskaźniki procentowe określone w rozporządzeniu Rady Ministrów⁴⁸. Przepisy tego rozporządzenia nie mają jednak zastosowania wobec młodocianych zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Z uwagi na brak szczegółowych regulacji w tym zakresie wysokość wynagrodzenia dla tej grupy pracowników młodocianych będzie określana na podstawie przepisów płacowych o charakterze ogólnym.

Ustawodawca, wzorując się na ustaleniach zawartych w aktach prawa europejskiego, w art. 200¹ § 2 k.p., przyjął, że praca lekka nie może stanowić zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychicznego młodocianego, a także nie może utrudnić wypełniania obowiązku szkolnego⁴⁹. Regulacja ta koreluje z przepisem art. 70 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., z którego wynika, że nauka do 18. roku życia jest obowiązkowa. W związku z powyższym podejmowanie przez młodocianego pracy w celach zarobkowych nie może utrudniać ani uniemożliwiać wypełniania tego obowiązku⁵⁰. Dodatkowo nakaz ten zakłada zagwaranto-

⁴⁶ Warto podkreślić, iż przy ustalaniu wykazu prac lekkich w zakresie niekolidującym z obowiązującymi przepisami mogą się okazać pomocne nieobowiązujące już regulacje wynikające z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1959 r. ws. zatrudniania młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych (DzU 1959, nr 45, poz. 277), tak: J. Wratny, *Sytuacja prawna pracowników sezonowych*, *Studia i Materiały IPiSS* 1977, z. 2, s. 24–25.

⁴⁷ Szerzej na ten temat: J. Sowińska, *Kiedy w celach wyłącznie zarobkowych*, „Gazeta Prawna” 2004, nr 251(1360), s. 27.

⁴⁸ J. Wratny, D. Kotowska, B. Skulimowska, J. Szczot, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 269.

⁴⁹ Szerzej na ten temat: M. Bosak, *Status pracowników młodocianych w świetle prawa oraz sytuacji na rynku pracy*, „Przyjaciel przy Pracy” 2007, nr 5, s. 27.

⁵⁰ J. Sowińska, *Kiedy w celach wyłącznie zarobkowych...*, s. 27.

wanie młodocianemu czasu na odpoczynek przed zajęciami oraz na przygotowanie się do nich⁵¹.

Ustalenie wykazu prac lekkich należy do kompetencji pracodawcy⁵². Wykaz prac lekkich musi jednak spełniać kilka wymogów, a zatem dla uznania go za zgodny z przepisami działu IX k.p. wymagane jest uzyskanie jego akceptacji przez lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy oraz dodatkowo zatwierdzenie przez inspektora pracy⁵³. W wykazie prac lekkich nie mogą się oczywiście znaleźć prace wzbronione młodocianym. Wskazana droga formalna oznacza, że nie jest możliwe zatrudnienie młodocianego przy wykonywaniu prac lekkich przed zatwierdzeniem przez właściwego inspektora pracy indywidualnie sporządzonego ich wykazu. Zatwierdzony wykaz powinien stanowić część regulaminu pracy u pracodawcy objętego obowiązkiem wydania takiego regulaminu. Pracodawca, który nie ma takiego obowiązku, ustala wykaz tych prac w osobnym dokumencie. Ponadto ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek zapoznania pracownika młodocianego z treścią wykazu, zaś dla celów ewidencyjnych młodociany powinien potwierdzić ten fakt na piśmie⁵⁴.

Przepisy o zatrudnianiu młodocianych przy pracach lekkich zawierają szczegółowe regulacje limitujące dozwolony czas, w którym taka praca może być wykonywana. Wiąże się to z ogólnym obowiązkiem spoczywającym na młodocianych a mianowicie kontynuacją kształcenia. W związku z tym czas ich pracy musi zostać odpowiednio dostosowany do szkolnego rozkładu zajęć. Dobowy i tygodniowy wymiar oraz rozkład czasu pracy pracownika młodocianego został zróżnicowany, zaś jego konstrukcja i zależy od tego, czy praca będzie wykonywana w czasie, w którym odbywają się zajęcia szkolne, czy też w okresie ferii szkolnych. W pierwszym przypadku czas pracy młodocianego pracownika przypadający w okresie zajęć szkolnych, co do zasady, nie może przekroczyć 12 godzin. Natomiast w dniu, w którym uczestniczy w zajęciach szkolnych, wymiar ten nie może przekraczać 2 godzin. W okresie ferii szkolnych czas pracy pracownika młodocianego zatrudnionego przy pracy lekkiej nie może przekroczyć 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Wskazana norma tygodniowa nie jest przeciętną normą obowiązującą w skali okresu rozliczeniowego, lecz normą o charakterze stałym⁵⁵. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodo-

⁵¹ Tak: L. Mitrus [w:] B. Wagner (red.), *Kodeks...*, s. 817.

⁵² Obowiązujące przepisy nie precyzują obowiązku sporządzania wykazu takich prac lekkich w drodze aktu wykonawczego. Zagadnienie to zostało uregulowane wcześniejszym aktem prawnym, tj. rozporządzeniem Rady Ministrów z 28 lipca 1959 roku w sprawie zatrudniania młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych wydanym na podstawie uchylonej przez kodeks pracy ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczania do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (DzU 1958, nr 45, poz. 226).

⁵³ Szerzej na ten temat: P. Matwiejczyk, *Zatrudnianie niepełnoletnich*, „Serwis Prawno-Pracowniczy” 2009, nr 13, s. 17.

⁵⁴ Na ten temat: L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 268.

⁵⁵ Tak: P. Wąż, *op. cit.*, s. 21.

cianego w konkretnym dniu przekracza 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany zapewnić mu przerwę w pracy wliczaną do czasu pracy, trwającą nieprzerwanie 30 minut. Pracownicy młodociani podejmujący zatrudnienie wyłącznie w celach zarobkowych są również objęci zakazem pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Należy im także zapewnić przerwę w pracy, która powinna trwać nieprzerwanie co najmniej 14 godzin i dodatkowo obejmować całą porę nocną. Tak określony czas pracy pracownika młodocianego zatrudnionego przy pracy lekkiej jest łącznym czasem jego pracy. Nie ma w tym przypadku znaczenia, u ilu pracodawców równocześnie będzie on zatrudniony. Ze względu na konieczność zagwarantowania skuteczności wskazanej reguły pracodawca przed nawiązaniem stosunku pracy z pracownikiem młodocianym przy wykonywaniu pracy lekkiej jest obowiązany uzyskać od niego oświadczenie o zatrudnieniu lub niepozostawianiu w zatrudnieniu u innego pracodawcy. Należy również dodać, iż do pracowników młodocianych zatrudnionych przy pracach lekkich mają zastosowanie wszystkie przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia adresowane do pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Materia ta dotyczy zwłaszcza regulacji zobowiązujących pracodawcę do uzyskania od młodocianego świadectwa lekarskiego stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu. W przypadku uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ pracy na pracodawcy spoczywa obowiązek niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Niezależnie od formy angażowania młodocianych jej specyfika będzie polegać także na obowiązku należytego zaplanowania dozwolonej pracy, który spoczywa na pracodawcy i placówce, w której ma się odbywać kształcenie teoretyczne. Pracodawca jest także zobowiązany do przestrzegania szczegółowo określonych zasad zatrudniania poddyktowanych troską o zapewnienie młodocianym możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych bez szkody dla ich prawidłowego rozwoju fizycznego i psychicznego⁵⁶. Podstawowym zadaniem, które spoczywa na młodocianym, jest osiągnięcie wymaganego etapu edukacji, stąd praca nie jest w tym przypadku celem samym w sobie⁵⁷. Fakt ten podkreślają także przepisy działu IX k.p., które wielokrotnie preferują obowiązek doksztalcania niż sam fakt pracy wykonywanej przez młodocianych. Młodociany ma za zadanie łączyć ją z nauką⁵⁸ tak, by nie pozostawała ona w kolizji z prawidłowym rozwojem i stanem zdrowia, a także pozwalała na weryfikację zdobytej wiedzy teoretycznej.

⁵⁶ E. Dobrodziej, *Ochrona pracy kobiet i zatrudnianie młodocianych w świetle nowego prawa pracy*, Bydgoszcz 1997, s. 80–81.

⁵⁷ Szerzej na ten temat: S.L. Stadniczeńko, *Urzeczywistnianie prawa w zatrudnianiu...*, s. 252.

⁵⁸ J. Wratny, *Kodeks...*, s. 517.

**FORMS OF EMPLOYING JUVENILE EMPLOYEES
AND SPECIAL PROTECTIVE FUNCTION OF THE LABOUR LAW**

Summary

The article was devoted to issues associated with employing juveniles as part of the relationship of work. Juvenile is a person at the age of 16–18 and according to intention of the legislator such persons can be employed in two different forms. First of them, linking theoretical knowledge and practice is vocational education, whereas the second, reached only to paid purposes, is employing at so-called “light works”. Moreover, duties of the employer deciding to employ juvenile which constitute the real sign of the protective function being entitled to this special group of employees will be presented in this text.