

Informator prawny

PRACA ZAROBKOWA NIELETNICH



NIEODPŁATNE USŁUGI
- POMOC PRAWNA
- PORADY OBYWATELSKIE
- MEDIACJA

Ministerstwo
Sprawiedliwości

**sursum
corda**
STOWARZYSZENIE

SPIIS TREŚCI:

1. Wstęp	2
2. Osoby w wieku 13-15 lat	3
3. Młodociani w wieku 15-18 lat	4
4. Czas pracy młodocianego pracownika:	5
5. Prawo międzynarodowe	8
6. Podatek dochodowy od osób fizycznych oraz rozliczenie podatkowe małoletniego	9
7. Zgłoszenie naruszeń	11
8. Zakończenie	12

Wstęp

Praca zarobkowa nieletnich,

to ważny temat zarówno dla tzw. młodocianych, jak i ich rodziców. Możliwość „dorobienia sobie” stanowi z jednej strony duże wyzwanie dla młodego człowieka, z drugiej – potężne źródło satysfakcji. Dla pracodawcy jest to również szansa. Wszystkie wymienione strony muszą jednak pamiętać, że zatrudnianie nieletnich wymaga rygorystycznego przestrzegania przepisów prawa. W poniższym artykule omówiono wybrane zagadnienia dotyczące pracy zarobkowej nieletnich w oparciu o obowiązujące przepisy prawa pracy oraz praktykę.



Osoby w wieku 13-15 lat

Co do zasady, dolną granicą wieku zatrudnienia małoletniego jest ukończenie 15. roku życia, jednak przepisy przewidują również możliwość zatrudnienia osób w wieku 13–15 lat. Mogą być one zatrudniane wyłącznie w celu przyuczenia do zawodu i maksymalnie 6 godzin dziennie. Warunkiem jest ukończenie 8 klas szkoły podstawowej.

Zatrudnianie osób na umowę o pracę z pominięciem przepisów Kodeksu pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 K.p.).



Młodociani w wieku 15-18 lat

Zgodnie z art. 190 Kodeksu pracy, młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, ale nie przekroczyła 18. roku życia.

Warto zaznaczyć, że istnieje rozbieżność pomiędzy Kodeksem pracy a Konstytucją RP. Zgodnie z art. 65 ust. 3 Konstytucji, stałe zatrudnianie dzieci poniżej 16. roku życia jest zakazane. Wskazano także, że formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa. Oznacza to, że kluczowe znaczenie mają przepisy Kodeksu pracy, choć rozbieżność ta może wprowadzać pewne niejasności w praktyce.

WAŻNE

Podstawowe warunki zatrudnienia młodocianych:

- Ukończenie szkoły podstawowej.
- Przedstawienie zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy.
- Zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy lub do wykonywania prac lekkich
- Prowadzenie ewidencji pracy młodocianych według ustalonego wzoru.
- Przestrzeganie warunków określonych w przepisach wykonawczych (np. rozporządzeniach).

Czas pracy młodocianego pracownika

Młodociany nie może pracować dłużej niż 8 godzin na dobę, przy czym w przypadku młodocianych, którzy nie ukończyli 16. roku życia, maksymalny dzienny wymiar czasu pracy wynosi 6 godzin.

Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki wynikający z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, niezależnie od tego, czy przypada on w godzinach pracy.

W przypadku gdy dobowy wymiar czasu pracy młodocianego przekracza 4,5 godziny, pracodawca ma obowiązek wprowadzenia jednej, nieprzerwanej przerwy w pracy trwającej co najmniej 30 minut. Przerwa ta jest wliczana do czasu pracy. Niedopuszczalne jest dzielenie jej na krótsze odcinki (np. 2 przerwy po 15 minut).

Zabronione jest zatrudnianie młodocianego w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.



Pora nocna w przypadku młodocianych przypada w godzinach od 22:00 do 6:00, a w szczególnych przypadkach – w szczególności w odniesieniu do młodocianych, którzy nie ukończyli 15. roku życia – od 20:00 do 6:00.

Przerwa dobowego odpoczynku młodocianego, obejmująca porę nocną, powinna trwać nieprzerwanie co najmniej 14 godzin.

Ponadto, młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę. Dopuszczalne są dwie konfiguracje: sobota i niedziela lub niedziela i poniedziałek.

Zatrudnianie młodocianych przy pracach wzbronionych jest niedopuszczalne, chyba że młodociany ukończył 16 lat, a wykonywanie danej pracy jest niezbędne do realizacji jego przygotowania zawodowego, i spełnione zostały określone w przepisach warunki bezpieczeństwa.

CIEKAWOSTKA

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, młodocianych nie wolno zatrudniać przy pracach, które mogą zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub rozwojowi. Do katalogu prac wzbronionych należą m.in.:

- Prace wymagające nadmiernego wysiłku fizycznego, w tym ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów przekraczających ustalone normy dla osób niepełnoletnich.
- Prace wykonywane w wymuszonej, niewygodnej lub statycznej pozycji ciała, szczególnie jeśli są one długotrwałe.
- Prace narażające na kontakt z substancjami szkodliwymi – chemicznymi, biologicznymi lub fizycznymi (np. hałas, promieniowanie, wysokie temperatury).
- Prace mogące negatywnie wpływać na rozwój psychiczny młodocianego, np. o charakterze traumatyzującym lub wywołującym stres.

- Prace związane z produkcją, sprzedażą lub konsumpcją alkoholu, wyrobów tytoniowych oraz treści o charakterze pornograficznym.
- Prace w szpitalach, hospicjach oraz zakładach psychiatrycznych, ze względu na możliwe obciążenie psychiczne i kontakt z czynnikami biologicznymi.



Uwaga! Pojęcie młodocianego występuje także na łamach kodeksu karnego, jednak nie ma ono nic wspólnego z prezentowanym tutaj zagadnieniem. Jest to jaskrawy przykład, jak to samo słowo znaczy w dwóch różnych dziedzinach prawa zupełnie co innego.

Prawo międzynarodowe

Minimalny wiek dopuszczający zatrudnienie został określony również w aktach prawa międzynarodowego. Zgodnie z Konwencją nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z dnia 26 czerwca 1973 r. dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia (Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53), minimalny wiek wynosi 15 lat, natomiast 13 lat przy pracach lekkich, które nie zagrażają zdrowiu ani nie kolidują z obowiązkiem szkolnym.

Tę samą granicę wieku – 15 lat – wskazuje również dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. UE L 216 z 20 sierpnia 1994 r., s. 12, ze zm.). Dyrektywa ta dopuszcza jednak zatrudnienie osób młodszych w przypadku prac lekkich oraz w ramach systemu kształcenia zawodowego połączonego z nauką zawodu.

Podobne uregulowanie zawiera również Europejska Karta Społeczna z dnia 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), której art. 7 ust. 1 stanowi, że wiek 15 lat jest minimalnym wiekiem dopuszczającym podjęcie pracy zarobkowej. Karta podkreśla, że zakaz zatrudniania dzieci poniżej tej granicy wieku powinien mieć zastosowanie do całej gospodarki, obejmując wszystkie przedsiębiorstwa, także rodzinne, gospodarstwa rolne oraz gospodarstwa domowe.

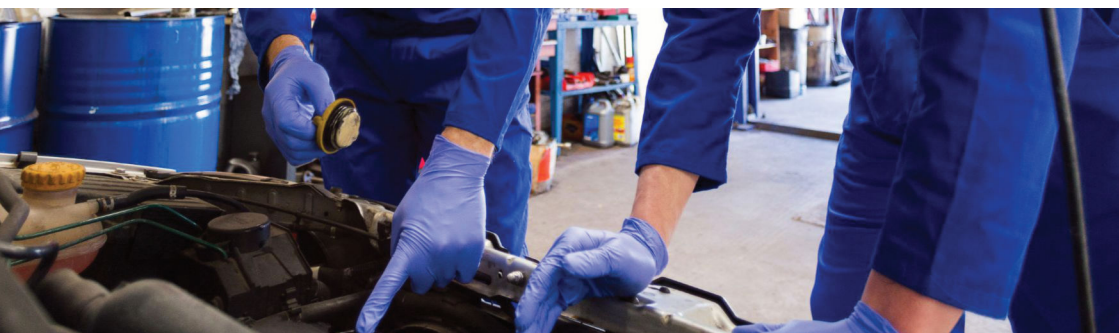


Podatek dochodowy od osób fizycznych oraz rozliczenie podatkowe małoletniego

Młodociani pracownicy korzystają ze zwolnienia z obowiązku zapłaty podatku dochodowego od osób fizycznych do rocznego limitu wynoszącego 85 528 zł (na rok 2025). Zwolnienie to ma zastosowanie wyłącznie do określonych kategorii dochodów.

Zwolnione z podatku są m.in. dochody uzyskiwane z:

- pracy na etacie (czyli ze stosunku pracy, stosunku służbowego lub pracy nakładczej),
- umów zlecenia zawartych z przedsiębiorcą (np. spółką lub osobą prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą),
- praktyk absolwenckich (realizowanych na podstawie ustawy o praktykach absolwenckich),
- stażu uczniowskiego (odbywanego zgodnie z ustawą – Prawo oświatowe),
- zasiłku macierzyńskiego.



Zwolnienie nie dotyczy wszystkich rodzajów dochodów.

W związku z tym istotne jest rozróżnienie:



1. Dochody doliczane do dochodów rodziców (rozliczane wspólnie):

Obejmują one między innymi:

- renty (poza alimentami i rentą rodzinną),
- prawa majątkowe (np. zaległe wynagrodzenie po zmarłym rodzicu, wypłacone przez zakład pracy),
- dochody z kapitałów pieniężnych,
- dochody z najmu (jeśli rodzice pobierają pożytki),
- tzw. inne źródła.

W takim przypadku dochody dziecka są ujmowane w zeznaniu podatkowym rodzica, w odpowiednich rubrykach jednego formularza PIT.

2. Dochody rozliczane oddzielnie (osobny PIT):

Obejmują one:

- dochody z umowy o pracę,
- dochody z umów zlecenia i o dzieło,
- wynagrodzenia z praktyk uczniowskich,
- niektóre stypendia.

W powyższych przypadkach, mimo że dziecko jest osobą małoletnią, **to jego dochody muszą być rozliczane oddzielnie.**

Obowiązek złożenia zeznania spoczywa na rodzicach lub opiekunach prawnych, którzy działają w imieniu dziecka.

CIEKAWOSTKA

Wynagrodzenie młodocianych odbywających przygotowanie zawodowe zostało określone w rozporządzeniu Rady Ministrów i ustalane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale.

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia ogłasza co kwartał Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Ogłoszona kwota staje się podstawą do wyliczenia wynagrodzenia młodocianych od pierwszego dnia miesiąca następującego po jej publikacji.

Zgłoszenie naruszeń

Z praktyki wynika, że w obszarze zatrudniania małoletnich dość często dochodzi do naruszeń przepisów prawa pracy. W przypadku stwierdzenia takich nieprawidłowości należy je zgłaszać do właściwej miejscowo jednostki Państwowej Inspekcji Pracy (PIP).

Najczęściej występujące naruszenia to:

- nieprzestrzeganie ograniczeń dotyczących wieku, czasu pracy lub rodzaju wykonywanych zadań,
- zawieranie umów z młodocianymi niezgodnie z przepisami Kodeksu pracy,
- zatrudnianie młodocianych „na czarno”, tj. bez formalnej umowy, co stanowi poważne naruszenie praw pracowniczych i może skutkować odpowiedzialnością wykroczeniową pracodawcy.

Zakończenie

Zatrudnianie osób małoletnich podlega znacznie surowszym regulacjom prawnym, ponieważ każde odpowiedzialne społeczeństwo dąży do ochrony dzieci i młodzieży, stawiając na pierwszym miejscu ich prawidłowy rozwój – zarówno fizyczny, psychiczny, jak i edukacyjny.

W niniejszym opracowaniu przedstawiono kluczowe zasady dotyczące pracy zarobkowej małoletnich, w tym m.in. wymagania wiekowe, ograniczenia w zakresie czasu pracy, aspekty podatkowe oraz praktyczne zagadnienia związane z dopuszczalnymi formami zatrudnienia.



Szczególną uwagę zwrócono również na znaczenie świadomości społecznej w obszarze ochrony praw pracowniczych młodocianych. To właśnie budowanie tej świadomości jest podstawowym celem niniejszego artykułu – aby zarówno rodzice, młodzież, jak i pracodawcy podejmowali decyzje zgodne z obowiązującym prawem i dobrem młodego człowieka.



Zakres Nieodpłatnej Pomocy

NIEODPŁATNA POMOC PRAWNA

- informacja o stanie prawnym lub obowiązkach i uprawnieniach
- wskazanie sposobów rozwiązania problemu prawnego • sporządzenie projektu pisma (z wyłączeniem spraw w toczących się już postępowaniach), w tym o zwolnienie z kosztów sądowych lub o ustanowienie pełnomocnika • poinformowanie o kosztach i ryzyku finansowym skierowania sprawy do sądu • nieodpłatna mediacja
- informacja o możliwościach innej, darmowej pomocy

NIEODPŁATNE PORADNICTWO OBYWATELSKIE

- rozpoznanie problemu i udzielenie porady dostosowanej do indywidualnej sytuacji, zwłaszcza w sprawach zadłużenia, mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego • poinformowanie o przysługujących uprawnieniach lub ciążących obowiązkach
- wsparcie w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, np. poprzez sporządzenie planu wyjścia z trudnej sytuacji oraz udzielenie pomocy w jego realizacji • skierowanie do odpowiednich instytucji lub placówek nieodpłatnej pomocy • nieodpłatna mediacja

NIEODPŁATNA MEDIACJA

- poinformowanie o możliwościach i korzyściach polubownych metod rozwiązywania sporów • przygotowanie projektu umowy o mediację lub wniosku o przeprowadzenie mediacji • przygotowanie projektu wniosku o przeprowadzenie mediacji w sprawie karnej
- przeprowadzenie mediacji • udzielenie pomocy w sporządzeniu do sądu wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem

MEDIACJA jest dobrowolna, nieformalna i poufna, a mediator jest osobą bezstronną.

Ponad połowa punktów nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego w Polsce jest prowadzona przez organizacje pozarządowe, jako zadanie publiczne powierzane przez starostów lub prezydentów, w efekcie corocznego, otwartego konkursu ofert.

SURSUM CORDA oznacza „w górę serca!”.

W tym zawołaniu zawiera się cała nasza misja – pomagać w trudnej sytuacji i dawać nadzieję na to, że może być lepiej. Dla tych, którzy chcą się angażować i wspierać projekty dobroczynne - tworzymy warunki do skutecznego działania, w klimacie zaufania i czytelných zasad.

Jedną z form naszej aktywności jest prowadzenie od 2016r. sieci punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego i mediacji oraz urozmaicona edukacja prawna.

Stowarzyszenie Sursum Corda powstało w 2000 r. z inicjatywy grupy przyjaciół i profesjonalistów, którzy wcześniej – przez 6 lat – angażowali się społecznie jako wolontariusze. Jako organizacja pozarządowa **jesteśmy apolityczni działamy na zasadzie „non profit”, czyli nie dla zysku.**

Posiadamy status organizacji pożytku publicznego, co oznacza, że możesz przekazać nam 1,5% podatku, który codziennie inwestujemy w mądre pomaganie.

Będzie nam miło, jeśli dołączysz do naszej załogi!



KRS 00000 20382

**Rozlicz
swój PIT
za darmo!**



wolontariat



NIEODPŁATNE USŁUGI
-POMOC PRAWNA
-PORADY OBYWATELSKIE
-MEDIACJA

**wypoczynek
na plus+**

POMOC
seniorom

OŚRODEK POMOCY **przet
penitencjarnej**

szkolenia***

POMOC
ukrainie'

System Nieodpłatnej Pomocy



Odwiedź
naszą stronę!



Potrzebujesz wsparcia?

Prawnika • Doradcy • Mediatora

Jesteś w trudnej sytuacji życiowej?

Skorzystaj z naszego systemu!



**Nieodpłatna
Pomoc Prawna**



**Nieodpłatne
Poradnictwo
Obywatelskie**



**Nieodpłatna
Mediacja**

 /NieodplatnaPomoc

**formularz
do zapisów:**

zapisy-np.ms.gov.pl