

Aktualna sytuacja pracownika młodocianego – komunikat

Izba Rzemieślnicza ora Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach uprzejmie informuje, że nadal obowiązuje przepis:

Art. 15f. 1. W okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty wprowadzonego na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 30b ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, z późn. zm.7)) pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy (Dz.U. 2020 poz. 568 USTAWA z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw1).

Począwszy od dnia 12 marca, to jest od momentu czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty, pracodawcy zatrudniający pracowników młodocianych **mają obowiązek zwolnić ich z konieczności świadczenia pracy.** Obowiązek ten nie jest uzależniony od wniosku młodocianego. Nadal więc, zgodnie z przytoczonym Art. pracownicy młodociani zwolnieni są z obowiązku świadczenia pracy.

Często mylony jest fakt zmiany obostrzenia dotyczącego możliwości wychodzenia z domu osób powyżej 13 roku życia. Pomiędzy zakazem opuszczania miejsca zamieszkania przez osoby poniżej 18 roku życia bez nadzoru osoby dorosłej a przepisem art. 15f ustawy o COVID-19 nie ma żadnej zależności. Przepisy te dotyczą różnych aspektów życia społecznego.

Kolejną kwestią budzącą wątpliwości jest **sprawa wypłacania wynagrodzeń pracownikom młodocianym w okresie pandemii koronawirusa.**

Art. 15f. 2. Pracodawca, z którym zawarta została umowa o refundację, o której mowa w art. 12 ust. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818 i 2473 oraz z 2020 r. poz. 278), w przypadku wypłaty młodocianemu pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w całości lub w części, zachowuje prawo do refundacji.

Niestety w tym przypadku brak jest jednoznacznej interpretacji przepisu posiłkujemy się więc interpretacjami/stanowiskami Ministerstwa, które zostały opublikowane w programie prawniczym LEX.

Przedstawiam dostępne wyjaśnienia Ministerstwa w tym zakresie:

PYTANIE

Przedsiębiorca, który prowadzi zakład fryzjerski zatrudnia praktykantów. W związku ze stanem epidemii był zmuszony do zamknięcia zakładu, lecz nie zamknął działalności gospodarczej, aby nie zwalniać pracowników.

Czy praktykantom zatrudnionym na umowę o pracę w celu sprawowania praktyk zawodowych trzeba wypłacić wynagrodzenie?

ODPOWIEDŹ

Młodocianym pracownikom pracodawca może, ale nie musi wypłacić wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Zgodnie z [§ 8 ust. 1 pkt 1 lit. g](#) i [§ 9 ust. 1 pkt 1](#) rozporządzenia Rady Ministrów z 10.04.2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. poz. 658) do 19.04.2020 r. zostało wprowadzone czasowe ograniczenie prowadzenia przez przedsiębiorców działalności związanej z fryzjerstwem polegające na całkowitym zakazie prowadzenia tej działalności. W okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty, wprowadzonego w szkołach od 12.03.2020 r. na podstawie [§ 2 ust. 1 pkt 3](#) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 11.03.2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. poz. 410 ze zm.), pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy, do czego jest zobowiązany na podstawie [art. 15f ust. 1](#) ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 ze zm.) - dalej u.r.z.p.z.c.

Z kolei pracodawca, z którym zawarta została umowa o refundację, o której mowa w [art. 12 ust. 6](#) ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482 ze zm.), w przypadku wypłaty młodocianemu pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w całości lub w części, zachowuje prawo do refundacji ([art. 15f ust. 2](#) u.r.z.p.z.c.). Zgodnie z [art. 80](#) ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.) wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. [Artykuł 15f](#) u.r.z.p.z.c. nie stanowią, że młodociany pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia. W uzasadnieniu projektu nowelizacji aktu u.r.z.p.z.c. wskazano, że [art. 15f](#) u.r.z.p.z.c. nie zakazuje pracodawcy wypłaty wynagrodzenia w okresie nie świadczenia pracy - pracodawca zawsze może to zrobić, gdyż takie działanie (niezależnie od tego czy pracodawca wypłaci pracownikowi tylko kwotę podlegającą refundacji, czy wyższą, jeżeli taka kwota wynagrodzenia wynika z umowy o pracę) będzie rozpatrywane jako bardziej korzystne dla pracownika, a na takie działania zezwalają przepisy prawa pracy. Wynika z tego, że pracodawca, który z uwagi na obowiązujące przepisy nie prowadzi działalności gospodarczej oraz w czasie ograniczenia funkcjonowania szkół zwolnił młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy, nie ma obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za czas tego zwolnienia, natomiast może je wypłacić na zasadzie dobrowolności.

PYTANIE

Czy pracownik młodociany, który nie uczęszcza na praktyki w okresie epidemii COVID-19, zachowuje prawo do wynagrodzenia?

Jak traktować jego nieobecność, jeżeli zakład pracy działa (nie wprowadzono przestoju/kwarantanny)?

Czy jeżeli pracownik nie będzie obecny na praktykach cały miesiąc, ale jest zwolniony z zajęć szkolnych, zachowuje prawo do wynagrodzenia?

Czy zwolnienie z zajęć szkolnych jest równoznaczne ze zwolnieniem ze zajęć praktycznej nauki zawodu?

ODPOWIEDŹ

Pracownik młodociany w okresie zawieszenia funkcjonowania szkół jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca, który nie wypłaci młodocianemu wynagrodzenia, nie zachowa prawa do jego refundacji.

Zgodnie z [art. 15f](#) ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 ze zm.) - dalej u.s.r.z.p. w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty wprowadzonego na podstawie przepisów wydanych na podstawie [art. 30b](#) ustawy z 14.12.2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 1148, ze zm.) pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z

obowiązku świadczenia pracy. Dodajmy, że powyższe dotyczy okresu od dnia 12 marca 2020 ([art. 101 ust. 2 lit. c u.s.r.z.p.](#)).

Pracodawca, z którym zawarta została umowa o refundację, o której mowa w [art. 12 ust. 6](#) ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482 ze zm.), w przypadku wypłaty młodocianemu pracownikowi, o którym mowa powyżej wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w całości lub w części, zachowuje prawo do refundacji. Biorąc powyższe pod uwagę należy wskazać, że pracownik młodociany w okresie zawieszenia funkcjonowania szkół jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca, który nie wypłaci młodocianemu wynagrodzenia, nie zachowa prawa do jego refundacji.

PYTANIE

Uczeń odbywający praktykę u pracodawcy, w związku z koronawirusem, wystąpił o urlop bezpłatny, gdyż nie nabył jeszcze uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

Jaka jest podstawa udzielenia mu takiego urlopu?

Pracownik Cechu Rzemiosł twierdzi, że [art. 205 § 4](#) ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040) - dalej k.p.

Czy ma rację?

Stan epidemii to nie są ferie.

Czy podstawą jest [art. 174](#) k.p.?

ODPOWIEDŹ

Od 12 marca 2020 r. pracodawcy zatrudniający pracowników młodocianych mają obowiązek zwolnienia ich z obowiązku świadczenia pracy.

Zgodnie z [art. 205 § 4](#) k.p. pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych jest dla pracodawcy wiążący, co oznacza, że nie może on odmówić udzielenia takiego urlopu. Jednocześnie nie ma przeszkód, aby poza okresem ferii pracodawca udzielił pracownikowi młodocianemu urlopu bezpłatnego na zasadach ogólnych, tj. w trybie [art. 174 § 1](#) k.p. W tym przypadku decyzja o udzieleniu urlopu należy do pracodawcy, a okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Obecnie, w związku z zagrożeniem koronawirusem ustawodawca w sposób szczególny uregulował sytuację pracowników młodocianych odbywających praktyczną naukę zawodu. Zgodnie z [art. 15f](#) ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374), w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty wprowadzonego na podstawie przepisów wydanych na podstawie [art. 30b](#) ustawy z 14.12.2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 1148) pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy.

Począwszy od dnia 12 marca, to jest od momentu czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty, pracodawcy zatrudniający pracowników młodocianych mają obowiązek zwolnić ich z konieczności świadczenia pracy.

PYTANIE

Czy w związku z trudnościami w dostępie do lekarzy w okresie epidemii, pracodawca może zatrudnić osobę na umowę o pracę bez uprzedniego przeprowadzenia badań lekarskich?

Czy dotyczy to również pracownika młodocianego?

Przedmiotem pracy ma być praca w całości zdalna - obsługa strony internetowej pracodawcy.

ODPOWIEDŹ

W okresie stanu epidemii pracodawca nie został zwolniony z obowiązku kierowania pracownikami na badania wstępne.

Zgodnie z [art. 12a pkt 1](#) ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 ze zm) - dalej u.s.r.c. w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów art. 229 § 2 zdanie pierwsze, § 4a w zakresie badań okresowych i [§ 5](#) ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. 2019 r. poz. 1040 ze zm.) - dalej k.p. Powyższe oznacza, że pracodawca został zwolniony z wykonywania badań okresowych. W odniesieniu do badań okresowych, dopiero po odwołaniu danego stanu pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków (wydać skierowanie i wykonać badania), realizując je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu. Ustawodawca nie zdjął natomiast z pracodawcy obowiązku skierowania pracownika na badania wstępne. Tym samym nadal pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego badania wstępnego. Przy czym w u.s.r.c. przewidziano, w zakresie badań wstępnych dopuszczalność honorowania orzeczeń lekarskich wydanych przez innego lekarza, niż lekarz ze specjalizacją medycyny pracy, w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego. Zgodnie z [art. 12a ust. 3](#) u.s.r.c., orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego w przypadku, gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w [art. 2 ust. 4](#) ustawy z 5.12.1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentystry (Dz.U. z 2020 r. poz. 514). Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio [art. 2 pkt 6](#) ustawy z 28.04.2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2019 r. poz. 408 ze zm.) Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza pracodawca powinien przechowywać w aktach osobowych pracownika. Powyższe dotyczy również pracowników młodocianych. Przy czym należy przypomnieć, że stosownie do [art. 15f ust. 1](#) u.s.r.c., w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty wprowadzonego na podstawie przepisów wydanych na podstawie [art. 30b](#) ustawy z 14.12.2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148 ze zm.) pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy.

PYTANIE

Jednoosobowa działalność gospodarcza ma zatrudnionego młodocianego na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. W momencie zawieszenia zajęć lekcyjnych z powodu COVID-19 w szkołach pracodawca zezwolił pracownikowi młodocianemu na nie przychodzenie na praktyki (2 razy w tygodniu).

W jaki sposób rozliczyć młodocianego, czy powinien otrzymać całość wynagrodzenia za miesiąc marzec czy proporcjonalnie do ilości dni w których świadczył pracę? I co, jeżeli sytuacja będzie trwała dłużej?

Czy pracownik młodociany, mimo zagrożenia, powinien wrócić do pracy? Czy należy rozwiązać z nim umowę na czas zawieszonych zajęć w szkole?

Czy pracownik powinien mieć wypłacane całe wynagrodzenie, bo jest gotowy do świadczenia pracy?

ODPOWIEDŹ

Pracownik młodociany w okresie zawieszenia funkcjonowania szkół w związku z COVID-19, jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Jeżeli pracownik wykonywał pracę, to pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia.

Zgodnie z [art. 15f](#) ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 ze zm.) - dalej u.s.r.z.p.z.c., w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty pracodawca jest obowiązany do zwalnia

młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy. Powyższa powinność dotyczy okresu od dnia 12 marca 2020 ([art. 101 ust. 2 lit. c](#) u.s.r.z.p.z.c.) Pracodawca nie jest zobowiązany do płacenia wynagrodzenia za wskazany okres (patrz uzasadnienie do ustawy COVID-19). Przy czym, jeżeli pracodawca, z którym zawarta została umowa o refundację, o której mowa w [art. 12 ust. 6](#) ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482 ze zm.), w przypadku wypłaty młodocianemu pracownikowi, o którym mowa powyżej, wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w całości lub w części, zachowuje prawo do refundacji.

Biorąc powyższe pod uwagę należy wskazać, że pracownik młodociany w okresie zawieszenia funkcjonowania szkół jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Jeżeli w tym okresie wykonywał pracę, to pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia. Przy czym, jeżeli praca była wykonywana tylko przez część miesiąca, to wówczas pracownikowi młodocianemu przysługuje wynagrodzenie proporcjonalne.