



Poznań, 5 kwietnia 2020 roku.

Informacja

Do pracodawców zatrudniających młodocianych pracowników na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Do Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu docierają informacje, iż niektórzy pracodawcy wysyłają do zatrudnionych młodocianych sms-y informujące, że z powodu pandemii dana firma zawiesza lub likwiduje działalność, a uczeń otrzyma niebawem świadectwo pracy. Zdarzają się również przypadki wymuszania na młodocianych pracownikach rozwiązywania umów na mocy porozumienia stron.

Uważamy, że stosowanie tego typu praktyk jest niedopuszczalne i sprzeczne z obowiązującym prawem.

Przypominamy, że obowiązujące od dnia 1 kwietnia 2020 roku przepisy tzw. „Tarczy Antykryzysowej” nie zmieniły regulacji ujętych w Kodeksie Pracy, co oznacza, że nadal obowiązują kodeksowe unormowania w zakresie rozwiązywania umów o pracę. Wobec pracowników młodocianych zatrudnionych na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego i przyuczenia do wykonywania określonej pracy przy rozwiązywaniu umów zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony, z uwzględnieniem treści przepisu szczególnego, tj. art. 196 Kodeksu Pracy. Stanowi on, że:

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego;
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Zgodnie z art. 36 Kodeksu Pracy wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Terminy te mają również zastosowanie do umów o przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

Wypowiedzenie wręcza się na koniec miesiąca, a bieg terminów wypowiedzenia rozpoczyna się od pierwszego dnia miesiąca po dokonaniu wypowiedzenia.

Oczywiście dopuszczalna jest również inna forma rozwiązania umowy z młodocianym pracownikiem przewidziana w art. 30 § 1 Kodeksu Pracy, tj. rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron oraz rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika młodocianego głównie z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. (art. 52 Kodeksu Pracy).

Rozwiązanie umów na mocy porozumienia stron może nastąpić gdy obie strony umowy, tj. pracodawca i młodociany pracownik akceptują taki sposób rozwiązania umowy widząc w nim obopólne korzyści. Forma ta nie może być jednak nadużywana przez pracodawcę poprzez przymus i stosowanie nacisku wobec młodocianego pracownika, by uległ i zgodził się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Zupełnie niedopuszczalne jest wysyłanie młodocianemu sms-a z informacją, że umowa zostaje rozwiązana i niebawem otrzyma on świadectwo pracy.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3) i takiej formy należy przestrzegać.

W związku z powyższym prosimy by w omawianej materii stosować inne narzędzia zgodne z prawem pracy i odstąpić od niedozwolonych praktyk przy rozwiązywaniu umów o pracę z młodocianymi pracownikami.

Przypominamy, że zgodnie z przepisami art. 15f ustawy z dnia 31 marca 2020 roku, opublikowanej w Dzienniku Ustaw pod pozycją 568 (tzw. „Tarczy antykryzysowej”), pracodawca zwalania młodocianego pracownika z obowiązku świadczenia pracy, gdy nie funkcjonują placówki oświatowe. Wówczas nie ma obowiązku wypłacania młodocianemu wynagrodzenia.

Ma to związek z refundacją gdyż przy niewypłaceniu wynagrodzenia prawo do refundacji nie będzie przysługiwało.

Nie jest to rozwiązanie spełniające pełnię oczekiwań pracodawców, niemniej może czasowo wstrzymać masowe zwolnienia młodocianych pracowników z zakładów pracy.

Konrad Wnuk

Tomasz Wika

Radca Prawny

Dyrektor

Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej
w Poznaniu

Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej
w Poznaniu