

**Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej**

**Podstawy prawne
zatrudnienia młodzieży w wieku 16 – 18 lat
Informator**

Warszawa, 2011

Podstawy prawne zatrudnienia młodzieży w wieku 16 – 18 lat. Informator

Opracowanie:

Monika Niszczyńska

Wojciech Kamiński

Opracowanie graficzne:

Marcin Rucki

Publikacja bezpłatna

Prawa autorskie zastrzeżone, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2011

Wydanie czwarte poprawione, Warszawa 2011

Nakład: 2000 egzemplarzy

ISBN 978-83-62188-13-0

Skład i Druk:

Drukarnia ARTPRESS.pl

ul. Pod Sikornikiem 17

30-216 Kraków

www.artpress.pl

Spis treści

1. Zatrudniane młodzieży przy pracach wakacyjnych, sezonowych.....	5
1.1. Rodzaje umów.....	7
1.2. Zasady zatrudniania.....	9
1.3. Czas pracy.....	9
1.4. Prace dopuszczalne i wzbronione.....	9
2. Wakacyjna Giełda Pracy dla Młodzieży.....	11
3. Agencje Pracy Tymczasowej.....	13
4. Akty prawne regulujące zatrudnienie młodocianych.....	14
4.1. Wybrane elementy Kodeksu pracy dotyczące zatrudnienia młodocianych i dzieci.....	14
5. Przykłady prac wzbronionych młodocianym.....	17

1. Zatrudniane młodzieży przy pracach wakacyjnych, sezonowych

Zatrudnianie dzieci i młodzieży w czasie wakacji jest dopuszczalne, lecz ograniczone pewnymi formalnościami, mającymi na celu zapewnienie młodym ludziom wykonywania pracy w bezpiecznych warunkach.

Zasady zatrudniania młodzieży regulują przepisy Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), Kodeksu cywilnego (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.). Rozporządzenie określa i wymienia rodzaje prac, przy których osoby młodociane nie mogą być zatrudniane.

Zgodnie z powyższymi przepisami istnieje możliwość podejmowania zatrudnienia przez:

- młodocianych - w rozumieniu przepisów kodeksu pracy jest to osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 roku życia;
- osoby w wieku do 16 lat.

Zatrudnienie młodocianych

Młodociani mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac (art.200¹ Kodeksu pracy). Praca lekka to taka, która nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego, a także nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Tego rodzaju pracą może być np. roznoszenie rzeczy, zbieranie owoców, ale jeśli nie łączy się z dźwiganiem ciężarów. Takie prace mogą być wykonywane nie tylko w letnim sezonie, ale też dorywczo w ciągu roku szkolnego. Do umów o pracę przy wykonywaniu lekkich prac mają zastosowanie ogólne przepisy Kodeksu pracy dotyczące nawiązywania umów.

Sporządzenie wykazu lekkich prac należy do pracodawcy. Tworząc go musi uwzględnić występujące u niego warunki pracy i stanowiska. Wykaz prac lekkich nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, Dz.U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.). Wykaz prac lekkich musi się znaleźć w regulaminie pracy, a jeśli pracodawca nie ma obowiązku sporządzania regulaminu – w osobnym akcie. Wykaz

lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Na pracodawcy spoczywa również obowiązek zapoznania młodocianego z tym wykazem przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Zatrudnianie osób w wieku do 16 lat

Mimo generalnego zakazu zatrudniania dzieci mających mniej niż 16 lat (art. 65 ust. 3 Konstytucji, art. 190 § 2 Kodeksu pracy), niekiedy jest ono dopuszczalne. Wyjątki zawarte w Kodeksie pracy dotyczą m.in. zatrudnienia przy pracach lekkich oraz zarobkowania w branżach kulturalnej, artystycznej, sportowej i reklamowej.

Osoba, która ukończyła 13 lat może skorzystać z możliwości zatrudnienia **przy pracach lekkich** na podstawie umowy cywilnoprawnej określonej przez Kodeks cywilny (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło). Na pracę małoletniego musi wyrazić zgodę jego przedstawiciel ustawowy, czyli zwykle jego rodzic. Podmiot, który zawrze umowę z małoletnim nie może się z niej wycofać, powołując się na brak zgody przedstawiciela ustawowego. Może jednak wyznaczyć temu przedstawicielowi odpowiedni termin do jej potwierdzenia (art. 18 Kodeksu cywilnego).

Ponadto art.304⁵ Kodeksu pracy dokładnie określa warunki **podejmowania pracy przez osoby w wieku do 16 lat w branżach kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej**. Taka praca jest możliwa tylko za zgodą przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka, a także za zezwoleniem właściwego inspektora pracy. Z wnioskiem o wydanie zezwolenia występuje do inspektora pracy podmiot prowadzący działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Zezwolenie wydane przez inspektora pracy powinno zawierać m.in. dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna oraz oznaczenie podmiotu prowadzącego daną działalność. W sytuacji, gdy inspektor pracy na podstawie złożonych dokumentów dojdzie do przekonania, że wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka lub zagraża wypełnianiu przez nie obowiązku szkolnego, odmawia wydania zezwolenia. Zarówno wydanie zezwolenia, jak i odmowa jego wydania, wymaga formy decyzji administracyjnej, od której przysługuje prawo wniesienia odwołania do okręgowego inspektora pracy. W każdym przypadku, niezależnie od rodzaju umowy inspektor, może cofnąć wydane zezwolenie.

W przypadku zatrudnienia dzieci konieczne jest ściśle zindywidualizowanie. Oznacza to określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych, a także inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, muszą być oddzielnie ustalone dla każdego dziecka i wskazane w zezwoleniu wydawanym przez inspektora pracy. W szczególności chodzi tu o kwestie związane z czasem pracy dziecka (poza dobowym jego wymiarem), kwestie związane z urlopem wypoczynkowym, ochroną zdrowia czy bezpieczeństwem i higieną pracy. W zakresie nieokreślonym przez inspektora w zezwoleniu, do umów o pracę zawartych z dziećmi będą miały zastosowanie pozostałe przepisy kodeksu pracy, przy czym w pierwszej kolejności w miarę możliwości należy brać pod uwagę odpowiednio przepisy działu dziewiątego Kodeksu pracy. Do umów cywilnoprawnych będą miały zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności mówiące o umowie na zlecenie (art. 750 k.c.).

Powyższy materiał opracowano na podstawie informacji zamieszczonych na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy: www.pip.gov.pl.

1.1. Rodzaje umów

Zgodnie z Kodeksem pracy przy pracach sezonowych osoba lub jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników w wieku od 16 do 18 lat, podobnie jak pracowników, którzy już ukończyli 18 rok życia – może zawierać z nimi umowę o pracę:

- na czas określony,
- na czas wykonania określonej pracy,
- na okres próbny.

Najbardziej właściwe w okresie letnim wydaje się zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy np. „na czas zbioru owoców”, bądź też umowy na czas określony np. „od dnia 1 lipca 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r.” Jednocześnie w treści umowy należy wskazać, że jest to zatrudnienie przy lekkiej pracy sezonowej lub dorywczej.

Zatrudniając młodocianych przy pracach sezonowych nie jest właściwe sporządzanie umowy na czas nieokreślony, gdyż z samego charakteru pracy sezonowej wynika, że będzie ona świadczona przez pewien okres czasu, bądź do chwili wykonania ściśle określonych zadań.

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie z określeniem rodzaju i warunków pracy. W szczególności powinna ona określać:

- rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania,
- termin rozpoczęcia pracy (data) i wymiar czasu pracy (np. pełen etat),
- wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy (można je określić w stawce godzinowej lub miesięcznej, jednakże nie może być ono niższe od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku. Minimalne wynagrodzenie:
 - od 01.01.2011 r. wynosi 1 386 zł brutto – Rozporządzenie Rady Ministrów z 5 października 2010 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r. (Dz.U. z 2010 r. Nr 194, poz. 1288),
 - od 01.01.2012 r. wynosi 1500 zł brutto – Rozporządzenie Rady Ministrów z 13 września 2011 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r. (Dz.U. z 2011 r. Nr 192, poz. 1141).

Uwaga! Jeżeli umowa o pracę została zawarta w formie ustnej, pracodawca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy powinien potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

Rozwiązanie umów o pracę z młodocianym następuje na podstawie ogólnych zasad określonych w przepisach Kodeksu pracy. Rozwiązanie umowy może nastąpić:

- z upływem czasu na jaki była zawarta umowa (umowa o pracę na czas określony lub okres próbny),
- z dniem wykonania określonej pracy (umowa na czas wykonania określonej pracy),
- na mocy porozumienia stron w każdej chwili jej obowiązywania,
- za wypowiedzeniem jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (dla umowy na okres próbny do 2 tygodni – okres wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze, jeśli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie – 1 tydzień, jeżeli zaś okres próbny wynosi 3 miesiące – 2 tygodnie),
- ponadto istnieje możliwość rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia zarówno przez pracodawcę jak i pracownika w uzasadnionych przypadkach (art. 52, 53 i 55 Kodeksu pracy). Pracodawca może rozwiązać umowę w sytuacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika lub jego nieobecność w pracy. Pracownik natomiast w przypadku szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, potwierdzonego orzeczeniem lekarskim oraz w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika.

Należy podkreślić, że przy zatrudnianiu przy **lekkich pracach sezonowych nie obowiązują szczególne przepisy o zatrudnianiu młodocianych w celu przygotowania zawodowego**, tj. praktycznej nauki zawodu i przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

1.2. Zasady zatrudniania

Osoba przyjmowana do pracy sezonowej powinna mieć ukończone 16 lat i ukończone co najmniej gimnazjum. Zatrudniając przy lekkich pracach sezonowych lub dorywczych, pracodawca powinien także dopilnować, aby pracownik przedstawił świadectwo (zaświadczenie lekarskie) wydane przez upoważnionego lekarza, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu pracownika. Badania takie przeprowadza się w ramach profilaktycznych wstępnych badań lekarskich, na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Ponadto pracownik przed dopuszczeniem do pracy powinien zostać przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie wstępne obejmuje tzw. „instruktaż ogólny i stanowiskowy” i ma na celu zaznajomienie pracownika z charakterem wykonywanej pracy i zagrożeniami. Szkolenie może być przeprowadzone m.in. przez osoby kierujące pracownikami, wyznaczone przez pracodawcę lub służby bhp.

1.3. Czas pracy

Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin. Młodociany, który ukończył 16 lat może pracować 8 godzin na dobę.

Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin (art.200² Kodeksu pracy).

1.4. Prace dopuszczalne i wzbronione

Istnieje wykaz prac wzbronionych młodocianym określony Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym

(Dz. U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.). W szczególności wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładunkowych, przetaczaniu beczek, bali i przy przewożeniu ciężarów środkami transportu.

W myśl ww. Rozporządzenia dopuszczalne jest ręczne dźwiganie i przenoszenie na odległość powyżej 25m, do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej, ciężarów o masie nieprzekraczającej:

- przy pracy dorywczej 14 kg dla dziewcząt i 20 kg dla chłopców,
- przy powtarzalnym obciążeniu 8 kg dla dziewcząt i 12 kg dla chłopców (do 16 lat).

Rozporządzenie wymienia ponadto inne prace, gdzie w określonych warunkach nie można zatrudniać pracowników, którzy nie ukończyli 18 lat.

2. Wakacyjna Giełda Pracy dla Młodzieży

Wakacyjna Giełda Pracy dla Młodzieży skierowana jest do ludzi młodych. Podstawowym celem tego przedsięwzięcia jest umożliwienie młodzieży, zarówno uczącej się, jak i bezrobotnej, podjęcia krótkoterminowej pracy w okresie letnim. Praca wakacyjna może być nie tylko sposobem pozyskania środków na wypoczynek wakacyjny bądź inne pilne potrzeby, ale może również stanowić dla wielu osób pierwsze, cenne doświadczenie zawodowe. Celem giełdy jest również pomoc pracodawcom w pozyskaniu pracowników do pracy w okresie letnim.

Wykaz organizacji prowadzących Wakacyjną Giełdę Pracy dla młodzieży, które pozyskują i udostępniają oferty pracy:

- **Fundacja „Bez Względu Na Niepogodę”
Młodzieżowa Agencja Pracy**
ul. Piękna 3A, 00-539 Warszawa
tel./fax: 22 696-00-33
www.map.fbwnn.pl
e-mail: map@fbwnn.pl
- **Młodzieżowe Biuro Pracy OHP**
ul. Królewska 27, 00-060 Warszawa
tel. 22 827-62-50
www.mazowiecka.ohp.pl
e-mail: mbp.warszawa@mazowiecka.ohp.pl
mazowiecka@ohp.pl
- **Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi”**
Agencja Zatrudnienia
ul. Targowa 82a, 03-729 Warszawa
tel./fax: 22 619-85-01, 22 618-86-96
www.otwartedrzwi.pl
e-mail: praca@otwartedrzwi.pl

Instytucje wspierające organizację Wakacyjnej Giełdy Pracy dla młodzieży:

- **Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**
ul. Ciołka 10a, 01-402 Warszawa
tel. 22 532-22-37, fax: 22 532-22-05
www.wup.mazowsze.pl
e-mail: praca@wup.mazowsze.pl
- **Urząd Pracy m.st. Warszawy**
ul. Ciołka 10a, 01-402 Warszawa
ul. Grochowska 171b, 04-111 Warszawa
www.up.warszawa.pl
e-mail: wawa1@praca.gov.pl
wawa2@praca.gov.pl

Kontakt z urzędem pracy 19524*

**Połączenie płatne jak za rozmowę lokalną na terenie całego kraju*

Organizatorzy zapewniają:

- pomoc w pozyskaniu odpowiedniego zatrudnienia,
- szybkie dotarcie z ofertą do zainteresowanych osób,
- bezpłatną obsługę.

Porad prawnych z zakresu zasad zatrudniania młodych ludzi przy pracach sezonowych w okresie letnim, m.in. na temat rodzaju umów, czasu pracy, prac dopuszczalnych i wzbronionych, udziela:

- **Okręgowy Inspektorat Pracy**
ul. Lindleya 16, 00-973 Warszawa
tel. 22 211-80-50
www.warszawa.oip.pl
e-mail: kancelaria@warszawa.oip.pl

3. Agencje Pracy Tymczasowej

W okresie wakacyjnym młodzi ludzie mogą szukać zatrudnienia również za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Agencje świadczą usługi w zakresie zatrudnienia pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Działalność agencji pracy tymczasowej jest regulowana w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tj. Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 z późn. zm.) i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Agencja Pracy Tymczasowej powinna posiadać certyfikat marszałka województwa właściwego dla siedziby agencji, potwierdzający wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Wykaz agencji posiadających uprawnienia do prowadzenia działalności znajduje się na stronie internetowej www.kraz.praca.gov.pl.

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna:

- określać strony umowy,
- określać rodzaj umowy i datę zawarcia umowy,
- wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,
- określać warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego, w szczególności:
 - rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
 - wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy tymczasowej,
 - wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Uwaga: Szczegóły dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych znajdują się w Ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.).

4. Akty prawne regulujące zatrudnienie młodocianych

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) – Dział dziewiąty – Zatrudnianie młodocianych
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. z 2004 r. nr 200, poz. 2047 z późn. zm)

4.1. Wybrane elementy Kodeksu pracy dotyczące zatrudnienia młodocianych i dzieci

Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej gimnazjum,
- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Ponadto:

- Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.
- Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.
- Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym.
- Pracodawca jest zobowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.
- Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.
- Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.
- Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

- Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
- Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
- Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00.
- Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Zatrudnianie dzieci do 16 lat (art. 304⁵ Kodeksu pracy)

- Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.
- Właściwy inspektor pracy wydaje zezwolenie, o którym mowa wyżej, na wniosek podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową
- Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych:
 - 1) powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka,
 - 2) zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

Podmiot dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia:

- 1) pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 3) orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 4) jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu - opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

Zezwolenie inspektora pracy powinno zawierać:

- 1) dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
 - 2) oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność,
 - 3) określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko,
 - 4) określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
 - 5) określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych,
 - 6) inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.
- Na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.
 - Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

5. Przykłady prac wzbronionych młodocianym

Do prac wzbronionych młodocianym zalicza się:

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

- Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym:
 - prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów,
 - prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała, tj. prace wykonywane:
 - w pozycji pochylonej lub w przysiadzie,
 - w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych,
 - na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.
- Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu, tj. prace:
 - przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych,
 - związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
 - związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
 - związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,
 - w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych

- Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.
- Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe:
 - zagrażających powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia,

- mogących powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową,
 - mogących powodować uczulenie w kontakcie ze skórą,
 - mogących powodować raka,
 - mogących powodować dziedziczne wady genetyczne,
 - stwarzających poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia,
 - mogących upośledzać płodność,
 - mogących działać szkodliwie na dziecko w łonie matki,
 - mogących powodować ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia.
- Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów, tj. prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:
 - pyłów o działaniu uczulającym,
 - pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.
 - Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych, tj. prace w:
 - zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
 - warunkach narażenia na promieniowanie laserowe,
 - warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali,
 - pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności obsługa suszarni,
 - temperaturze powietrza niższej niż 14°C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników,
 - warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności w urządzeniach komunikacji lotniczej i prace nurków i płetwonurków.
 - Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych.

- Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.

3. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
 - obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
 - rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
 - obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna,
 - kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.
- Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.
- Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, tj. prace:
 - maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych,
 - dyżurnych ruchu,
 - konduktorów,
 - manewrowych,
 - ustawiaczy,
 - nastawniczych,
 - zwrotniczych,
 - operatorów maszyn torowych,
 - sprzątaczy wagonów,
 - przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.
- Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności prace:
 - konduktorów w autobusach i trolejbusach,
 - kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników.

- Prace w żegludze, w tym w szczególności - prace:
 - na jednostkach pływających,
 - w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.
- Prace w lotnictwie, w tym w szczególności prace:
 - mechaników,
 - pilotów samolotów,
 - związane z obsługą pasażerów w samolocie.
- Prace grożące zawaleniem, w tym szczególności prace:
 - pod ziemią,
 - w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość.
- Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym prace:
 - przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
 - związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej.

Szczegóły dotyczące wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia znajdują się w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz.U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.).