



# Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

Warszawa 31.03.2020 r.

## Wyjątkowe postępowanie wobec młodocianych pracowników w okresie pandemii

### Młodociani pracownicy i limit zatrudnienia w ramach mikro, małe i średnie przedsiębiorstwo

Ustawa z dnia 28 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 ustaw (**UWAGA jeszcze : Druk senacki nr 96 - ustawa w trakcie procedowania, wymaga przyjęcia przez Senat i podpis Prezydenta , <https://www.senat.gov.pl/prace/senat/druki/>**)

– przewiduje szereg instrumentów wsparcia dla przedsiębiorców uzależniając ich zastosowanie od wielkości przedsiębiorcy.

W ustawie operuje się określeniami; „mikro”, „mały” i „średni” przedsiębiorca .

Wszędzie tam gdzie w ustawie jest mowa o kategorii wielkości przedsiębiorstwa należy kierować się definicjami zawartymi:

- w Rozporządzeniu Komisji (UE) NR 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r
- oraz ustawie z dnia 6 marca 2018r. **Prawo przedsiębiorców** (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, 1495, z 2020 r. poz. 424. )

Zgodnie z definicjami kategorii wielkości przedsiębiorstwa (mikro, małe, średnie), do przyjętych limitów odnośnie liczby zatrudnionych pracowników **nie wlicza się pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego zatrudnieniu.** Do przedmiotowych limitów nie zalicza się także osób przebywających na urloпах wychowawczych i macierzyńskim.

#### **1. ROZPORZĄDZENIE KOMISJI (UE) NR 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu**

„W załączniku nr 1 zawarta jest:

##### **DEFINICJA MŚP**

##### **Artykuł 1 Przedsiębiorstwo**

*Za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną. Zalicza się tu w szczególności osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz firmy rodzinne zajmujące się rzemiosłem lub inną działalnością, a także spółki lub stowarzyszenia prowadzące regularną działalność gospodarczą. „*

##### **„...Artykuł 5**

*Liczba personelu*

*Liczba personelu odpowiada liczbie rocznych jednostek pracy (RJP), to jest liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnianego roku referencyjnego. Praca osób, które nie przepracowały pełnego roku, osób, które pracowały w niepełnym wymiarze godzin, bez względu na długość okresu zatrudnienia, lub pracowników sezonowych jest obliczana jako część ułamkowa RJP. W skład personelu wchodzi: a) pracownicy; b) osoby pracujące dla*

przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego, 26.6.2014 L 187/71 Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej PL

c) właściciele-kierownicy;

d) partnerzy prowadzący regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiący z niego korzyści finansowe.

**Praktykanci lub studenci odbywający szkolenie zawodowe na podstawie umowy o praktyce lub szkoleniu zawodowym nie wchodzi w skład personelu. Nie wlicza się okresu trwania urlopu macierzyńskiego ani wychowawczych. „**

## **2. Dz. U. 2018 poz. 646 Ustawa z dnia 6 marca 2018r. Prawo przedsiębiorców :**

### **Art.7**

„3. Średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust.1 pkt 1-3, określa się w przeliczeniu na pełne etaty, **nie uwzględniając pracowników** przebywających na urloпах macierzyńskich, **urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego ...**”.

### **Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy i wynagrodzenie młodocianego**

Według obowiązujących przepisów czasowe zamknięcie zakładu np. salonu fryzjerskiego nie oznacza jego likwidacji, ani też nie stanowi o zawieszeniu działalności gospodarczej do czego wymagane jest dopełnienie stosownych wymogów prawnych, wynikających z przepisów prawa.

W przypadku czasowego "zamknięcia" i nie świadczenia usług nie powoduje zwolnienia pracodawcy z obowiązków, jakie wynikają z zawartych umów o pracę, w tym także **zawartych z młodocianymi pracownikami w celu przygotowania zawodowego**.

Pracodawcy, którzy podjęli decyzje o zwolnieniu młodocianych pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie zawieszenia zajęć w szkole branżowej I stopnia, ustalonym przez Ministra Edukacji Narodowej, powinni potwierdzić to zwolnienie zaświadczeniem lub oświadczeniem, włączonym do akt pracowniczych, a na liście obecności pracowników odznaczać dni, których dotyczy przedmiotowe zwolnienie.

Należy także uzyskać potwierdzenie wypłaconego młodocianemu wynagrodzenia.

Pracodawcy powinni zadbać o te formalności, aby składając wniosek o dokonanie refundacji wypłaconych wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie dysponowali pełną dokumentacją.

### **OCZEKIWANE ZMIANY**

**Zmiany wprowadzi ustawa z dnia 28 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 ustaw (UWAGA: Druk senacki nr 96 - ustawa w trakcie procedowania, wymaga przyjęcia przez Senat i podpis Prezydenta)**

**Na podstawie art. 15f. w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania szkół branżowych I stopnia pracodawcy są zobowiązani do zwolnienia młodocianych pracowników odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy.**

Jednocześnie pracodawcy, którzy mają zawarte umowy o refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne opłacanych za młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego **mają prawo do refundacji wypłaconego wynagrodzenia**.

Młodociani pracownicy nie są wliczani do limitu liczby pracowników w przypadku określania kategorii wielkości przedsiębiorcy dlatego składki na ubezpieczenie społeczne opłacane przez pracodawcę także podlegają refundacji, ponieważ nie podlegają zwolnieniu za 3 m-ce, które wprowadzi w/w tzw. specustawa.

Należy zaznaczyć, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy dotyczy młodocianych pracowników **bez względu na formę w jakiej realizowane jest kształcenie teoretyczne**, a więc także młodocianych, którzy kształcą się w formach pozaszkolnych.

**Ustawa** z dnia 28 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 ustaw **(UWAGA: Druk senacki nr 96 - ustawa w trakcie procedowania, wymaga przyjęcia przez Senat i podpis Prezydenta) :**

„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.) pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy.

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.”

**Zgodnie z art. 101** Ustawy z dnia 28 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 ustaw - wskazane wyżej rozwiązania będą wdrażane po dniu wejścia w życie ustawy tj z dniem następującym po dniu ogłoszenia, jednakże z wyjątkiem przepisów dotyczących młodocianych pracowników ( art.15 f), które będą obowiązywały **od dnia 12 marca 2020 r.**

Tak więc jeśli doszło do niezgłoszenia się młodocianego do przedsiębiorcy w dni przeznaczone na zajęcia praktyczne, a pracodawca nie zwolnił go od obowiązku świadczenia pracy – to w kontekście przyjętego przepisu, nieobecność ta, jest ustawowo usprawiedliwiona.

Przygotowano:

Zespół Oświaty Zawodowej  
i Problematyki Społecznej  
Związku Rzemiosła Polskiego