Pracuję legalnie

# PRACOWNIK MŁODOCIANY



Pracuj i zatrudniaj legalnie

ZUS ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

PIP PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

# DEFINICJA MŁODOCIANEGO

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Od 1 września 2018 r. zmieniają się przepisy i młodocianym będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

**Zatrudnianie pracowników w wieku poniżej 16 lat, poza kilkoma wyjątkami, jest zabronione.**

**Obecnie wyjątki te dotyczą:**

- młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej,
- osób niemających 16 lat, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową,
- osób niemających 16 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

**Od 1 września 2018 r. wyjątkowo dopuszczalne będzie:**

- zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej,
- zatrudnienie osób niemających 15 lat, którzy ukończyli ośmioletnią szkołę podstawową,
- zatrudnienie osób niemających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

**PAMIĘTAJ!**

**Młodociany niemający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.**



# FORMY PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

**Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się w formie:**

- **nauki zawodu** – ma ona na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na podstawie umowy o pracę oraz dokształcania teoretycznego w szkole lub w systemie pozaszkolnym (np. na kursach);
- **przyuczenia do wykonywania określonej pracy** – ma ono na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- **rzemieślniczego przygotowania zawodowego** młodocianych zatrudnionych w tym celu u pracodawców będących rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

**UWAGA!**

Zatrudnienie młodocianego w innym celu niż przygotowanie zawodowe – jest możliwe przy wykonywaniu tzw. prac lekkich.

# WYMAGANIA WOBEC PRACODAWCÓW

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu:

- pracodawca,
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- osoba zatrudniona u pracodawcy.

Posiadanie kwalifikacji nie dotyczy pracodawców, w imieniu których przygotowanie zawodowe młodocianych prowadzą uprawnieni do tego pracownicy.

**UWAGA!**

Kwalifikacje zawodowe i przygotowanie pedagogiczne wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu określone w Rozporządzeniu MEN z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626, ze zm.) obowiązuje do czasu zakończenia kształcenia odpowiednio w dotychczasowym gimnazjum, trzyletnim liceum ogólnokształcącym, czteroletnim technikum, klasach dotychczasowej zasadniczej szkoły zawodowej prowadzonych w branżowej szkole I stopnia.

Z dniem 1 września 2017 r. weszło w życie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017 r., poz. 1644) określające warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu w warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych oraz kwalifikacje zawodowe wymagane od osób prowadzących praktyczną naukę zawodu i przysługujące im uprawnienia.

# ZAWIERANIE UMÓW

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają **zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony.**

Wyłączona jest co do zasady możliwość zawierania z młodocianymi zatrudnianymi w celu przygotowania zawodowego innych rodzajów umów o pracę, tj. na okres próbny, na czas określony.

**UWAGA!**

Pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż to wynika z jego potrzeb, może zawierać z nimi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia.



# ZATRUDNIENIE I NAUKA ZAWODU

**Pracodawca sporządza pisemną umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, która w szczególności powinna określać:**

- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób dokształcania teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia.

**UWAGA!**

- **Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym.**
- **Niedopuszczalne jest zamieszczanie w takich umowach klauzul zobowiązujących młodocianych do przepracowania określonego okresu po ukończeniu przygotowania zawodowego i do zwrotu pracodawcy kosztów tego przygotowania w przypadku rozwiązania przez młodocianego umowy przed upływem tego okresu.**
- **Możliwe jest wprowadzenie do umowy postanowień dających młodocianemu pracownikowi korzystniejsze świadczenia, niż przewidują to przepisy; a także dodanie elementów, których Kodeks pracy nie przewiduje, np. zapisu dotyczącego wykupienia na koszt pracodawcy dodatkowego ubezpieczenia.**

# SZCZEGÓLNA OCHRONA

**Obowiązkiem pracodawcy jest:**

- zapewnienie wykonywania pracy i zajęć przez młodocianych na stanowiskach pracy i w warunkach niestwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i zdrowia;
- zapewnienie nadzoru nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu;
- informowanie młodocianych o możliwych zagrożeniach i o działaniach dotyczących ich zdrowia;
- organizowanie przerwy w pracy w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
- kierowanie młodocianych na badania lekarskie zgodnie z przepisami i ponoszenie kosztów z tym związanych;
- przekazanie informacji o ryzyku zawodowym, związanym z wykonywaną pracą i zasadach ochrony przed zagrożeniami (także przedstawicielowi ustawowemu);
- zaopatrzenie młodocianego w sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia.

**Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca obowiązany jest zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odpowiednie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres pozostawa- nia bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia.**

# OBOWIĄZKI PRACODAWCY

**Do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec młodocianego należy m.in.:**

- zapewnienie mu opieki i pomocy niezbędnej do przystosowania się młodocianego do właściwego wykonywania pracy,
- założenie i prowadzenie akt osobowych tak, jak dla każdego innego pracownika,




- organizowanie i realizowanie kształcenia zawodowego młodocianych,
- prowadzenie ewidencji – wykazu pracowników młodocianych,
- dokonywanie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, w przypadku pracodawcy zobowiązanego do tworzenia funduszu,
- stosowanie przepisów dotyczących potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

# OBOWIĄZKI MŁODOCIANEGO

**Do podstawowych obowiązków młodocianego należy m.in.:**

- przestrzeganie czasu i organizacji pracy ustalonych u pracodawcy,
- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- dokształcanie się:
  - w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
  - w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych,
  - przystąpienie do stosownego egzaminu, kończącego naukę zawodu lub przyuczenie.



**PAMIĘTAJ!**

**Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.**

# ROZWIĄZANIE UMOWY PRZEZ PRACODAWCĘ

**Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę dopuszczalne jest tylko w razie:**

- niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,



- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

**UWAGA!**

Okres wypowiedzenia uzależniony jest od stażu młodocianego u pracodawcy, u którego odbywa on przygotowanie zawodowe.

**Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę dopuszczalne jest:**

- na ogólnych zasadach, z przyczyn określonych w art. 52 § 1 oraz art. 53 § 1 Kp,
- na mocy porozumienia między stronami.

# CZAS PRACY

- W wieku do 16 lat czas pracy **nie może przekraczać 6 godzin na dobę.**
- W wieku powyżej 16 lat czas pracy **nie może przekraczać 8 godzin na dobę.**
- Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
- Nie wolno zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, która dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 - 6.00; w przypadku młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum lub nie ukończyli 16. roku życia, pora nocna przypada pomiędzy 20.00 - 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.





# URLOP

Młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem:

- **6 miesięcy** od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze – **12 dni roboczych,**
- **roku pracy** – w wymiarze **26 dni roboczych.**

Prawo do kolejnego urlopu młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

**UWAGA!**
W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma on prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

### Udzielanie urlopów wypoczynkowych

- Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.
- Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu (w pierwszym roku nauki), pracodawca może, na jego wniosek, udzielić urlopu zaliczkowo w okresie ferii szkolnych.

### Urlop bezpłatny

- Na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, pracodawca obowiązany jest 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.**

# PRACE WZBRONIONE

**Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych.**

W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac **ustalono** wykaz prac wzbronionych oraz **zezwolono** na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego.

Na podstawie wykazu prac wymienionych w tym rozporządzeniu, pracodawca ma obowiązek sporządzić wykazy prac wykonywanych w zakładzie pracy:

- wzbronionych młodocianym,
- wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnienie w celu odbycia przygotowania zawodowego.

**W ustalaniu wykazów obowiązujących u danego pracodawcy powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi.**

**Wykaz prac wzbronionych młodocianym** i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, **pracodawca zamieszcza w widocznym miejscu,** w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

**UWAGA!**

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych, które mogą być wykonywane w zakresie przygotowania zawodowego przez młodocianego, który ukończył 16 lat, nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.

# NAUKA ZAWODU

Umowę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym:

- w terminie przyjęcia kandydatów do branżowych szkół I stopnia,
- w innym terminie, gdy młodociany nie dokształca się w branżowej szkole I stopnia.

**UWAGA!**

Nauka zawodu, co do zasady, trwa nie dłużej niż 36 miesięcy.

Młodociany pracownik ma prawo do wynagrodzenia i do odprowadzanej składki na ubezpieczenie społeczne, a okres ten wlicza się do stażu pracy, z którego wynikają uprawnienia emerytalne.

Wynagrodzenie młodocianego obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezes GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski", i wynosi:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%,
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 5%,
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6%.

# CEL NAUKI ZAWODU

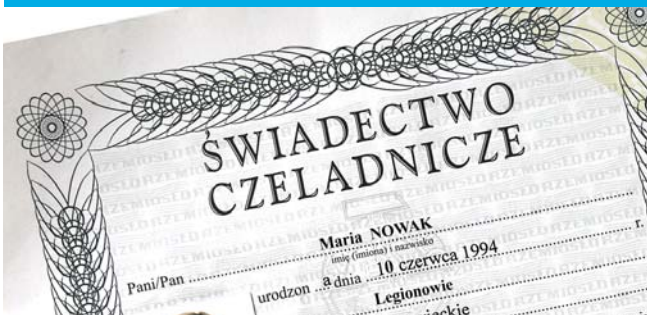
**Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu:**

- realizuje program nauczania dopuszczony do użytku w szkole, uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w zakresie nauczanego zawodu lub
- realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- odpowiada za to, aby osoby szkolące młodocianych miały odpowiednie kwalifikacje.

**UWAGA!**

Nauka zawodu kończy się egzaminem zawodowym, z tym że młodociani zatrudnieni u rzemieślników zdają egzamin czeladniczy.

Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę na warunkach określonych dla młodocianych.



# PRZYUCZENIE

**Okres trwania przyuczenia do wykonywania określonych prac wynosi:**

- od 3 do 6 miesięcy,
- w przypadku młodocianych, będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwa łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

**UWAGA!**

- **Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.**
- **W razie negatywnego wyniku egzaminu, pracodawca (a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem – izba rzemieślnicza) ustala, na jaki okres należy przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy.**
- **Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletniość, kończą naukę na warunkach określonych dla młodocianych.**

**Wynagrodzenie obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski", i wynosi nie mniej niż 4%.**

# PRACE LEKKIE

**Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich.**

**Praca lekka** to taka, która:

- nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego,
- nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego,
- nie figuruje w wykazie prac wzbronionych młodocianym.

**Pracodawca ma obowiązek:**

- określić wykaz prac lekkich, po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy,
- uzyskać od właściwego inspektora pracy zatwierdzenie wykazu prac lekkich,
- zamieścić wykaz prac lekkich w regulaminie pracy lub w innym akcie, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do wydania regulaminu,
- zapoznać młodocianego z wykazem prac lekkich przed rozpoczęciem pracy,
- ustalić wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego,
- przed nawiązaniem stosunku pracy uzyskać od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

**Przykłady prac lekkich:**

- zbieranie owoców (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- przenoszenie dokumentacji i sprzętu biurowego (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- pomocnicze prace biurowe, np. jako goniec,
- prace porządkowe wokół budynków, itp.

# WYMIAR I ROZKŁAD CZASU PRACY

- Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
- Tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin.
- W dniu, w którym odbywają się zajęcia szkolne, wymiar czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin.
- W okresie ferii szkolnych tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać 35 godzin, a dobowy – 7 godzin.
- Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin.
- Określony wyżej wymiar czasu pracy obowiązuje również w przypadku zatrudnienia u więcej niż jednego pracodawcy.

**PAMIĘTAJ!**

**Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.**



# ZATRUDNIANIE DZIECI

**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.

**Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.**

**Inspektor pracy wydaje zezwolenie (jak i odmawia jego wydania) w drodze decyzji administracyjnej.**

**Do wniosku o wydanie zezwolenia należy dołączyć:**

- pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka,
- opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza – jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu.

# PODSTAWY PRAWNE

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2017 r. poz. 2198 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat , które ukończyły gimnazjum oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz.1626, ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2016 r. poz. 2094).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie kwalifikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2014 r. poz. 232).
- 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 2016 r. poz. 1509).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 2017 r. poz. 894).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2017 r. poz. 1644).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 i 949).

Potrzebujesz pomocy wejdź na

www.prawawpracy.pl

Autor: Agnieszka Mamot • Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy • Wydanie 4/2018 • Stan prawny maj 2018 r.