



**KOMENDA GŁÓWNA
OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY**

00-349 Warszawa, ul. Tamka 1
tel. 22 578-47-01/02, fax 22 578-47-47
www.ohp.pl

Warszawa, dnia 01.04.2020 r.

KG.BRP.830.15.2020.EL.833

**Wojewódzcy Komendanci OHP
Dyrektorzy CEiPM
/wszyscy/**

Szarami Państwo

W związku z wprowadzeniem w kraju stanu epidemii i idącymi za tym obostrzeniami dotyczącymi m.in zamknięcia placówek oświatowych oraz ograniczeniem zajęć praktycznej nauki zawodu u pracodawców przekazuję poniżej informacje dotyczące postępowania w zaistniałej sytuacji oraz w kontaktach z pracodawcami lub rodzicami młodocianych pracowników:

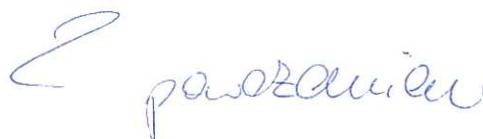
1. Minister Edukacji Narodowej w rozporządzeniu z dnia 20 marca 2020 r. w sprawach szczegółowych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania (...), Dz. U. 2020, poz. 493 – umożliwia w § 4 ust. 2 przeprowadzenie zajęć praktycznych zaplanowanych do zrealizowania w okresie, w którym wprowadzono czasowe ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty, w uzgodnieniu z pracodawcą, do końca roku szkolnego 2019/2020 lub w klasach programowo wyższych.
2. Powyżej przywołane rozporządzenie MEN w § 4 ust. 3 wlicza okres czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty, w którym uczniowie będący młodocianymi pracownikami nie uczęszczali na zajęcia praktyczne, do okresu, za który przysługuje dofinansowanie, o którym mowa w art. 122 ust. 2 pkt.1 ustawy Prawo oświatowe (dofinansowanie kosztów po wyszkoleniu i zdaniu egzaminu przez młodocianego wypłacane przez gminy). Zapis ten ma również odzwierciedlenie w spec ustawie z dnia 31 marca 2020 r.
3. Przepisy regulujące dokonywanie refundacji przez jednostki OHP nie zmieniły się od dnia 12 marca br. W związku z tym refundacja może być dokonana po faktycznej wypłacie wynagrodzenia młodocianemu pracownikowi i opłaceniu składek ZUS oraz udokumentowaniu tego faktu przez pracodawcę wraz z wnioskiem o ich zwrot.
4. Kwestia wypłaty refundacji za okres niewykonywania pracy przez młodocianego związany z zawieszeniem funkcjonowania jednostek oświatowych jest uregulowana w ustawie 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 ustaw. Stanowi o tym art. 15 f. (Dz. U. 2020, poz. 568).

5. Zgodnie z zapisami zawartymi w art. 15 f przywołanej powyżej ustawy pracodawca może (nie musi) wypłacić młodocianemu pracownikowi wynagrodzenie w całości lub w części za okres zwolnienia ze świadczenia pracy w ramach praktycznej nauki zawodu i zachowuje prawo do refundacji z tego tytułu. W przypadku wypłacenia wynagrodzenia w całości lub w części pracodawca do wniosku o refundację dołącza dokument potwierdzający wypłatę (może to być przelew bankowy, a w przypadku odbioru osobistego wynagrodzenia – pokwitowanie jego otrzymania) oraz potwierdzenie opłacenia składki na ubezpieczenie społeczne.
6. W przypadku, kiedy pracodawca zostanie zwolniony z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne to nie ma podstawy do ich refundowania, gdyż pracodawca nie będzie ponosił ich kosztów. Do wniosku o dokonanie refundacji pracodawca w tym przypadku złoży oświadczenie, że został zwolniony z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne wskazując podstawę tego zwolnienia.
7. Zawieszenie działalności gospodarczej a rozwiązanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z młodocianymi pracownikami – zawieszenie przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej jest możliwe tylko wówczas, gdy nie zatrudnia on pracowników, w tym pracowników młodocianych.

Przesłanki rozwiązania umowy o pracę zawartej z młodocianym określone zostały w art. 196 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego 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.

A zatem pracodawca nie może zwolnić pracownika młodocianego w drodze wypowiedzenia mu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego powołując się na chęć zawieszenia działalności gospodarczej, gdyż zawieszenie działalności gospodarczej nie spełnia żadnej z wyżej wymienionych przesłanek rozwiązania umowy o pracę z młodocianym za wypowiedzeniem.



Zastępca Komendanta Głównego OHP



Piotr Modzelewski